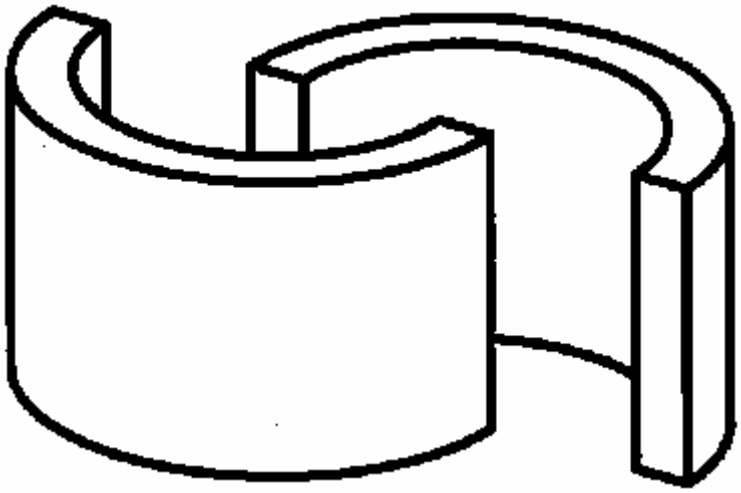
LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT

ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN

MULTIFUNKTIONELLE MELDUNG

L S S

Erstes Quartal 2007

Vorwort

ERSTER TEIL

ANWENDUNGSBEREICH DER GESETZGEBUNG ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

TITEL 1

Über die Personen

K A P I T E L 1

Der Arbeitsvertrag

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

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

Die Parteien verfügen über die Freiheit, die Art des Vertrags zu bezeichnen, soweit sie die öffentliche Ordnung, die guten Sitten und die zwingenden Gesetze respektieren. Die Gesetze zur sozialen Sicherheit sind Bestandteil der öffentlichen Ordnung und haben Vorrang vor dem Willen der Parteien, so dass die Bestimmungen des Gesetzes vom 27.06.1969 und des Gesetzes vom 29.06.1981 (für Arbeitnehmer) und der Königliche Erlass Nr. 38 vom 27.07.1967 (für Selbständige) gültig bleiben. Daher behalten die gesetzlichen Vermutungen der Existenz eines Arbeitsvertrags und der gleichwertigen Bedingungen wie die eines Arbeitsvertrags, die in den Kapiteln zwei und vier beschrieben sind, ihre volle Gültigkeit.

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

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

- den im Vertrag zum Ausdruck gebrachten Willen der Parteien;
- die Freiheit der Gestaltung der Arbeitszeit;
- die Freiheit der Gestaltung der Arbeit;
- die Möglichkeit, eine hierarchische Kontrolle auszuüben.

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

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

Neben den allgemeinen Kriterien können spezifische Kriterien durch einen königlichen Erlass festgelegt werden. Diese besonderen Kriterien werden nach einem Begutachtungsverfahren per Sektor, per Beruf und/oder per Berufskategorie festgelegt und durch Königlichen Erlass vorgeschrieben. Die Artikel des Programmgesetzes in Bezug auf spezifische Kriterien treten spätestens am 01.01.2008 in Kraft. Sobald spezifische Kriterien veröffentlicht werden, ergänzt das LSS die „Anweisungen für die Arbeitgeber“.

Der Gesetzgeber sieht auch die Einrichtung einer „Kommission zur Regelung der Arbeitsbeziehung“ mit der Aufgabe vor, Entscheidungen über die Eigenschaft von Personen (Arbeitnehmer oder Selbständige) zu treffen, ohne dabei die Unabhängigkeit von Höfen und Gerichten zu beeinträchtigen.

Bis diese Kommission in Kraft tritt, behält das LSS seine aktuelle Arbeitsweise bei, d. h. das LSS wird keinen Standpunkt auf der Basis eines hypothetischen Zustands einnehmen. Wenn Sie jedoch in einem konkreten Fall Zweifel haben, können Sie sich stets an das LSS wenden. Im Interesse aller Parteien ist es selbstverständlich angebracht, sich möglichst schnell nach Anfang der Leistungen an das LSS zu wenden.

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

K A P I T E L 2

Die gesetzliche Vermutung der Existenz eines Arbeitsvertrags

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

A. APOTHEKER

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

B. HANDELSVERTRETER

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

C. SPORTLER

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

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

Der Jahresbetrag ist festgelegt auf:

- 6.841,27 EUR für die Periode vom 01.07.2000 bis zum 30.06.2001;
- 7.260,00 EUR für die Periode vom 01.07.2001 bis zum 30.06.2002;
- 7.405,00 EUR für die Periode vom 01.07.2002 bis zum 30.06.2003;
- 7.553,00 EUR für die Periode vom 01.07.2003 bis zum 30.06.2004;
- 7.704,00 EUR für die Periode vom 01.07.2004 bis zum 30.06.2005;
- 7.858,00 EUR für die Periode vom 01.07.2005 bis zum 30.06.2006;
- 8.015,00 EUR für die Periode vom 01.07.2006 bis zum 30.06.2007.

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

Personen, die nicht unter dieses Gesetz fallen, werden nur beim LSS gemeldet, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten. Das heißt, dass sie ihre Leistungen unter der Autorität

einer bestimmten Person erbringen und für ihre Leistungen ein Gehalt empfangen, das mehr als eine Rückerstattung von Kosten ist, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

D. ÄHNLICHE ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN

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

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

E. KÜNSTLER

1.1.206 Das Gesetz zur Sozialen Sicherheit ist auch auf die Personen anwendbar, die, ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke produzieren, ausgenommen die Person, die die künstlerische Leistung erbringt oder das künstlerische Werk produziert, beweist, dass diese künstlerischen Leistungen und/oder Werke nicht unter ähnlichen sozioökonomischen Bedingungen wie denen erbracht werden, in denen sich ein Arbeitnehmer in Bezug auf seinen Arbeitgeber befindet. Es muss sich um Leistungen oder Werke handeln, die der Künstler nach erteiltem „Auftrag“ vollbringt.

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

Die natürliche oder juristische Person, von der die Person, die die künstlerische Leistung oder das künstlerische Werk vollbringt, ihr Gehalt erhält, wird als der Arbeitgeber betrachtet.

Mit „der Vollbringung künstlerischer Leistungen und/oder Werke“ ist die Schaffung und/oder Ausführung oder Interpretation künstlerischer Werke in den audiovisuellen und bildenden Künsten, in Musik, Literatur, Schau, Theater und Choreographie gemeint.

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

Es wird eine „Künstlerkommission“ gegründet, die die folgenden Aufgaben hat:

1. Auf deren Anfrage wird sie Künstler über ihre Rechte und Pflichten im Bereich sozialer Sicherheit informieren, die sich aus der Sozialversicherungspflicht der Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen ergeben.
2. Auf Anfrage eines Künstlers oder aus eigener Initiative wird sie ferner über die Frage beraten, ob der Beitritt eines Künstlers zum Sozialversicherungssystem der Selbständigen der sozioökonomischen Realität entspricht.
3. Schließlich wird die Kommission, auf Anfrage eines Künstlers, eine Selbständigkeitserklärung ausstellen. Während der Gültigkeitsdauer der Selbständigkeitserklärung wird auf unwiderlegbare Weise davon ausgegangen, dass der Künstler eine selbständige Berufsaktivität betreffend die künstlerischen Leistungen und/oder Werke ausübt, für die die Selbständigkeitserklärung ausgestellt wurde.

Sie können diese Kommission unter folgender Adresse erreichen: Waterloolaan / Avenue Waterloo 77 in 1000 Brüssel (E-Mail: info@articomm.be).

Zusätzliche Informationen zu selbständigen Künstlern erhalten Sie telefonisch unter der Nummer 02 546 40 50 und finden Sie auch auf der Website des LISVS (www.rsvz-inasti.fgov.be).

Zusätzliche Informationen zu lohnabhängigen Künstlern erhalten Sie unter der Rufnummer 02 509 34 26.

K A P I T E L 3

Lehrlinge

1.1.301 Das Gesetz zur Sozialen Sicherheit stellt Lehrlinge einfachen Arbeitnehmern gleich. Im Allgemeinen werden folgende Kategorien von Lehrlingen unterschieden:

- Lehrlinge, deren Lehrvertrag oder kontrollierte Ausbildungsvereinbarungen gemäß der Regelung zur Weiterbildung des Mittelstandes anerkannt wurde (hiernach anerkannte Lehrlinge genannt);
- Lehrlinge mit Lehrvertrag unter Anwendung des Gesetzes vom 19.07.1983 über das Lehrlingswesen für Berufe, die durch Arbeitnehmer in Lohndienst ausgeübt werden (hiernach industrielle Lehrlinge genannt);
- Jugendliche, die mit einem Vertrag für sozial-berufliche Eingliederung eingestellt sind, der durch die Gemeinschaften und Regionen im Rahmen des Teilzeitsekundarunterrichts (hiernach Lehrling mit Eingliederungsvertrag genannt) anerkannt wurde;
- andere Personen, die ein Dritter in einem Unternehmen einstellt, um praktische Erfahrung zu erwerben.

Diese Unterscheidung ist vor allem wichtig, weil anerkannte und industrielle Lehrlinge und Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 werden, unter eine bestimmte Anzahl von Regelungen im Bereich der Sozialen Sicherheit fallen (siehe unten).

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

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

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

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

K A P I T E L 4

Einem Arbeitsvertrag ähnliche Bedingungen

1.1.401 Wie bereits erwähnt, ist das System der Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer an erster Stelle auf Personen anwendbar, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Daneben ist dieses System auf Personen anwendbar, die unter ähnlichen Bedingungen wie unter denen eines Arbeitsvertrags arbeiten. Eine Person arbeitet unter ähnlichen Bedingungen, sobald sie die Leistungen in der vom Gesetzgeber gegebenen Beschreibung erbringt. Es ist folglich nicht erforderlich, dass diese Leistungen in einem Verhältnis der Unterordnung erbracht werden.

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

A. GESCHÄFTSFÜHRER VON BESTIMMTEN VEREINEN UND ORGANISATIONEN

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

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

B. HEIMARBEITER

1.1.403 Dies sind Personen, die an einem durch sie gewählten Ort Rohstoffe oder Zwischenprodukte bearbeiten, die ein oder verschiedene Händler ihnen anvertraut haben. Diese Erweiterung der Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit gilt nur für manuelle Arbeit. Das heißt, dass Sie Personen, die intellektuelle Heimarbeit durchführen (beispielsweise Übersetzen, Schreibarbeiten usw.) nur dann beim LSS melden müssen, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten.

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

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

C. PERSONENBEFÖRDERER

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

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

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

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

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

D. GÜTER-/WARENTRANSPORTEURE

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

E. BEHINDERTE

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

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

F. STUDENTEN

1.1.407 Dies sind Personen, die in Erfüllung eines Vertrags zur Beschäftigung von Studenten im Sinne von Titel VII des Gesetzes über Arbeitsverträge vom 03.07.1978 beschäftigt werden. Im Allgemeinen betrifft es alle Studenten, die den Vollzeittagesunterricht besuchen, mit Ausnahme derjenigen, die bereits seit mindestens sechs Monaten arbeiten und dadurch einfache Arbeitnehmer wurden. Nachstehend wird sich zeigen, dass man bestimmte Studenten nicht melden muss, wenn sie nur für eine kurze Periode arbeiten.

G. ÄRZTE IN AUSBILDUNG ZUM FACHARZT

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

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

H. STIPENDIATEN

1.1.409 Es betrifft:

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

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

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

I. TAGESELTERN

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

Der anerkannte Betreuungsdienst wird als ihr Arbeitgeber betrachtet.

J. PERSÖNLICHE ASSISTENTEN

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

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

K A P I T E L 5

Das Statut im öffentlichen Sektor

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

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

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

Wie sich nachher zeigen wird, ist für die meisten Personen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, die Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit auf einige Regeln begrenzt. Der Grund dafür ist, dass der Arbeitgeber selbst für die Zahlung einiger sozialer Vorteile (z.B. Kindergeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw.) sorgt.

K A P I T E L 6

Sonderfälle

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

A. ÄRZTE

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

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

B. BINNENSCHIFFER

1.1.603 In der Binnenschifffahrt gibt es einen Unterschied zwischen Arbeitnehmern, die mit einem normalen Arbeitsvertrag für Arbeiter oder Angestellte eingestellt wurden, und jenen, die in Erfüllung eines durch das Gesetz vom 01.04.1936 geregelten Arbeitsvertrags für Binnenschiffer beschäftigt werden.

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

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

- gemäß den besonderen Bedingungen über die Ausgleichssonderkasse für Familienbeihilfen zugunsten der Arbeitnehmer in Binnenschifffahrtsunternehmen, Arenbergstraat 24 in 2000 Antwerpen, unter der Bedingung, dass ihr Arbeitgeber normalerweise ein oder mehrere Schiffe auf Rechnung Dritter betreibt;
- gemäß den allgemeinen Bedingungen direkt beim LSS, wenn ihr Arbeitgeber auf eigene Rechnung fährt (z.B. Vergnügungsfahrt).

C. RADRENNFAHRER

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

D. PRAKTIKANTEN

1. Einfache Praktika

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

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

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

Nur Entlohnungen oder Entschädigungen seitens des Arbeitgebers oder die durch ihn gewährten Sachvorteile kommen zur Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge in Betracht. Auf die dem Praktikanten gewährten Entschädigungen, die nicht zu Lasten des Arbeitgebers gehen, werden keine Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet.

2. Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

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

E. GESCHÄFTSFÜHRER UND/ODER AKTIONÄRE VON HANDELSGESELLSCHAFTEN

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

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

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

Für Personen, die einen Teil des Gesellschaftskapitals besitzen, gibt es einen Unterschied, je nachdem, ob sie einen großen bzw. kleinen Teil dieses Kapitals besitzen. Die erste Kategorie wird normalerweise nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sein, weil ihre Verfügungsgewalt im Unternehmen so groß ist, dass sie ein Autoritätsverhältnis ausschließt. Für die zweite Kategorie wird das LSS auf der Basis der Fakten feststellen, ob ein Verhältnis der Unterordnung vorliegt und, falls erforderlich, die Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit fordern. Der Besitz eines

begrenzten Teils des Kapitals ist an und für sich nämlich nicht unvereinbar mit der Existenz eines Arbeitsvertrags.

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

F. AUSHILFSKRÄFTE

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

Trotzdem ist der Entleiher in folgenden Fällen selbst Arbeitgeber:

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

G. EHEPARTNER

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

H. SEEFISCHER

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

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

TITEL 2

Über Beschränkungen und Ausschlüsse

K A P I T E L 1

Beschränkungen

A. ALLGEMEIN

1.2.101 Aus dem Vorausgehenden können Sie ersehen, wer beim LSS gemeldet werden muss. Einige dieser Personen fallen jedoch nicht unter alle in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommenen Regelungen. Nachstehend finden Sie eine Übersicht über diese Personen, mit Angabe der Sektoren, für die Beiträge geschuldet werden.

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

Die Meldung berücksichtigt die korrekten Beitragsprozentsätze.

B. PRIVATSEKTOR

1. Privatsektor, mit Ausnahme von Unterrichtsanstalten und PMS-Zentren

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

1.2.103

	Pensionen	Arbeits-losigkeit	Gesundh.-pflege	Leistungen	Kinder-geld	Jahres-urlaub	Arbeits-unfall	Berufs-krankheit
Hausangestellte	+	+	+	+		+	+	+
Anerkannte Lehrlinge (*)						+	+	+
Industrielle Lehrlinge (*)						+	+	+
Lehrlinge mit Eingliederungsvertrag (*)						+	+	+
Praktikanten (*) in Ausbildung zum Unternehmensleiter						+	+	+
Ärzte in Ausbildung zum Facharzt			+	+	+		+	+
Jugendliche (*)		+	+	+	+	+	+	+
Sportler	+	+	+	+	+		+	+
Gelegenheitsarbeitnehmer in Landwirtschaft und Gartenbau	+	+	+	+	+		+	+
Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gast-stättengewerbe (extra)	+	+	+	+	+		+	+
Bedürftige Jugendliche (KE Nr. 499)			+	+	+		+	+
Tageseltern	+	+	+	+	+		+	+
Einige ausländische Stipendiaten			+	+	+	+	+	+

(*) 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), fallen sie unter alle Regelungen.

2. Freier nicht-universitärer Hochschulunterricht

1.2.104 Für Personalmitglieder, die eine Gehaltssubvention zu Lasten einer Gemeinschaft oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Person empfangen, beschränkt sich das Gesetz auf:
- KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen)
- Arbeitslosigkeit
- Pensionen.

Das Gesetz ist auf die Regelung der KIV-Gesundheitspflege begrenzt, wenn durch diese Gehaltssubvention ein Anspruch auf eine Pension zu Lasten der Staatskasse entsteht oder wenn es sich um Personen handelt, die hinsichtlich der Pension gleich Praktikanten des Gemeinschaftsunterrichts behandelt werden.

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

Personalmitglieder, die jedoch Leistungen erbringen, für die sie direkt vom Schulträger ein Gehalt empfangen, unterliegen für diese Leistungen allen in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommenen Regelungen. Der Schulträger meldet sie für diese Leistungen beim LSS.

3. Freier Universitätsunterricht

1.2.106 Für das akademische Personal ist das Gesetz auf den Sektor KIV-Gesundheitspflege, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten begrenzt.

Wenn diese Arbeitnehmer ab dem 01.01.1999 eingestellt wurden, werden auch die Kindergeldbeiträge geschuldet.

Mit akademischem Personal ist Folgendes gemeint:
- das definitiv ernannte, selbständige, akademische Personal der freien Universitäten der Flämischen Gemeinschaft;
- das definitiv ernannte, akademische und wissenschaftliche Personal der freien Universitäten der Französischen Gemeinschaft.

Für die Berechtigten für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, die nicht unter die Anwendung eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Abkommens über die soziale Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der Krankenversicherung (Entschädigungen und Gesundheitspflege), das Kindergeld, den Jahresurlaub, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten begrenzt.

4. Freie PMS-Zentren

1.2.107 Für Personal von Privatpersonen, die einen Schul- und Berufsberatungsdienst oder ein psycho-medizinisch-soziales Zentrum einrichten und eine Gehaltssubvention von einer Gemeinschaft empfangen, ist das Gesetz begrenzt auf folgende Bereiche:
- KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen)
- Arbeitslosigkeit
- Pensionen.

Das Gesetz ist jedoch auf die Regelung der KIV-Gesundheitspflege begrenzt, wenn dieses Personal Anspruch auf die durch das Gesetz vom 31.07.1963 über die Pension des Personals von Schul- und Berufsberatungsdiensten oder psycho-medizinisch-sozialen Zentren, das eine Gehaltssubvention von einer Gemeinschaft empfängt, begründete Pension hat.

C. ÖFFENTLICHER SEKTOR

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

1.2.108 Das Gesetz ist auf den Sektor KIV-Gesundheitspflege beschränkt für:

- statutarische, definitiv ernannte Personen;
- Personen, die von der Armee (wieder-) beschäftigt wurden;
- Personen, die ein Praktikum im Hinblick auf eine definitive Ernennung durchlaufen;
- Diener des Kultes, Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates und Gefängnisgeistliche, die ein Gehalt vom Staat, den Gemeinschaften oder den Regionen empfangen.

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

1.2.109 Die Anwendung des Gesetzes ist auf die Sektoren KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen), Arbeitslosigkeit und Pensionen, für folgende Personen begrenzt:

- statutarische, nicht definitiv ernannte Personen;
- Praktikanten in der Kündigungsfrist;
- Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Die Anwendung des Gesetzes ist auf die Sektoren KIV (Gesundheitspflege) und Pensionen für die Personen begrenzt, die mit dem Amt eines Managers betraut wurden oder eine Kaderfunktion ausüben.

Die Regelungen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind für bestimmte Arbeitnehmerkategorien stets anwendbar (siehe folgenden Absatz).

2. Gemeinnützige Einrichtungen für Personal, das nicht im Unterrichtswesen tätig ist

1.2.110 Allgemein bringt die (teilweise) Sozialversicherungspflicht mit sich, dass dem LSS die Arbeitgeberbeiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden. Viele Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor fallen jedoch in Bezug auf ihr statutarisches und Vertragspersonal unter das Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor. Arbeitgeber, die unter dieses Gesetz fallen, schulden keine Arbeitgeberbeiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Für bestimmte Arbeitnehmerkategorien im öffentlichen Sektor (unter anderem Arbeitnehmer, die mit einem Berufseinarbeitungsvertrag eingestellt wurden, anerkannte Lehrlinge usw.) werden diese Arbeitgeberbeiträge dennoch geschuldet. Die multifunktionelle Meldung (DmfA) wurde angepasst, um diese Arbeitnehmer melden zu können.

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

1.2.111 Unabhängig vom Obenstehenden ist das Gesetz auf die Sektoren KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen), Arbeitslosigkeit und Pensionen für folgende Personen begrenzt:

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

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

- Sektor KIV-Gesundheitspflege;
- die Sektoren KIV-Gesundheitspflege und Kindergeld für Dienstantritte ab 01.01.1999. Wenn die gemeinnützigen Einrichtungen jedoch kraft ihrer Satzung oder Sonderbestimmungen Kindergeld direkt an ihr Personal auszahlen müssen, schulden sie diesen Arbeitgeberbeitrag nicht.

Die Anwendung des Gesetzes ist auf die Sektoren KIV (Gesundheitspflege) und Pensionen für Personen begrenzt, die mit einem Mandat in einer Führungsfunktion in einer öffentlichen Einrichtung der Sozialen Sicherheit betraut wurden.

Stipendiaten, die für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, ein Spezialisierungsstipendium, ein Forschungsstipendium oder ein Reisestipendium berechtigt sind und die nicht unter die Anwendung eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Abkommens zur sozialen Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der Krankenversicherung (Entschädigungen und Gesundheitspflege) und das Kindergeld begrenzt. Wenn die gemeinnützigen Einrichtungen jedoch das Kindergeld direkt an diese Stipendiaten auszahlen müssen, schulden sie den Arbeitgeberbeitrag für die Kindergeldregelung nicht.

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

- Personal, das durch einen Arbeitsvertrag mit der NGBE, öffentlichen Gesellschaften zur Personenbeförderung, Kirchenräten, zugelassenen Gesellschaften für den Bau preisgünstiger Wohnungen usw. gebunden ist,
- bezahlte Geschäftsführer von gemeinnützigen Einrichtungen, die sich hauptsächlich der täglichen Verwaltung oder der täglichen Leitung dieser Einrichtungen widmen und die keine statutarisch festgelegte Pensionsregelung genießen;
- Gebühreneinnehmer, Wärter und Schleusenwärter der be- und Entwässerungsgenossenschaften.

3. Unterrichtswesen

1.2.113 Für das Personal öffentlicher Unterrichtsanstalten (sowohl nichtuniversitär als auch universitär) ist die Anwendung des Gesetzes auf die Sektoren KIV (Gesundheitspflege und Entschädigungen), Arbeitslosigkeit und Pensionen begrenzt. Wenn der Arbeitgeber eine gemeinnützige Einrichtung ist, gelten für Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten die gleichen o.a. Erwägungen.

Für folgende Personen ist das Gesetz jedoch auf den Sektor KIV-Gesundheitspflege begrenzt:

- Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals des Universitätsunterrichts und Mitglieder des Lehrkörpers und des Verwaltungspersonals anderer Unterrichtsanstalten, die:
  - Ansprüche auf eine Alterspension zu Lasten der Staatskasse oder kraft Rechtsvorschriften geltend machen, mit Ausnahme derer, die für normale Arbeitnehmer gelten;

  - Praktikant des Gemeinschaftsunterrichts sind;
  - hinsichtlich der Pension Praktikanten des Gemeinschaftsunterrichts gleichgestellt sind.
- das definitv ernannte, selbständige, akademische Personal und das definitv ernannte, selbständige Verwaltungs- und technische Personal der *Universitaire Instelling Antwerpen* (U.I.A.), des *Limburgs Universitair Centrum* (L.U.C.), der Universität Gent und des *Universitair Centrum Antwerpen*.

Für die Berechtigten für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, die nicht unter die Anwendung eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Abkommens zur sozialen Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der Krankenversicherung (Entschädigungen und Gesundheitspflege) und das Kindergeld begrenzt. Wenn die Unterrichtsanstalt jedoch das Kindergeld direkt an dieses Personal auszahlen muss, schuldet sie diesen Arbeitgeberbeitrag für die Kindergeldregelung nicht.

K A P I T E L 2

Ausschlüsse

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

A. SOZIOKULTURELLER SEKTOR

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

- Der Staat, die Gemeinschaften und Regionen, für Personen, die eine Stelle besetzen, in der folgende Arbeitsleistungen erbracht werden:
  - als verantwortlicher Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretender Betreuer von Urlaubssport in den Schulferien und an freien (halben) Schultagen;
  - als Animator von soziokulturellen und Sportaktivitäten an freien (halben) Schultagen;
  - als Einleitung, anschaulicher Vortrag oder Lesung, die nach 16.30 Uhr oder an freien (halben) Schultagen stattfindet.
- Die VRT, die RTBF und der BRF für Personen, die in ihr Organigramm aufgenommen und außerdem als Künstler eingestellt wurden.
- Der Staat, die Gemeinschaften, Regionen und Arbeitgeber, die als Vereinigung ohne Erwerbszweck oder Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung organisiert sind, deren Satzung bestimmt, dass die Teilhaber keinen Vermögensvorteil anstreben, die Ferienlager, Spielplätze und Sportlager organisieren, für Personen, die als Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter nur in den Schulferien eingestellt sind.
- Die durch die zuständigen Behörden zugelassenen Organisationen, deren Aufgabe es ist, sich um soziokulturelle Bildung und/oder Einweisung in Sportaktivitäten zu kümmern, und Personen, die außerhalb ihrer Arbeits- oder Schulzeit oder in den Schulferien durch diese Organisationen als Animator, Leiter oder Betreuer eingestellt werden.
- Schulträger von Schulen, die durch eine Gemeinschaft bezuschusst werden, und Personen, die als Animator von soziokulturellen und Sportaktivitäten an freien (halben) Schultagen beschäftigt werden.
  Im Sinne dieser Ausschlüsse sind mit Schulferien die Weihnachts-, Oster-, Sommer-, Herbst- und Frühlingsferien gemeint.
  Erforderliche Formalitäten zum Anspruch auf Befreiung: Vor der Einstellung ist eine Meldung bei der Sozialinspektion des FÖD Soziale Sicherheit erforderlich.

B. SPORTVERANSTALTUNGEN

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

Erforderliche Formalitäten zum Anspruch auf Befreiung: Diese Personen müssen vor jeder Einstellung in einem speziell dazu vorgesehenen Register angegeben werden. Weitere Informationen dazu erhalten Sie bei der Sozialinspektion des FÖD Soziale Sicherheit.

C. LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITER

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

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

Diese Perioden sind:

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

D. STUDENTEN

1.2.205 Studenten, die **mit einem schriftlichen Vertrag für Studenten im Sinne von Titel VII des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 eingestellt wurden**, sind nicht sozialversicherungspflichtig (allerdings wird ein Sonderbeitrag geschuldet), wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt wurden:

- der Student wird im Laufe der Ferienmonate Juli, August und September nicht mehr als 23 Tage eingestellt;
- in den sonstigen Monaten dieses Kalenderjahres wird er auch nicht mehr als 23 Tage beschäftigt, und dies nur in den Perioden, in denen er nicht obligatorisch in der Unterrichtsanstalt anwesend sein muss. Mit Perioden obligatorischer Anwesenheit in Unterrichtsanstalten sind die Perioden gemeint, innerhalb derer davon ausgegangen wird, dass der betreffende Student den Unterricht oder die Aktivitäten an der Unterrichtsanstalt besucht, wo er angemeldet ist. Er darf deshalb nicht in den Perioden arbeiten, in denen davon ausgegangen wird, dass er Kurse oder sonstige Aktivitäten besucht.

Die Zählung erfolgt pro Kalenderjahr, ungeachtet dessen, ob der Studentenvertrag das Kalenderjahr überschreitet. Die Umrechnung in die 5-Tage-Regelung wurde abgeschafft, es wird nur noch mit Kalendertagen gezählt.

Jede Überschreitung der 23 Tage, unabhängig davon, ob diese in den Urlaubsmonaten oder während des restlichen Jahres erfolgt, führt dazu, dass die Sozialversicherungspflicht auf die Beschäftigung beim Arbeitgeber, wo die Überschreitung erfolgt, sowie auf die Leistungen Anwendung findet, die der Student bereits beim gleichen Arbeitgeber in diesem Kalenderjahr erbracht hat. Die Zähler werden deshalb jedes Kalenderjahr auf 0 gestellt.

Für jede Beschäftigung, die er nach der Überschreitung noch anfangen sollte, eventuell beim gleichen Arbeitgeber, müssen auch die normalen Sozialsicherheitsbeiträge für Arbeitnehmer gezahlt werden. Dies gilt gleichfalls für Leistungen, die vor der Überschreitung bei diesem Arbeitgeber erbracht wurden.

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Studenten einen Beschäftigungsvertrag für Studenten im Sinne von Titel VIII abschließen kann, muss er dies auch tun. Wenn der Student außerdem den Kriterien entspricht, um unter der Bedingung eines Solidaritätsbeitrags von der Sozialversicherungspflicht befreit zu werden, wird davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber dieses System nutzt.

Studenten, die bereits mindestens 6 Monate ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber arbeiten, werden für ihre Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber als normale Arbeitnehmer betrachtet. Nachdem man dieses Dienstalter bei einem Arbeitgeber aufgebaut hat, gilt dieses weiterhin für die

folgenden Jahre und kann mit dem Arbeitgeber kein Beschäftigungsvertrag für Studenten im Sinne von Titel VIII mehr abgeschlossen werden.

Eine nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im soziokulturellen Sektor oder bei Sportveranstaltungen ist kein Hindernis für diese studentische Befreiung von der Sozialversicherungspflicht.

Die folgende Tabelle zeigt, in welchen Situationen für den Studenten nur der Solidaritätsbeitrag zu zahlen ist, wenn der Student jeweils (in der chronologischen Reihenfolge und nacheinander) bei Arbeitgeber A, B und/oder C arbeitet:

1. und 2. Quartal	**Ferienmonate (3. Quartal)**	**4. Quartal**	**Anzahl der Tage in der Regelung des Solidaritätsbeitrags**
> 23 Tage bei A	-	-	0
23 bei A und 1 Tag bei B	-	-	23 Tage (bei A)
23 Tage bei A	23 Tage bei A	-	46 Tage
23 Tage bei A	> 23 Tage bei A	-	0
23 Tage bei A	> 23 Tage bei B	-	23 Tage (bei A)
23 Tage bei A	23 Tage bei B und 1 Tag bei C	-	23 Tage (bei A) und 23 Tage (bei B)
23 Tage bei A	23 Tage bei B	1 Tag bei A	23 Tage (bei B)
23 Tage bei A	23 Tage bei B	1 Tag bei C	23 Tage (bei A) und 23 Tage (bei B)
-	23 Tage bei A	23 Tage bei A	46 Tage
-	23 Tage bei A	> 23 Tage bei B	23 Tage (bei A)
-	23 Tage bei A	> 23 Tage bei A	0
-	> 23 Tage bei A	1 Tag bei A	0
-	> 23 Tage bei A	1 Tag bei B	0
-	23 Tage bei A und 1 Tag bei B	1 Tag bei A	0
-	23 Tage bei A und 1 Tag bei B	23 Tage bei C	23 Tage (bei A)

E. HAUSPERSONAL

1. Hausangestellte

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

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

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

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

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

2. Andere Hausangestellte

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

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

F. FREIWILLIGER MITARBEITER

1.2.208 „Freiwillige Mitarbeiter“ und Organisationen, die ihre Dienstleistungen in Anspruch nehmen, sind beim LSS nicht sozialversicherungspflichtig, wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- Die Aktivitäten des freiwilligen Mitarbeiters erfolgen auf Rechnung eines Clubs, Verbands, Vereins, einer Anstalt, Behörde oder einer anderen Organisation, die keinen Erwerbszweck anstrebt, zugunsten von anderen oder der Gesellschaft;
- die Entschädigung, die der freiwillige Mitarbeiter für seinen Einsatz erhält, beträgt für gemeinsame Tätigkeiten nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr; die Beträge folgen der Entwicklung des Verbraucherpreisindex. Für 2005 ergibt dies 27,37 EUR

bzw. 1094,79 EUR;
- der freiwillige Mitarbeiter übt keine anderen oder ähnlichen Aktivitäten im Rahmen eines Arbeitsvertrags, einer statutarischen Anstellung oder eines Verdingungsvertrags auf Rechnung eines Clubs, Verbands, Vereins, einer Anstalt, Behörde oder einer anderen Organisation aus, die keinen Erwerbszweck anstrebt.

Wird einer der Pauschalbeträge von 24,79 EUR pro Tag oder 991,57 EUR pro Jahr im Laufe eines Kalenderjahres überschritten, hat dies zur Folge, dass die allgemeinen Vorschriften für die Sozialversicherungspflicht für alle während dieses Kalenderjahres erbrachten Leistungen gelten.

Der Ausschluss aus dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit als freiwilliger Mitarbeiter gilt nicht für freiwillige Feuerwehrleute, freiwillige Mitglieder des Zivilschutzes und der medizinischen Notdienste.

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

G. KÜNSTLER MIT BESONDEREN GERINGEN VERGÜTUNGEN

1.2.209

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

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

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

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

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

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

Diese Sonderregelung gilt nicht für die Personen, die zum Zeitpunkt, zu dem sie die betreffenden Leistungen erbringen, mit demselben Auftraggeber bereits einen Arbeits- bzw. Werkvertrag abgeschlossen haben oder bei diesem statutarisch angestellt sind, es sei denn, sie können nachweisen, dass die Leistungen der verschiedenen Aktivitäten deutlich unterschiedlicher Art sind.

Diese Regelung kann ebenso wenig mit der besonderen Befreiungsregelung für ehrenamtliche Mitarbeiter für ähnliche Leistungen kombiniert werden, auch nicht dann, wenn sie für verschiedene Auftraggeber erbracht werden.

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

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

Die Regelung sieht gleichfalls vor, dass die betreffenden Künstler eine „Künstlerkarte“ beantragen und durch ihre Auftraggeber ausfüllen lassen müssen. So können die Auftraggeber feststellen, ob der Künstler noch für die Sonderregelung in Betracht kommt. Die Bedingungen im Zusammenhang mit dieser Künstlerkarte müssen aber noch durch den Minister der Sozialen Angelegenheiten festgelegt werden.

TITEL 3

Territorialität

K A P I T E L 1

Prinzipien

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

K A P I T E L 2

Multi- und bilaterale Abkommen

A. MITGLIEDSTAATEN DES EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTSRAUMS (EWR) UND DIE SCHWEIZ

1.3.201 Die Verordnung EWG 1408/71 bestimmt die anwendbare Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit für die Staatsangehörigen folgender Länder, wenn sie ihre Berufstätigkeit auf dem Hoheitsgebiet eines oder mehrerer dieser Länder ausüben: *Belgien, Frankreich, Niederlande, Deutschland, Großherzogtum Luxemburg, Italien, Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland, Irland, Dänemark, Griechenland, Spanien, Portugal, Österreich, Finnland, Norwegen, Schweden, Island, Liechtenstein, Schweiz, Polen, Lettland, Estland, Litauen, Malta, Zyprus (griechischer Teil), Tschechien, Slowakei, Ungarn und Slowenien. Ab dem 01.01.2007 ist die EWG-Verordnung auch auf folgende Länder anwendbar, die an diesem Datum der Europäischen Union beigetreten sind: Rumänien, Bulgarien*

Ab dem 01.06.2003 ist die Verordnung EWG 1408/71 auch auf Staatsangehörige aus Drittländern anwendbar, die nur wegen ihrer Staatsbürgerschaft nicht unter die Bestimmungen dieser Verordnung fallen, unter der Bedingung, dass sie:

- sich legal auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Union (mit Ausnahme von Dänemark) aufhalten (deshalb auch nicht anwendbar auf Norwegen, Island, Liechtenstein und die Schweiz);
- und sich in einer Situation befinden, die nicht ganz in den internen Einflussbereich eines einzigen Mitgliedstaats fällt.

1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats

1.3.202 Jeder Lohnempfänger fällt unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem er arbeitet, sogar dann, wenn er in einem anderen Mitgliedstaat wohnt und/oder sein Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist. Der Arbeitgeber muss den Verpflichtungen in Bezug auf die Einrichtung der Sozialen Sicherheit des Beschäftigungslandes nachkommen.

2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedstaaten

1.3.203 Bei gleichzeitiger Arbeit als Lohnempfänger auf dem Hoheitsgebiet verschiedener Mitgliedstaaten, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die im internationalen Transport beschäftigt sind, gibt es 3 Möglichkeiten:

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

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die o.a. Gesetzgebung auf alle Leistungen anwendbar ist. Das heißt, wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber arbeitet, muss jeder Arbeitgeber der Einrichtung der Sozialen Sicherheit des befugten Mitgliedstaats beitreten. Bei der zuständigen Anstalt dieses Landes muss das Formular E101 zur Begründung der

Sozialversicherungspflicht angefordert werden. In Belgien können Sie sich hierzu an das LSS, Dienststelle *Migrerende Werknemers / Travailleurs migrants* [Wanderarbeitnehmer], wenden, Tel. 02 509 37 89 (Niederländisch) und 02 509 26 44 (Französisch).

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

- Es handelt sich um einen Arbeitnehmer, der eine übergreifende Funktion innerhalb der Gruppe ausübt, so dass die tatsächlich für jedes Unternehmen erbrachten Leistungen nicht getrennt ermittelt werden können;
- mit „der gleichen Gruppe" sind alle Unternehmen gemeint, die durch ein Gründerunternehmen, Tochterunternehmen, Unternehmen, an denen diese Unternehmen direkt oder indirekt beteiligt sind, sowie Unternehmen, mit denen ein Konsortium gebildet wird, und die Unternehmen, die durch letztere kontrolliert werden oder an denen letztere beteiligt sind;
- die verschiedenen Arbeitgeber verpflichten sich vorher schriftlich gegenüber dem LSS, die Sozialsicherheitsbeiträge auf den durch sie geschuldeten Lohn zu zahlen, wenn der belgische Arbeitgeber, der die Meldung vornimmt, seine jeweiligen Verpflichtungen nicht einhält;
- auf alle zu meldenden Löhne der verschiedenen Arbeitgeber müssen die Beiträge berechnet (und gezahlt) werden, die für den in Belgien ansässigen Arbeitgeber gelten, der die LSS-Meldung vornimmt.

Neben diesen Formen der gleichzeitigen Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedstaaten bestimmt die Verordnung 1408/71 für zahlreiche andere Fälle gleichzeitiger Beschäftigung die anwendbare Gesetzgebung gemäß dem Prinzip, dass, falls möglich, die Gesetzgebung von nur einem Mitgliedstaat angewendet wird. An dieser Stelle ist es nicht möglich, alle Fälle (z.B. die gleichzeitige Durchführung von Aktivitäten als Lohnempfänger und Selbständiger, für den internationalen Transport usw.) zu erörtern. Für weitere Informationen zu dieser Gesetzgebung wenden Sie sich bitte an das LSS, Dienststelle *Migrerende Werknemers / Travailleurs migrants* [Wanderarbeitnehmer], unter der o.a. Rufnummer. Die Dienststelle *Internationale Overeenkomsten / Relations internationales* [internationale Beziehungen] des LSS kann gleichfalls Informationen über Regeln erteilen, die für Personen gelten, die unter eine Sonderordnung für Beamte fallen und entweder in mehreren Mitgliedsstaaten arbeiten oder gleichzeitig als Lohnempfänger und/oder nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in einem oder mehreren Mitgliedsstaaten arbeiten (Tel.: 02 509 27 99 [Niederländisch] und 02 509 27 95 [Französisch]).

3. Entsendung

1.3.204

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

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

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

Vor der Entsendung fordert der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer eine Entsendebescheinigung (Formular E101) bei der zuständigen Anstalt im entsendenden Land an. Für Belgien ist das LSS die zuständige Anstalt. Über die Website der sozialen Sicherheit (www.soziale-sicherheit.be) kann der Arbeitgeber die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlichen Dokumente elektronisch anfragen. Zusätzliche Informationen sind bei der Dienststelle *Migrerende Werknemers / Travailleurs migrants* [Wanderarbeitnehmer] erhältlich (Tel. 02 509 37 89 [Niederländisch] und 02 509 26 44 [Französisch]).

Wenn wegen unvorhergesehener Umstände die Dauer der Arbeiten im Ausland verlängert wird und 12 Monate überschreitet, ist das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes, in dem der Arbeitnehmer normalerweise beschäftigt ist, für höchstens 12 weitere Monate anwendbar, soweit die zuständige Anstalt des Empfangslandes damit einverstanden ist. Zu diesem Zweck beantragt der Arbeitgeber vor Ablauf der ersten Jahresfrist eine Verlängerung der Entsendung (Formular E102) bei der zuständigen Anstalt des entsendenden Landes und sendet dieses Formular an die zuständige Anstalt des Empfangslandes. Nach der zweiten Jahresfrist kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes fallen, in dem er normalerweise arbeitet. Im Rahmen der Verordnung dürfen die zuständigen Behörden der betreffenden Mitgliedstaaten im Interesse des/der Arbeitnehmer(s) jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien wird der Antrag gerichtet an die Dienststelle *Internationale Overeenkomsten / Relations internationales* [internationale Beziehungen] des LSS, Tel. 02 509 27 99 (Niederländisch) und 02 509 27 95 (Französisch). So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Etwaige Anträge können elektronisch über die Website der sozialen Sicherheit eingereicht werden (www.soziale-sicherheit.be).

Für die Entsendung von Arbeitnehmern in eines der Länder, die ab dem 01.01.2007 zur Europäischen Union gehören, nämlich Rumänien und Bulgarien, gelten besondere Übergangsmaßnahmen. Die betreffenden Informationen sind bei der Dienststelle *Migrerende Werknemers / Travailleurs migrants* [Wanderarbeitnehmer] erhältlich (Tel. 02 509 37 89 [Niederländisch] und 02 509 26 44 [Französisch]).

B. DURCH DAS EUROPÄISCHE SOZIALVERSICHERUNGSABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER

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

Im Wesen wird dieses Abkommen nur in Bezug auf bestimmte Beschäftigungen auf türkischem Hoheitsgebiet verwendet, wofür das belgisch-türkische Abkommen angesichts der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers keine Anwendung findet, z.B. für die Entsendung eines spanischen Arbeitnehmers aus Belgien in die Türkei.

C. DURCH EIN BILATERALES ABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER

1.3.206 Belgien ist an folgende Länder durch ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen gebunden: *Die USA, Kanada, San Marino, Jugoslawien (nur noch für Serbien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina sowie die Republik Montenegro), die Türkei, Algerien, Marokko, Tunesien, Israel, Chile, Australien, Kroatien, die Philippinen und Japan*

Diese Abkommen gelten im Grunde nur für die Staatsangehörigen der vertragschließenden Länder. Einige Abkommen sehen aber die Möglichkeit vor, Nicht-Staatsangehörige zu entsenden (siehe Tabelle).

1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes

1.3.207 Der Arbeitnehmer fällt unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes, in dem er arbeitet. Der Arbeitgeber muss den Verpflichtungen in Bezug auf die Einrichtung der Sozialen Sicherheit des Beschäftigungslandes nachkommen.

2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder

1.3.208 Der Arbeitnehmer fällt unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit von jedem Land betreffend die dort ausgeführten Tätigkeiten. Der/die Arbeitgeber muss/müssen seinen/ihren Verpflichtungen in Bezug auf die Einrichtungen der Sozialen Sicherheit von jedem Land nachkommen, in dem er/sie seinen/ihre Arbeitnehmer beschäftigt/beschäftigen.

3. Entsendung

1.3.209 Die durch die verschiedenen Abkommen festgelegten Entsenderegeln sind nahezu mit denen der EWG-Verordnung (siehe oben) identisch. Für die Entsendungen in die und von den USA, nach und von Australien sowie nach und von Japan wurde die anfängliche Entsendefrist allerdings auf 5 Jahre festgelegt, für Kanada, Chile, die Türkei, Kroatien und die Philippinen auf 2 Jahre (statt 12 Monaten in der Verordnung). Für diese 8 Länder müssen Sie eventuell einen Antrag auf Verlängerung zusätzlich zur anfänglichen Entsendefrist direkt richten an die Dienststelle *Internationale Overeenkomsten / Relations internationales* [internationale Beziehungen] des LSS, Tel. 02 509 27 99 (Niederländisch) und 02 509 27 95 (Französisch). Für andere Länder können Sie sich an das LSS, Dienststelle *Migrerende Werknemers / Travailleurs migrants* [Wanderarbeitnehmer], wenden, Tel.: 02 509 37 89 (Niederländisch) und 02 509 26 44 (Französisch). Anträge können elektronisch über die Website der sozialen Sicherheit eingereicht werden (www.soziale-sicherheit.be).

4. Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Gesetzes zur Sozialen Sicherheit

1.3.210 Wenn ein Arbeitnehmer von Belgien aus in ein Land entsendet wird, in dem die Verordnung 1408/71 nicht gilt, und er nicht länger in Belgien sozialversicherungspflichtig sein kann, kann er fakultativ und eventuell zusätzlich zur Zahlung der Sozialsicherheitsbeiträge im betreffenden Land mit dem Amt für Überseeische Soziale Sicherheit, Louizalaan / Avenue Louise 194 in 1050 Brüssel, Verbindung aufnehmen. Tel.: 02 642 05 11 (www.dosz-ossom.fgov.be).

5. Übersicht

1.3.211

LAND + **Datum des Inkrafttretens**	**Entsendung:** **Beantragen beim LSS**	**Verlängerung:** **Beantragen beim LSS**	**Ausnahme:** **Gleichfalls beantragen beim LSS**
USA 01.07.1984	5 Jahr ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	/
KANADA 01.01.87	2 Jahr ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers
ALGERIEN 01.10.1969	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt
TÜRKEI 01.05.1968	2 Jahr	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt
ISRAEL 01.05.1973	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt
TUNESIEN 01.11.1976	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt
MAROKKO 01.08.1971	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt
SAN MARINO 01.10.1956	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt
JUGOSLAWIEN 01.09.1956	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt
CHILE 01.11.1999	2 Jahr	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt
AUSTRALIEN 01.07.2005	5 Jahr ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	/
KROATIEN 01.08.2005	2 Jahr	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt

PHILIPPINEN 01.08.2005	2 Jahr	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahre insgesamt
JAPAN 01.01.2007	5 Jahr	Nicht vorgesehen	Alle Ausnahmen und Abweichungen von der Entsendefrist sind beim FÖD Soziale Sicherheit zu beantragen.

D. AUSSCHLÜSSE AUFGRUND DER STAATSBÜRGERSCHAFT DES ARBEITNEHMERS

1.3.212 Bestimmte Sozialversicherungsabkommen sind auf die Staatsbürger der vertragsschließenden Länder begrenzt. Das LSS erlaubt jedoch, dass fremde Arbeitnehmer, die bereits in Belgien zum Zeitpunkt der Entsendung in ein Land versichert sind, mit dem Belgien ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, das ihre Entsendung nicht vorsieht, dennoch in diese Länder für einen Zeitraum von 6 Monaten, verlängerbar um 6 Monate, entsendet werden, sofern alle anderen Entsendebedingungen erfüllt sind. Über die Website der sozialen Sicherheit (www.soziale-sicherheit.be) kann der Arbeitgeber die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlichen Dokumente elektronisch anfragen. Zusätzliche Informationen sind bei der Dienststelle *Migrerende Werknemers / Travailleurs migrants* [Wanderarbeitnehmer] erhältlich (Tel. 02 509 37 89 [Niederländisch] und 02 509 26 44 [Französisch]).

K A P I T E L 3

Kein Abkommen

1.3.301 Arbeitnehmer, die in Belgien sozialversichert sind und durch ihren Arbeitgeber in ein Land entsendet werden, mit dem Belgien kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, fallen nicht mehr unter die belgische Gesetzgebung. Wenn die vorgesehene Beschäftigungsfrist jedoch 6 Monate unterschreitet, fallen sie weiterhin unter das belgische Gesetz zur Sozialen Sicherheit, sofern sie nicht beim Amt für Überseeische Soziale Sicherheit versichert sind. Sie werden weiter beim LSS gemeldet, ohne dass eine Entsendebescheinigung angefordert werden muss. Diese Periode von 6 Monaten kann um weitere 6 Monate verlängert werden, vorausgesetzt das LSS, Dienststelle *Migrerende Werknemers / Travailleurs migrants* [Wanderarbeitnehmer] (Tel.: 02 509 37 89 [Niederländisch] und 02 509 26 44 [Französisch]) wird vor Ablauf der ersten Periode von dieser Verlängerung in Kenntnis gesetzt. Wenn die Beschäftigungsdauer im Ausland nicht festgelegt wurde bzw. eine Dauer von mehr als 6 Monaten festgelegt wurde, dürfen diese Arbeitnehmer nicht beim LSS gemeldet werden. Sie können sich auf Wunsch beim Amt für Überseeische Soziale Sicherheit versichern.

Weitere Informationen erhalten Sie beim Amt für Überseeische Soziale Sicherheit, Louizalaan / Avenue Louise 194 in 1050 Brüssel. Tel.: 02 642 05 11.

ZWEITER TEIL

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

TITEL 1

Verpflichtungen gegenüber dem LSS

K A P I T E L 1

Allgemeines

2.1.101 In diesem Kapitel werden Verpflichtungen von Arbeitgebern erörtert, die Personalmitglieder beschäftigen oder beschäftigt haben, die unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit fallen. In diesem Rahmen sind Dritte (Fonds für Existenzsicherheit, Urlaubsfonds usw.) Arbeitgebern gleichgesetzt, die Arbeitnehmern Löhne zahlen, auf die Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden.

K A P I T E L 2

Beitritt und Löschung

A. ARBEITGEBER, DER ZUM ERSTEN MAL PERSONAL EINSTELLT

2.1.201 **Identifikation beim LSS im Rahmen der Zentralen Unternehmensdatenbank**

Ab dem 01.01.2005 muss jeder Arbeitgeber bei der Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD) identifiziert werden und über eine einheitliche Unternehmensnummer verfügen. Wenn der Arbeitgeber dies wünscht, kann er sich ab dem 01.01.2005 nur auf der Basis seiner Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) behördlicherseits identifizieren lassen.

So sind die Basisdaten jedes Unternehmens über die zentrale Unternehmensdatenbank erhältlich. Jede Änderung im Unternehmen (Sitz der Gesellschaft, Adresse, Aktivität, Rechtsform usw.) wird in die Datenbank aufgenommen, die bereits als authentische Datenquelle fungiert. In Kürze wird die Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) die einzige Erkennungsnummer des Unternehmens sein und deshalb die LSS-Eintragungsnummer vollständig ersetzen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie (www.mineco.fgov.be) unter der Rubrik „Unternehmen".

Das LSS erfüllt eine doppelte Funktion in Bezug auf die ZUD. Einerseits melden wir, wer die Eigenschaft eines „Arbeitgebers" erwirbt bzw. verliert. Andererseits ergreifen wir auch die Initiative für die Zuweisung der Unternehmensnummer und der Nummer der Niederlassungseinheit an natürliche Personen, die Arbeitgeber werden und die keine handwerkliche oder kommerzielle Aktivität ausüben (freie Berufe oder Arbeitgeber von Hauspersonal), an nicht-rechtsfähige Vereinigungen sowie an die ausländischen natürlichen und juristischen Personen, die nicht dauerhaft in Belgien ansässig sind oder dort keine Niederlassung haben.

Je nach Ihrer Rechtspersönlichkeit und je nachdem, ob Sie bereits über eine Unternehmensnummer verfügen, wird das LSS Sie um zusätzliche Angaben im Zusammenhang mit der Identifizierung (ID122/0) oder Qualifizierung (ID122, 120, 119, B01) bitten.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LSS oder der Portalsite der sozialen Sicherheit.

Die unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) für einen ersten Arbeitnehmer leitet automatisch das Verfahren für die Eintragung als Arbeitgeber ein. Ein neuer Arbeitgeber, der eine DIMONA-Meldung einreicht, muss sich daher nicht mehr melden, um seine Eintragungsnummer zu erhalten.

Jede natürliche Person bzw. eine Gruppierung natürlicher Personen (z.B. eine nicht-rechtsfähige Vereinigung) oder eine Rechtsperson (Gesellschaft, Vereinigung ohne Erwerbszweck usw.), die zum ersten Mal einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt, muss dies dem LSS melden, um als Arbeitgeber anerkannt zu werden.

Sobald das LSS von der (zukünftigen) Einstellung von Personal über die DIMONA-Meldung in Kenntnis gesetzt wurde, leitet das Amt dem Arbeitgeber einen Fragebogen zu, den er unverzüglich ausfüllen und unterzeichnet zurückschicken muss. Diese Fragebögen finden Sie auch auf den zwei genannten Websites.

Anhand der auf diese Weise zusammengetragenen Daten bestimmt das LSS die wirtschaftliche Aktivitätsklasse und die Arbeitgebercodes des neuen Arbeitgebers. Dies wird dem Arbeitgeber – eventuell mitsamt seiner (ggf. vom LSS zugewiesenen) ZUD-Nummer und seiner internen Eintragungsnummer beim LSS – mitgeteilt.

Die Eintragungsnummer besteht aus einer siebenstelligen Zahl, der eine zweistellige Kontrollzahl folgt, mit der die Richtigkeit der Eintragungsnummer geprüft werden kann. Vor der Eintragungsnummer steht ein dreistelliger Code. Dieser Code wird abhängig von Besonderheiten vergeben, die für den Arbeitgeber bei der Berechnung seiner geschuldeten Beiträge gelten. Solange die Erkennungsnummer noch intern durch das LSS verwendet wird, ist sie eindeutig und an die zugewiesene Unternehmensnummer gekoppelt.

B. ARBEITGEBER, DER KEIN PERSONAL MEHR BESCHÄFTIGT

2.1.202 Ein Arbeitgeber, der ein ganzes Quartal lang kein Personal beschäftigt hat, muss das LSS davon spätestens am letzten Tag des Monats in Kenntnis setzen, der diesem Quartal folgt. Mit der korrekten Meldung des Dienstaustritts des letzten Arbeitnehmers anhand der DIMONA-Meldung wird dieser Verpflichtung entsprochen.

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

Wenn der Arbeitgeber jedoch entweder seine Aktivität einstellt oder davon ausgeht, dass er in mindestens zwei ganzen Quartalen kein Personal mehr einstellen wird, muss er den letzten Arbeitnehmer, der aus dem Dienst getreten ist, in DIMONA melden und eine schriftliche Bestätigung an die LSS-Direktion Identifikation senden. In diesem Fall werden seine LSS-Eintragungsnummer sowie seine Eigenschaft als Arbeitgeber bei der ZUD gelöscht.

Das LSS wird übrigens systematisch die Arbeitgeber kontaktieren, die vier Quartale lang keine Meldung mehr eingereicht hatten und die Löschung ihrer Eintragungsnummer noch nicht beantragt haben.

Das LSS kann deshalb nur einem Antrag auf Löschung der Eintragungsnummer stattgeben, wenn für alle Arbeitnehmer eine DIMONA-Dienstaustrittsmeldung erfolgt ist. Achten Sie deshalb bitte darauf, dass dies erfolgt ist, bevor Sie die Löschung beantragen.

Die Arbeitgeber, die kein Personal mehr beschäftigen, jedoch dem LSS noch Beiträge im Rahmen der vertraglichen Frühpensionsregelung schulden, und jene Arbeitgeber, die einen Beitrag schulden, der auf außergesetzlich gezahlte Pensionen anwendbar ist, müssen selbstverständlich nicht melden, dass sie kein Personal mehr beschäftigen. Sie müssen ihre Meldung jedoch rechtzeitig einreichen.

C. ARBEITGEBER, DER ERNEUT PERSONAL EINSTELLT

2.1.203 Jeder Arbeitgeber, der bereits beim LSS identifiziert und dessen Eintragungsnummer gelöscht wurde, weil er in einer bestimmten Periode keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mehr beschäftigte, muss das LSS benachrichtigen, wenn er wieder einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt. Anhand der DIMONA-Dienstantrittsmeldung eines Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber, dessen Eintragungsnummer gelöscht wurde, wird das Verfahren zur Wiedereintragung als Mitglied eingeleitet. Um diese DIMONA-Meldung vorzunehmen, wird vorzugsweise die Unternehmensnummer oder in Ermangelung dessen die frühere Eintragungsnummer verwendet.

Sobald das LSS über die erneute Einstellung von Personal informiert wurde, sendet ersteres dem Arbeitgeber einen Fragebogen, den er unverzüglich ausfüllen und unterzeichnet zurückschicken muss, um seine Eigenschaft als Arbeitgeber (und die ausgeübte Aktivität) zu bestätigen.

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

2.1.204 Jeder identifizierte Arbeitgeber **kann** dem LSS schriftlich Folgendes mitteilen:

- eine Änderung des Namens oder der Rechtsform des Unternehmens. Im Falle einer Änderung der Rechtsform einer Gesellschaft muss der Arbeitgeber die Dokumente beilegen, die die Änderung belegen (Satzung, Anlagen zum Belgischen Staatsblatt usw.);
- Adressenänderung;

(die zentrale Unternehmensdatenbank wurde gesetzlich informiert und wird das LSS davon unterrichten).

Jeder identifizierte Arbeitgeber **muss** dem LSS schriftlich Folgendes mitteilen:

- Änderung der Berufsaktivität; Arbeitgeber, die eine Änderung ihrer im Handelsregister angegebenen Handelsaktivität beantragen, müssen diese Änderung dem LSS melden und dabei Begriffe aus der Liste verwenden, die dem KE vom 16.10.2000 zur Abänderung des KE vom 31.08.1964 zur Festlegung des Verzeichnisses der im Handelsregister anzugebenden kommerziellen Tätigkeiten beigelegt wurde;
- Zugehörigkeit zu einer anderen paritätischen Kommission als der, die dem LSS zuerst mitgeteilt wurde;
- Wechsel der Kindergeldkasse für Arbeitnehmer;
- das Einstellen von Personal, das zu einer Sonderkategorie gehört und für das besondere Meldebedingungen gelten;
- alle weiteren Änderungen im Unternehmen, die zu einer Änderung der Antworten führen, die der Arbeitgeber im Fragebogen bei seiner Identifikation (oder der Reaktivierung seiner Eigenschaft) als Arbeitgeber ausgefüllt hat. Da der Arbeitgeber zwei Exemplare dieses Fragebogens erhalten hat (eins zur Rücksendung und eins zum Aufheben), kann er stets prüfen, ob die Antworten immer noch der Wirklichkeit entsprechen.

Im Briefwechsel mit dem LSS empfiehlt es sich für den Arbeitgeber, Folgendes anzugeben:

- seine korrekte Unternehmensnummer;
- seine interne Eintragungsnummer beim LSS (zusätzlich).

K A P I T E L 3

Meldepflicht und -zeitpunkt

A. QUARTALSMELDUNG

2.1.301 Innerhalb des Monats nach dem Quartal, auf das sich die Meldung bezieht, sendet der Arbeitgeber (oder sein Bevollmächtigter) die Meldung an das LSS.
Arbeitgeber, die wenige Mitarbeiter beschäftigen, können die Meldung auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit an das LSS senden.
Für Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen, oder Unternehmen, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser usw.), müssen die Meldungen per Dateiübertragung erfolgen (FTP, Isabel usw.).

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

Wie diese Meldung auszufüllen ist, wird in Teil 5 beschrieben.

B. ÄNDERUNG EINER EINGEREICHTEN MELDUNG

2.1.302 Für Meldungen **bis einschließlich dem vierten Quartal 2002** gilt, dass – wenn die ursprünglich eingereichte Meldung aus welchem Grund auch immer geändert werden muss – der Arbeitgeber dies dem LSS per Brief melden muss. Das LSS wird die Berichtigung selbst vornehmen. Im Schreiben werden alle Informationen zu Änderungen angegeben: die richtige und vollständige Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) oder die LSS-Eintragungsnummer, das Quartal, die Identität des Arbeitnehmers, den berichtigten Betrag der Löhne, die Anzahl der Arbeitstage oder der damit gleichgestellten Tage.

Ab der Meldung für das erste Quartal 2003 gilt das Folgende:

Diese Meldungen müssen, wie Sie anderweitig in diesen Anweisungen lesen können, elektronisch gesendet werden. Dabei werden verschiedene Möglichkeiten angeboten (interaktiv über die Portalsite der sozialen Sicherheit oder mittels Dateiübertragung).

Sie können die eingereichten Meldungen selbst ändern. Dazu werden dieselben Wege wie zum Einreichen der originalen Angaben zur Verfügung gestellt. Sie sind aber nicht verpflichtet, für die Änderung den gleichen Weg wie für die originale Meldung zu verwenden.

Nachstehend werden die allgemeinen Grundsätze betreffs der Änderung einer Meldung über die interaktive Anwendung auf der Portalsite erläutert.

Weitere Erklärungen zur Meldung einer Änderung finden Sie auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (www.soziale-sicherheit.be). Die Site enthält eine Demo-Version dieser Meldung, mit der Sie die interaktive Änderung Ihrer eingereichten Meldungen üben können. Arbeitgeber oder Dienstleister, die zahlreiche Änderungen melden müssen, finden zusätzliche, technische Informationen unter https://www.soziale-sicherheit.be/public/doclibrary/home.htm (diese URL wird regelmäßig um neue Daten ergänzt, um die Betroffenen in die Lage zu versetzen, ihre Programmierung schnell anzupassen; allerdings handelt es sich um Angaben, die noch nicht unbedingt definitiv sind).

Bei einer Änderung wird die originale Meldung abgefragt, wonach die angezeigten Daten geändert werden können.

Bei der Änderung einer Meldung erhalten Sie deshalb Zugriff auf sehr vertrauliche Daten. Sie sehen nämlich den letzten Stand der Dinge in der Datenbank der sozialen Sicherheit (= die zuerst gemeldeten Angaben, die eventuell durch eine der Einrichtungen der Sozialen Sicherheit geändert wurden). Wenn Sie über die Anwendung auf der Portalsite Änderungen vornehmen möchten, brauchen Sie deshalb eine zusätzliche Sicherung in Form einer elektronischen Unterschrift (Zertifikat). Weitere Erklärungen dazu und zum Erhalt dieses Zertifikats finden Sie auch auf der Portalsite der sozialen Sicherheit.

Änderungen werden auf die gleiche Weise wie die originale Meldung behandelt. Sie werden deshalb registriert, ohne dass Sie mehr Rechenschaft als für die originale Meldung ablegen müssen.

Wenn es aber **eine Änderung betrifft, die eine Senkung des zuerst gemeldeten Lohns zur Folge hat**, und Sie diese Änderung **mehr als sechs Monate nach dem Ende des Quartals vornehmen, auf das sie sich bezieht**, wird sie erst nach Genehmigung durch das LSS registriert. **Für diese Änderungen müssen Sie den Grund der Änderung melden.** Dazu finden Sie in der Meldung ein Feld, in dem Sie zusätzliche Erklärungen notieren können (wenn Sie beispielsweise versehentlich Unkostenvergütungen als beitragspflichtigen Lohn gemeldet hatten). Falls erforderlich, wird das LSS Sie für zusätzliche Erklärungen kontaktieren.

Für Änderungen der Meldungen des **ersten und zweiten Quartals 2003** wird diese sechsmonatige Frist verlängert und werden bis zum 31.03.2004 eingereichte Meldungen auf ähnliche Weise wie die originalen Meldungen behandelt.

Das LSS kann die Daten bestimmter Arbeitnehmer auch befristet oder endgültig sperren. In dieser Periode können Sie diese Angaben nicht selbst ändern. Eine befristete Sperre weist darauf hin, dass eine andere Anstalt (z.B. das LSS selbst) diese Angaben bearbeitet, so dass in dieser Zeit gewährleistet werden muss, dass Sie keine Daten ändern, die gerade geändert werden. Eine endgültige Sperre erfolgt, wenn das LSS (nach einer Inspektion vor Ort) Änderungen an der Meldung vorgenommen hat, mit denen der Arbeitgeber nicht einverstanden ist.

Nachdem die Änderungen vorgenommen wurden, berechnet das Programm auf der Portalsite automatisch die Folgen für den zu bezahlenden Gesamtbetrag (= Neuberechnung der Beiträge, der Ermäßigungen usw.) und wird das Ergebnis auf dem Bildschirm gezeigt. Dies ist aber noch keine Mahnung zur Bezahlung. Einmal im Monat werden Sie nämlich vom LSS eine Abrechnung auf Papier mit allen Änderungen empfangen, die Sie im Laufe dieses Monats vorgenommen hatten. Ab Eingang dieses Briefs müssen Sie den verlangten Betrag möglichst schnell bezahlen.

C. FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES

1. Meldung von Amts wegen durch das LSS erstellt

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

2. Zivilrechtliche Sanktionen

2.1.304 Bei Geldbuße sendet der Arbeitgeber die Quartalsmeldungen innerhalb der gesetzlichen Fristen elektronisch an das LSS.

a) Anwendung der Geldbußen

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

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

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

c) Befreiung von angewandten Sanktionen

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

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

3. Strafsanktionen

2.1.308 Neben den zivilrechtlichen Sanktionen, die behördlicherseits auferlegt werden, kann auch der Richter Sanktionen verhängen.

K A P I T E L 4

Pflicht zur und Zeitpunkt der Bezahlung der Beiträge

A. ALLGEMEINE REGEL

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

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

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

B. VORSCHÜSSE

1. Prinzipien

2.1.402 Der Arbeitgeber muss Vorschüsse auf die Beiträge bezahlen, die für dieses Quartal geschuldet werden, wenn er dem LSS für das vorige Quartal Beiträge in Höhe von mehr als 6.197,34 EUR schuldete.

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

2. Fristen und Beträge

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

- Erste Möglichkeit: Der gesamte Betrag der Beiträge für das vorige Quartal unterschreitet 6.197,34 EUR:
  In diesem Fall ist der Arbeitgeber nicht zur Zahlung von Vorschüssen verpflichtet. Die Beiträge dürfen, wie in Punkt A erläutert, als einmalige Zahlung an das LSS überwiesen werden.

- Zweite Möglichkeit: Der gesamte Betrag der Beiträge für das vorige Quartal überschreitet 6.197,34 EUR:
  Der Arbeitgeber muss spätestens am fünften Tag des 2. und 3. Monats, der diesem Quartal folgt, dem LSS einen Vorschuss zahlen, der 30% der Beiträge des mit dem Quartal, auf das sich die Vorschüsse beziehen, übereinstimmenden Quartals des vorigen Jahres entspricht, und spätestens am 5. Tag des 4. Monats, der diesem Quartal folgt, einen Vorschuss von

25% der Beiträge des entsprechenden Quartals des vorigen Jahres.

Von dieser Regel gibt es eine wichtige Ausnahme. Die Vorschüsse, die sich auf das vierte Quartal beziehen und die spätestens am 5. November, 5. Dezember und 5. Januar beim LSS eingehen müssen, betragen jeweils 30, 35 und 15% der Beiträge des entsprechenden Quartals des vorigen Jahres.

Wenn der Arbeitgeber keine Beiträge für das entsprechende Quartal des vorigen Jahres schuldete, wird dieser Vorschuss pauschalmäßig auf 421,42 EUR im Monat und für jeden beschäftigten Arbeitnehmer im vorigen Monat festgestellt.

2.1.404 Für Arbeitgeber, die unter die Paritätische Kommission für das Bauwesen fallen und keine Beiträge für das entsprechende Quartal des Vorjahres schuldeten, gilt eine Sonderregelung. Sie müssen **ab dem ersten Quartal, in dem sie Personal beschäftigen**, und spätestens am fünften Tag jeden Monats, einen Vorschuss in Höhe von 619,73 EUR pro Arbeiter ab dem dritten Arbeitnehmer zahlen, den sie am Ende des vorigen Monats beschäftigten.

Für ihre Angestellten gilt die obige allgemeine Regel.

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

Die Stichtage für Zahlungen an das LSS sind deshalb:

Art der Einzahlungen	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
1) erster monatlicher Vorschuss	5. Februar	5. Mai	5. August	5. November
zweiter monatlicher Vorschuss	5. März	5. Juni	5. September	5. Dezember
dritter monatlicher Vorschuss	5. April	5. Juli	5. Oktober	5. Januar
2) vierte Einzahlung als Saldo	30. April	31. Juli	31. Oktober	31. Januar

2.1.406 Der Arbeitgeber, der vermutet, dass jeweils 35, 30, 25 oder 15% der Beiträge des entsprechenden Quartals des vorigen Jahres mehr als jeweils 35, 30, 25 oder 15% der vermutlichen Beiträge für das laufende Quartal betragen, darf den Betrag der Vorschüsse bis auf den letztgenannten Betrag herabsetzen.

2.1.407 Der Arbeitgeber, der im entsprechenden Quartal des vorigen Jahres keine Arbeitnehmer beschäftigte und vermutet, dass der Betrag der Beiträge, die für das laufende Quartal geschuldet werden, weniger beträgt als 421,42 EUR x Anzahl der im vorigen Monat beschäftigten Arbeitnehmer x Anzahl der Beschäftigungsmonate darf die Bezahlung von Vorschüssen zu dem Zeitpunkt einstellen, zu dem der vermutliche Endbetrag erreicht wurde.

Beispiel:

Der Arbeitgeber schuldete keine Beiträge für das dritte Quartal 2005. Für das zweite Quartal 2006 betrugen seine Beiträge 7.436,81 EUR. Er beschäftigt keine Arbeitnehmer im Juli 2006, beschäftigt vier Teilzeitarbeiter im Monat August und sechs Teilzeitarbeiter im Monat September. Er vermutet, dass die gesamte Beitragssumme für das dritte Quartal 2006 2.974,73 EUR betragen wird. Am 5. August 2006 muss er keinen Vorschuss zahlen (es gab keine Arbeitnehmer im Monat Juli). Er muss dem LSS jedoch spätestens bis zum 5. September 2006 1.685,68 EUR (4 Arbeitnehmer x 421,42 EUR) zahlen. Die restliche Summe in Höhe von 1.289,05 EUR muss als folgender Vorschuss spätestens bis zum 5. Oktober 2006 bezahlt werden. Wenn der Arbeitgeber vermutet, dass die Beiträge für das dritte Quartal 2006 nur 1.685,68 EUR betragen werden, bezahlt er bis zum 5. September nur einen Vorschuss in Höhe von 1.685,68 EUR und entfällt der Vorschuss bis zum 5. Oktober 2006.

2.1.408 Die Herabsetzung von Vorschüssen erfolgt auf eigene Verantwortung.

Die Einhaltung der Zahlungsverpflichtung monatlicher Vorschüsse wird bei der Einschätzung berücksichtigt, ob die Bestimmungen der Verordnung vom 22.02.1974 des Verwaltungsausschusses des Landesamtes für soziale Sicherheit auf den Arbeitgeber anwendbar sind. In dieser Verordnung wird festgelegt, in welchem Fall ein Arbeitgeber für ein bestimmtes Quartal, ohne Anwendung der Sanktionen, eine zusätzliche Frist von zwei Monaten zur Zahlung seiner Beiträge eingeräumt bekommt.

2. Sanktionen

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

Betrag der gemeldeten Beiträge (in EUR)			**Sanktionen (in EUR)**
0	bis	18.592,03	123,95
18.592,04	bis	24.789,37	185,92
24.789,38	bis	37.184,04	247,89
37.184,05	bis	49.578,72	371,84
49.578,73	bis	61.973,40	495,79
61.973,41	bis	74.368,07	619,73
74.368,08	bis	99.157,42	743,68
99.157,43	bis	123.946,78	991,57
123.946,79	bis	198.314,84	1.239,47
198.314,85	bis	247.893,54	1.983,15
247.893,55	bis	495.787,06	2.478,94
495.787,07	bis	743.680,59	4.957,87
743.680,60	bis	991.574,11	7.436,81
991.574,12	bis	1.239.467,62	9.915,74
+ 1.239.467,62			12.394,68

C. JAHRESBEITRÄGE

1. Lastschriftanzeige Jahresurlaub

2.1.410 Ein Teil der Arbeitgeberbeiträge, der zur Finanzierung des Urlaubsgeldes der Handarbeiter bestimmt ist, wird nur jährlich geschuldet. Es handelt sich um einen Anteil von 10,27% der Bruttolöhne von Handarbeitern und Lehrling-Arbeitern, auf die die Urlaubsregelung für Arbeitnehmer anwendbar ist.

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

Im Zusammenhang mit der Zahlungsweise, der Identifikation und Anrechnung des Betrags gelten die gleichen Regeln wie für die dreimonatlichen Beiträge (siehe weiter unten: Anrechnung).

2. Neuverteilung der Soziallasten

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

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

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

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

In Teil III dieser Anweisungen wird die Neuverteilung der Soziallasten im Einzelnen erörtert.

D. ZAHLUNGSWEISE

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

Für internationale Bezahlungen:

IBAN-Code: BE63 6790 2618 1108

BIC-Code: PCHQ BEBB

1. Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung

2.1.413 Die Zahlungen können elektronisch oder über eigene Einzahlungs- oder Überweisungsformulare erfolgen. Zur Begleichung der monatlichen Vorschüsse und Quartalssalden verwenden die Arbeitgeber vorzugsweise die vom LSS zur Verfügung gestellten Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung. Mit dieser strukturierten Mitteilung kann die Bezahlung schnell und genau identifiziert werden.

Wenn der Arbeitgeber den Service eines Dienstleisters in Anspruch nimmt, leitet das LSS die strukturierten Mitteilungen auch dem Dienstleister zu.

2. Sonstige Bezahlungen

a) Identifikation

2.1.414 Das LSS muss bei jeder Bezahlung genau wissen, für welches Arbeitgeberkonto eine Bezahlung bestimmt ist. Deshalb wird der Arbeitgeber seinen vollständigen Namen oder die vollständige Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) oder die LSS-Eintragungsnummer deutlich leserlich bei jeder Bezahlung angeben.

Wenn eine Bank oder ein sonstiger Bevollmächtigter die Zahlungen vornimmt, muss der Arbeitgeber den Dritten, der in seinem Namen zahlt, ausdrücklich bitten, bei der Bezahlung seinen Namen, seine Adresse, seine Unternehmens- oder Eintragungsnummer sowie den Zweck der Bezahlung anzugeben.

b) Anrechnung

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

Deshalb ist es für den Arbeitgeber äußerst wichtig, dass er den Zahlungszweck angibt, d.h. die Art der gezahlten Summe (Beiträge, Vorschüsse, Beitragserhöhung, Verzugszinsen, Gerichtskosten), sowie die Periode, auf die sich die Bezahlung bezieht, sowie schließlich seine Unternehmens- oder LSS-Eintragungsnummer. Beispiele: Beiträge für das ... Quartal 20..; Erhöhung des Beitrags des/der .... Quartals/Quartale 20..; Verzugszinsen auf Beiträge des/der .... Quartals/Quartale 20.. usw., gefolgt von der ZUD-Nummer oder der Eintragungsnummer. Wenn die Zahlung aus Summen unterschiedlicher Art besteht, muss der Arbeitgeber für jeden Betrag die Art und die Periode angeben, auf die sich der Betrag bezieht.

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

E. ZAHLUNGSAUFSCHUB

2.1.416 Das Gesetz vom 03.07.2005 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen bezüglich der sozialen Konzertierung bietet den Schuldnern des LSS die Möglichkeit, einen gütlich vereinbarten Tilgungsplan auszuhandeln.

Artikel 43 des obigen Gesetzes fügt Artikel 40 bis zum LSS-Gesetz vom 27.06.1969 hinzu, der wie folgt lautet:

> *„Das Landesamt kann seinen Schuldnern auf gütliche Weise Tilgungsraten gemäß den Bedingungen und Modalitäten gewähren, die vom König nach der Empfehlung des Verwaltungsausschusses festgelegt wurden, bevor zur Vorladung vor den Richter oder einem Zwangsbefehl übergegangen wird."*

Diese Bestimmung wird als ein dritter Eintreibungsweg - neben dem gerichtlichen Inkasso und dem Zahlungsbefehl - beschrieben und hat folgende Ziele:

- darauf zu achten, dass die Schuldforderungen des LSS innerhalb von maximal zwei Jahren eingetrieben werden;
- dazu beizutragen, dass die Gerichte von direkten Verhandlungen zwischen dem LSS und den Arbeitgebern befreit werden, die bereit sind zu zahlen;
- den Arbeitgebern die Möglichkeit zu bieten, ihre befristeten Zahlungsengpässe zu

überwinden, ohne den Gerichtsweg einzuschlagen und so Gerichtskosten zu vermeiden; daneben können diese Arbeitgeber ihre Geschäfte weiter abwickeln und unter anderem die erforderlichen Bescheinigungen erhalten, um sich auf gültige Weise für öffentliche Aufträge einzuschreiben oder (für diejenigen, die zum Bausektor gehören) weiter von den Einbehaltungen im Sinne von Artikel 30bis des Gesetzes vom 27.06.1969 befreit zu werden.

Wenn der Arbeitgeber die betreffenden Zahlungsbedingungen nicht einhält, wird die Schuld, die den Gegenstand des gütlich vereinbarten Tilgungsplans dargestellt hat, im Grunde über Zwangsbefehl eingefordert werden, der über den Prozessbevollmächtigten des LSS dem Gerichtsvollzieher zugeleitet werden wird. Neue Schulden (d.h. Schulden, die nach den Schulden entstanden sind, für die ein Zwangsbefehl zugestellt wurde) werden gerichtlich über eine Vorladung vor das Arbeitsgericht eingetrieben.

Für den Arbeitgeber, der den „dritten Weg“ nicht nutzt, ändert sich nichts: Die Schulden werden gerichtlich über eine Vorladung vor das Arbeitsgericht eingetrieben. Der Arbeitgeber, der auf diese Weise vorgeladen wird, kann das gütliche Verfahren nicht länger nutzen, es sei denn, dass sich die gerichtliche Verfolgung auf eine Schuldforderung bezieht, die als grundsätzliche Anfechtung anerkannt wurde.

Die Gewährungsmodalitäten für eine derartige gütliche Einigung werden in einem Königlichen Erlass aufgelistet. Nachstehend werden die Schwerpunkte angegeben:

- Der Tilgungsplan kann höchstens über 18 Monate laufen;
- alle Quartale oder Schulden, die innerhalb der Periode von 18 Monaten fällig werden, können den Gegenstand eines Teilplans darstellen, der maximal 12 Monate deckt und die Frist von 18 Monaten, die ab dem ersten Plan zu laufen beginnt, niemals überschreiten darf;
- bei der Berechnung der Höhe der monatlichen Raten werden die anzurechnenden Beitragszuschläge und die fälligen Zinsen berücksichtigt;
- die Fälligkeitstage dieser Raten sowie die betreffenden Beträge sind fest;
- wenn mehrere Teilpläne gewährt werden, werden die betreffenden Raten zu einem Monatsbetrag addiert.

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

F. FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES

1. Anwendung von Geldbußen

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

- eine Beitragserhöhung in Höhe von 10% des Betrags, der nicht innerhalb der gesetzlichen Frist gezahlt wurde;
- Verzugszinsen zu 7% im Jahr (8% bis zum 31.08.1996), die ab Ablauf der gesetzlichen Frist bis zum Tag der Begleichung laufen.

2. Fälle, in denen das LSS von der Anwendung von Geldbußen absehen kann

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

3. Vollständige oder teilweise Befreiung von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen

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

Der teilweise oder vollständige Erlass der Beitragserhöhungen, der etwaigen festen Gebühr, die wegen der nicht-rechtzeitigen Weiterzahlung der Vorschüsse und ggf. der Zinsen angerechnet wird, ist nur möglich, sofern sich der Arbeitgeber nicht in einer der Situationen im Sinne von Artikel 38, § 3 octies, Absatz eins des Gesetzes vom 29.06.1981 befindet, nämlich:

1. Die Meldung der sozialen Sicherheit wurde in Anwendung von Artikel 22 des Gesetzes vom 27.06.1969 (Meldung von Amts wegen) festgestellt oder berichtigt;
2. die unmittelbare Beschäftigungsmeldung erfolgte für einen oder mehrere Arbeitnehmer nicht gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 05.11.1002 zur Einführung einer unmittelbaren Beschäftigungsmeldung (DIMONA);
3. der Arbeitgeber beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer, die keine Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums sind und die nicht über eine gültige Aufenthaltsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis verfügen, wodurch er gegen das Gesetz vom 30.04.1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer verstößt;
4. der Arbeitgeber beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer unter Bedingungen, die die Menschenwürde verletzen, und verstößt so gegen die Bestimmungen gegen den Menschenhandel im Sinne von Artikel 77 bis des Gesetzes vom 15.12.1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern ;
5. der Arbeitgeber lässt einen Arbeitnehmer Arbeiten durchführen, für den die geschuldeten Beiträge nicht an das Landesamt für Soziale Sicherheit entrichtet wurden;
6. dem Arbeitgeber wurde untersagt, persönlich oder über einen Vermittler ein Handelsunternehmen zu betreiben, kraft des KE Nr. 22 vom 24.10.1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkursschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben;
7. der Arbeitgeber beschäftigt, wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu verpflichten, Personen, denen die Ausübung derartiger Funktionen kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 untersagt wurde;
8. der Arbeitgeber beschäftigt, wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu verpflichten, Personen, die an mindestens zwei Konkursen, Liquidationen oder ähnlichen Operationen beteiligt waren, wobei Schulden in Bezug auf ein Inkassogremium der Sozialsicherheitsbeiträge anfielen.

a) Höhere Gewalt

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

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

b) Außerordentliche Umstände

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

Die Befreiung von diesen Beitragserhöhungen kann 100% betragen, wenn der Arbeitgeber beweist, dass zu dem Zeitpunkt der Beitragsfälligkeit eine feste und einforderbare Schuldforderung entweder vom Staat, einer Provinz oder provinzialen öffentlichen Einrichtung, Gemeinde, einer Gemeindeföderation, -agglomeration oder -verbund, einer (inter-) kommunalen öffentlichen Einrichtung oder einer gemeinnützigen Einrichtung im Sinne des Gesetzes vom 16.03.1954 oder einer Gesellschaft im Sinne von Artikel 24 desselben Gesetzes vorlag.

Vorausgesetzt, der Arbeitgeber weist nach, dass er den vom Staat empfangenen Betrag in Höhe der noch geschuldeten Beiträge innerhalb des Monats nach Empfang dieses Geldes an das LSS überwiesen hat, hat er auch Anspruch auf eine Herabsetzung der angerechneten Verzugszinsen in Höhe von 20%.

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

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

K A P I T E L 5

Aussetzung der Einforderbarkeit der LSS-Forderung

A. PRINZIPIEN

2.1.501 Kraft Kapitel VI des Gesetzes vom 01.08.1985 zur Festlegung steuerrechtlicher und anderer Bestimmungen und des KE vom 11.10.1985, der Kapitel VI dieses Gesetzes anwendet, kann ein Arbeitgeber des Privatsektors, der eine fällige Schuld gegenüber dem LSS hat, die Einforderbarkeit dieser Schuld aussetzen, wenn er seinerseits, wegen Arbeiten, Lieferungen oder Dienstleistungen, an den Staat oder eine in den KE aufgenommene öffentliche Einrichtung eine unanfechtbare und einforderbare Forderung hat, die frei von jeder Verbindlichkeit gegenüber Dritten ist.

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

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

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

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

- wenn er sich in Konkurs oder Zwangsvergleich befindet;
- wenn dem Antragsteller, einer natürlichen Person, kraft des KE Nr. 22 vom 24.10.1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkursschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben, und zur Befähigung der Handelsgerichte, solche Verbote zu verhängen, das Verbot auferlegt wurde, persönlich oder über Vermittler irgendwelche Berufsaktivitäten auszuüben;
- wenn der Antragsteller, eine Rechtsperson, unter seinen Verwaltern, Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu binden, Personen zählt, denen das Verbot auferlegt wurde, kraft desselben Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 derartige Funktionen auszuüben;
- wenn der Antragsteller fünf Jahre vor dem Antrag zu einer Haftstrafe von mindestens drei Monaten wegen eines der Verstöße im Sinne der Artikel 339 bis 342 des Einkommensteuergesetzbuchs, Artikel 73 und 73bis des Mehrwertsteuergesetzbuchs oder des Artikels 35 des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 verurteilt wurde.

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

- den Staat,
- den Straßenfonds,
- das Informations- und Hilfsamt für Militärfamilien,
- das Amt für Binnenschifffahrtsregulierung,
- die Gebäuderegie,
- die Postregie,
- REFRIBEL (Régie des services frigorifiques de l'État belge - Regie für Kältetechnik des belgischen Staates),
- die Verwaltung für Telegraphie und Telephonie,

- die Regie der Seetransporte,
- die Regie der Luftfahrtwege,
- den allgemeinen Fonds für Schulgebäude.

Der Staat und die aufgelisteten Behörden werden hiernach „Schuldner" genannt.

Forderungen an Gemeinschaften und Regionen, an Provinzial- oder Gemeindeverwaltungen, ÖSHZ oder Hauptauftragnehmer des Staats oder der o.a. öffentlichen Einrichtungen kommen für eine Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS nicht in Betracht.

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

2.1.503 Für eine Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS kommen die Schuldforderungen in Betracht, die der Arbeitgeber an den Staat oder die aufgelisteten öffentlichen Einrichtungen wegen Arbeiten, Lieferungen und Dienstleistungen hat (einschließlich derer von freien Berufen und mit Ausnahme dieser, die in einem Verhältnis der Unterordnung durchgeführt werden). Es handelt sich hier deshalb ausschließlich um Forderungen, die aus der Anwendung des Gesetzes vom 14.07.1976 über öffentliche Bau-, Liefer- und Dienstleistungsaufträge entstehen.

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

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

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

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

2.1.504 Um die Aussetzung der Einforderbarkeit der LSS-Forderung zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag entweder per Einschreiben oder per Gerichtsvollzieherurkunde gleichzeitig an das LSS (Gläubiger) und den Schuldner richten. Der Antrag ist gemäß dem Dokument „Antrag auf Aussetzung einer Schuldforderung" zu formulieren, dessen Modell als Anlage zum KE vom 11.10.1985 (BS vom 31.10.1985) beigefügt wurde. Der Arbeitgeber legt alle Beweisstücke bei.

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

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

Um jedes Missverständnis bezüglich des Betrages oder der Beträge auszuschließen, für den bzw. die der Arbeitgeber die Aussetzung der Einforderbarkeit verlangt, empfiehlt es sich, dass der Antragsteller in seinem Antrag unter 2. „Identität des Gläubigers: Geschuldeter Betrag (Zeichen der Schuld, Hauptanspruch und Nebenanspruch):", deutlich die Art der Schuld in Bezug auf das

Landesamt für soziale Sicherheit (Beiträge, Beitragserhöhungen, Zinsen und Gerichtskosten) und die entsprechende Periode, „... Quartal 20..“, oder das Schlussdatum des Kontoauszugs angibt.

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

E. ANTWORT DES SCHULDNERS

2.1.505 Der Schuldner (der Staat oder die durch den Antragsteller genannte Anstalt, siehe Punkt B) hat 45 Tage Zeit, auf den Antrag des Arbeitgebers zu antworten. Jede Anfechtung muss, mitsamt Begründung, innerhalb dieser Frist mitgeteilt werden. Der Schuldner erwähnt die etwaigen Einbehaltungen, zu denen er kraft Artikel 299 bis des Einkommenssteuergesetzbuchs und Artikel 30 bis des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 verpflichtet ist, und erwähnt gegebenenfalls, dass die Schuld vor Ablauf der 45-tägigen Frist beglichen wurde bzw. wird.

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Aussetzung der Einforderbarkeit wird in den folgenden Fällen beendet:

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

G. MODELLE

2.1.507 Arbeitgeber können die Modelle des obligatorisch zu verwendenden Dokuments „Antrag auf Aussetzung einer Schuldforderung“ beim FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie, WTC III, 27. Stock, Simon Bolivarlaan / Avenue Simon Bolivar 30, 1000 Brüssel (Tel. 02 208 52 59) anfordern.

K A P I T E L 6

DIMONA - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung

2.1.601

Mit DIMONA (***D**éclaration **IM**médiate–**ON**middellijke **A**angifte*) ist die unmittelbare Beschäftigungsmeldung gemeint.

Ab dem **01.01.2003** ist die DIMONA-Meldung für alle Arbeitgeber des privaten und des öffentlichen Sektors für all ihre Arbeitnehmer (außer einigen Ausnahmen) **obligatorisch**. Das heißt, dass sie ab diesem Datum **alle Dienstan- und -austritte von Arbeitnehmern unverzüglich beim LSS melden müssen.**

Diese Meldung hat elektronisch zu erfolgen.

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

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

Weitere Informationen zu DIMONA (wie, für wen, wann, Sanktionen usw.) finden Sie auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (www.soziale-sicherheit.be). Über diese Portalsite können Sie übrigens auch die Meldungen einreichen.

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

K A P I T E L 7

Verpflichtungen zahlender Dritter

2.1.701 Die Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit betrachtet einen zahlenden Dritten als jemand, der im Namen und auf Rechnung des Arbeitgebers Löhne auszahlt, auf die Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden. In der Praxis handelt es sich meistens um Fonds für Existenzsicherheit; jeder kann jedoch als zahlender Dritter fungieren.

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

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

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

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

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

TITEL 2

Verpflichtungen in Bezug auf in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommene Regelungen

K A P I T E L 1

Kranken- und Invalidenversicherung

2.2.101 Arbeitgeber, die Mitglieder des Landesamtes für Soziale Sicherheit sind, müssen keine Beitragsscheine mehr erstellen.

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

Wenn kein elektronischer Beitragsschein aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit der Nationalregister- oder Bisnummer auf den Meldungen oder im Personalbestand der Versicherungsanstalten versandt werden kann, wird das LSS einen Beitragsschein aus Papier erstellen und an den Arbeitgeber senden, bei dem der Arbeitnehmer in der auf dem Schein angegebenen Einbehaltungsperiode beschäftigt war.

Im Konkursfall wird der Beitragsschein an den Konkursverwalter weitergeleitet.

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

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

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

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

K A P I T E L 2

Arbeitslosigkeit

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

Bei einer Vollarbeitslosigkeit, d.h. bei Beendigung des Arbeitsvertrags sogar dann, wenn die Beendigung dem Arbeitnehmer zuzuschreiben ist: von Amts wegen eine „Arbeitslosigkeits-bescheinigung - Arbeitsbescheinigung“ C4. Diese Bescheinigung hat er spätestens am letzten Arbeitstag vor der Arbeitslosigkeitsperiode dem betreffenden Arbeitnehmer zu übergeben.

Bei einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit, d.h. wenn der Arbeitnehmer in der Periode der Arbeitslosigkeit durch einen Arbeitsvertrag an seinen Arbeitgeber gebunden bleibt, seine Arbeitsleistungen jedoch zeitweilig reduziert oder ausgesetzt wurden:

- wegen mangelnder Arbeit aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge ungünstiger Witterung: von Amts wegen ein Kontrollformular C 3.2.A
  Der Arbeitgeber muss die vom LfA zur Verfügung gestellten, nummerierten Kontrollformulare C 3.2 A verwenden. Dieses Formular muss er spätestens am ersten tatsächlichen Tag der Arbeitslosigkeit dem Arbeitnehmer vor der normalen Anfangszeit der Arbeit übergeben.
  Er muss die Aushändigung dieser Bescheinigung in einem Validierungsbuch angeben. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber spätestens am Tag der Abgabe des Formulars die folgenden Daten im Validierungsbuch eintragen: den Abgabemonat, die Nummer des Formulars C 3.2 A und die Identität des Arbeitnehmers. Dieses Validierungsbuch muss vorher durch das befugte Arbeitslosenamt des LfA beglaubigt und für Kontrolleure bereitgehalten werden. Für das Zusammenstellen, Ausfüllen, Validieren, Zurverfügunghalten und Aufbewahren des Validierungsbuchs gelten besondere Regeln. Informationen dazu können bei den Arbeitslosenämtern oder der Zentralverwaltung des LfA angefordert werden.
  Am Monatsende muss der Arbeitgeber eine **elektronische Meldung** MSR-Szenario 5 „Monatliche Meldung der Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit“ erstellen oder ein Formular C 3.2-ARBEITGEBER (Bescheinigung von vorübergehender Arbeitslosigkeit) abgeben und so monatlich pro Tag die tatsächlichen Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit melden.
  Das Kontrollformular C 3.2 A gilt nur für einen Kalendermonat. Zu Beginn jedes neuen Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer weiter vorübergehend arbeitslos ist oder bleibt, muss er ein neues Formular C 3.2 A erhalten.
- wegen einer technischen Störung, höherer Gewalt, Betriebsschließung wegen Jahresurlaub oder Ausgleichsruhe (für den Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Leistungen im vergangenen Jahr kein oder kein vollständiges Urlaubsgeld genießt oder der wegen seines kürzlichen Dienstantritts keinen Anspruch auf Ausgleichsruhezeit hat), Streik oder Lockout (d.h. wenn die Arbeitslosigkeit die direkte oder indirekte Folge eines Streiks im Unternehmen selbst oder in einem anderen Unternehmen ist): von Amts wegen ein Kontrollformular C 3.2.A
  Der Arbeitgeber muss die vom LfA zur Verfügung gestellten, nummerierten Kontrollformulare C 3.2 A verwenden. Dieses Formular muss er spätestens am ersten tatsächlichen Tag der Arbeitslosigkeit dem Arbeitnehmer vor der normalen Anfangszeit der Arbeit übergeben.
  Am Monatsende muss der Arbeitgeber eine **elektronische Meldung** MSR-Szenario 5 „Monatliche Meldung der Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit“ erstellen oder ein Formular C 3.2-ARBEITGEBER (Bescheinigung von zeitweiliger Arbeitslosigkeit) abgeben und so monatlich pro Tag die tatsächlichen Stunden vorübergehender Arbeitslosigkeit melden.
  Das Kontrollformular C 3.2 A gilt nur für einen Kalendermonat. Zu Beginn jedes neuen Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer weiter vorübergehend arbeitslos ist oder bleibt, muss er ein neues Formular C 3.2 A erhalten.

Der Arbeitgeber muss die Formulare C 3.2 -ARBEITGEBER in folgenden Fällen in zwei Exemplaren übergeben, wobei ein Exemplar als Unterstützungsantrag und eins als Bescheinigung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit dient:

- in der ersten Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit in jeder Referenzperiode, die am 01. Oktober beginnt und am 30. September des folgenden Jahres endet;
- bei jeder Änderung der konventionellen Arbeitsregelung, die das Statut des Arbeitnehmers ändert (im Sinne der Artikel 28 und 29 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 handelt es sich um folgende Statutarten: Vollzeitarbeitnehmer, Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte und freiwilliger Teilzeitarbeitnehmer);
- auf Verlangen des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber kann auch eine elektronische Meldung MSR-Szenario 2 „Jährliche Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit“ verwenden.

Hinweis: Die alten Formulare C 3.2, C 3.2 B und C 103 können noch bis September 2004 (sofern noch vorrätig) benutzt werden.

Für einen Teilzeitarbeitnehmer muss der Arbeitgeber am Anfang der Teilzeitbeschäftigung eine elektronische „Meldung des Beginns der Teilzeitarbeit mit Aufrechterhaltung der Rechte“ über das Extranet des LSS oder mittels eines Papierformulars C131A - Arbeitgeber „Arbeitslosigkeitsbescheinigung für die Inaktivitätsstunden“ für jeden Teilzeitarbeiter ausstellen, der darum bittet. So kann der Arbeitnehmer das Statut eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte beantragen. Die wichtigsten Angaben, die mit dieser elektronischen Meldung oder diesem Formular mitgeteilt werden, sind das Anfangsdatum der Teilzeitarbeit, die Arbeitsregelung und der Bruttolohn.

Arbeitnehmern, die eine Zulage zur Gewährleistung des Einkommens beantragt haben (diese Arbeitnehmer haben den Teil A des Formulars C131A - Arbeitnehmer ausgefüllt) muss der Arbeitgeber von Amts wegen nach jedem Kalendermonat entweder eine elektronische „monatliche Teilzeitarbeitsmeldung“ über das Extranet des LSS oder ein Papierformular C131B „Leistungserklärung in einer Teilzeitarbeitsordnung“ mit Angabe der tatsächlich geleisteten Stunden am Tag und des tatsächlich verdienten Bruttolohns senden. So kann der Arbeitslosenversicherungssektor die Zulage zur Gewährleistung des Einkommens des Arbeitnehmers berechnen.

Für Teilzeitarbeitnehmer muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers eine „Arbeitsbescheinigung“ (Formular C4) ausstellen. Mit dieser Bescheinigung kann der Arbeitnehmer nachweisen, dass er Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Die Zahlstelle gibt in Rubrik III an, ob der Arbeitgeber auch diese Rubrik ausfüllen muss.

Die Arbeitgeber können die o.a. Papierformulare bei den Arbeitslosenämtern des LfA, bei der Zentralverwaltung des LfA, Keizerlaan / Boulevard de l'Empereur 7, 1000 Brüssel, Tel. 02 515 41 11, beantragen oder von der Website des LfA (www.rva-onem.fgov.be) herunterladen.

Die elektronische Meldung ist über die Site des LSS oder die auf dem Extranet des LSS vorgesehenen Batch-Verfahren möglich.

K A P I T E L 3

Pensionen

2.2.301 Erkennungsnummer des Arbeitnehmers:

Seit dem ersten Quartal 1990 muss für alle Arbeitnehmer und für alle Sektoren der sozialen Sicherheit die Erkennungsnummer des Nationalregisters oder des Bisregisters der zentralen Datenbank der Sozialen Sicherheit als einzige Erkennungsnummer verwendet werden.

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

Wenn der Arbeitnehmer diese Nummer nicht kennt, kann der Arbeitgeber sie bei CIMIRe, Zuidertoren / Tour du Midi, 1000 Brüssel über das Modell 350A anfordern, das bei dieser Anstalt an der oben genannten Adresse oder über die Website (www.cimire.be) erhältlich ist. CIMIRe identifiziert die Arbeitnehmer und aktualisiert ihre Laufbahnangaben für die soziale Sicherheit.

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

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

2.2.302 Informationen im Zusammenhang mit der Gewährung einer Alters- oder Hinterbliebenenpension in der Regelung für Arbeitnehmer:

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

Die Pension kann bei der Gemeindeverwaltung des Hauptwohnsitzes beantragt werden. Der Antrag darf auch direkt beim Landespensionsamt eingereicht werden, und dies entweder:

- im Zuidertoren/Tour du Midi;
- in einem Regionalbüro;
- an einem Sprechtag, der durch das Landesamt in zahlreichen Gemeinden abgehalten wird.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Alterspension von Amts wegen den Personen gewährt wird, die frühestens am 01.12.2003 das normale Pensionsalter erreichen (65 Jahre für Männer und zur Zeit 63 Jahre für Frauen).

K A P I T E L 4

Kindergeld

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

Achtung: Für folgende Personen ist kein Beitrag für Kindergeld an das LSS erforderlich:

- Hausangestellte;
- anerkannte und industrielle Lehrlinge, Lehrlinge mit Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden,
- vor dem 01.01.1999 in Dienst getretenes akademisches Personal der freien Universitäten und hiermit gleichgestellten Anstalten.

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

Auf Anfrage erhalten die Arbeitgeber bei der Zentralanstalt für Familienbeihilfen für Arbeitnehmer eine Liste der Anstalten, die mit der Anwendung der koordinierten Gesetze über Kindergeld für Arbeitnehmer betraut sind.

Der Arbeitgeber, der es versäumt, innerhalb der gesetzten Frist eine Kindergeldkasse zu wählen, wird von Amts wegen als Mitglied bei der o.a. Zentralanstalt eingetragen.

Alle weiteren Informationen können Sie bei Ihrer Kindergeldkasse oder der Zentralanstalt für Familienbeihilfen für Arbeitnehmer, Trierstraat / Rue Trèves 70, 1000 Brüssel, Tel. 02 237 23 31 (Niederländisch) oder 02 237 23 32 (Französisch) anfordern.

Was das Kindergeld selbst betrifft (Gewährungsbedingungen, Höhe usw.), wenden Sie sich bitte an Ihre Kindergeldkasse oder das Zentralanstalt für Familienbeihilfen für Arbeitnehmer, Trierstraat / Rue Trèves 70, 1000 Brüssel, Tel. 02 237 23 40 (Niederländisch) oder 02 237 23 20 (Französisch) anfordern.

K A P I T E L 5

Jahresurlaub

1. Arbeiter und Gleichgestellte, Hausangestellte, Lehrling-Arbeiter

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

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

Um eine korrekte Auszahlung des Urlaubsgeldes gewährleisten zu können, drängt das LJU auf Angabe der richtigen Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit (Nationalregister- oder Bisnummer) auf den Lohnaufstellungen.

2. Angestellte und Lehrling-Angestellte

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

Für alle Informationen bezüglich des Urlaubsgeldes für einen Angestellten können Sie sich an den FÖD Soziale Sicherheit, Sozialinspektion, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 40, Brieffach 20, 1060 Brüssel oder ein regionales Amt der Sozialinspektion dieses FÖD wenden.

K A P I T E L 6

Arbeitsunfälle

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

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

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

Ab dem 01.01.2003 gilt das Prinzip der „Versicherungseinheit". Eine Arbeitsunfallpolice deckt alle Personalkategorien. Die Möglichkeit, separate Policen für verschiedene Betriebssitze und für Hausangestellte (die sozialversicherungspflichtig sind oder nicht) bleibt bestehen.

Im Rahmen von E-Government und der Modernisierung der sozialen Sicherheit hat der Fonds für Arbeitsunfälle in Zusammenarbeit mit Versicherungsunternehmen, die für den Bereich Arbeitsunfälle zugelassen sind, ein elektronisches Policenverzeichnis erstellt. Dieses Verzeichnis erwähnt für jeden Arbeitgeber, der beim LSS eingetragen wurde, bei welchem Versicherungsunternehmen er eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen hat und für welche Periode.

Dieses Verzeichnis dient unter anderem dazu:
- die elektronische Meldung von Arbeitsunfällen über das Portal der sozialen Sicherheit zu erleichtern und diese dem richtigen Versicherungsunternehmen zuzuleiten;
- die Lohn- und Arbeitszeitangaben, die dem LSS mitgeteilt wurden, den Versicherungsunternehmen zur Berechnung der Prämien zur Verfügung zu stellen, so dass die administrative Last für den Arbeitgeber verringert wird;
- die Aufsicht über die Einhaltung der Versicherungspflicht, der jeder Arbeitgeber nachkommen muss, zu optimalisieren.

Ausschlag gebend für das Funktionieren dieses Verzeichnisses ist die Eintragungsnummer des Arbeitgebers beim LSS. Ohne diese Nummer kann das Versicherungsunternehmen die Police nicht in das Verzeichnis aufnehmen.

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Ihr Arbeitsunfallversicherer über Ihre korrekte LSS-Nummer verfügt. Wenn dies nicht der Fall ist, teilen Sie oder Ihr Makler diese Nummer mit der Nummer der Police(n) am besten möglichst schnell Ihrem Versicherungsunternehmen mit.

Der neue Arbeitgeber, der die obligatorische DIMONA-Meldung einreicht, erhält automatisch eine vorläufige LSS-Eintragungsnummer. Auf der Basis der vorläufigen Nummer kann der Arbeitsunfallversicherer die Police in das Verzeichnis aufnehmen. Die später zugewiesene, endgültige LSS-Eintragungsnummer wird automatisch in das Policenverzeichnis aufgenommen.

Wenn Sie entgegen allen Erwartungen und Verpflichtungen nicht versichert sein sollten, schließen Sie sofort eine Arbeitsunfallversicherungspolice ab. Bei Nichtversicherung werden nicht nur Strafsanktionen fällig, sondern gehen Sie auch hohe finanzielle Risiken ein.

Der Fonds für Arbeitsunfälle ist dazu verpflichtet, nicht oder nicht rechtzeitig versicherte Arbeitgeber von Amts wegen aufzunehmen. Der dafür geforderte Beitrag ist nicht als Versicherungsprämie, sondern als Geldstrafe zu betrachten, deren Höhe durch die Dauer der Nichtversicherung und die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer in der nicht versicherten Periode bestimmt wird.

Wenn sich ein Arbeitsunfall während einer nicht versicherten Periode ereignet, wird der Fonds für Arbeitsunfälle für die Entschädigung des Opfers aufkommen, diese Kosten jedoch dem nicht versicherten Arbeitgeber gegenüber geltend machen. Wenn es sich um einen schweren Unfall handelt, können diese Kosten erheblich sein, entsprechend auch die finanziellen Folgen für den nicht versicherten Arbeitgeber.

Für zusätzliche Informationen oder eine Liste der anerkannten Versicherungsunternehmen wenden Sie sich bitte an den Fonds für Arbeitsunfälle, Dienststelle *Ambtshalve Aansluitingen/Affiliations d'office* [Eintragungen von Amts wegen], Troonstraat / Rue du Trône 100 in 1050 Brüssel (Tel. 02 506 84 77, Fax. 02 506 84 15).

TITEL 3

Sonstige Verpflichtungen

K A P I T E L 1

Sozialdokumente

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

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

Für Informationen zum Erhalt, Ausfüllen und Führen dieser Unterlagen wenden Sie sich bitte an die Inspektion der Sozialgesetze des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat / Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel (Tel. 02 233 41 11) oder an die Sozialinspektion des FÖD Soziale Sicherheit, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 40, Brieffach 20, 1060 Brüssel (Tel. 02 528 60 11) oder eines der regionalen Ämter des LSS.

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

K A P I T E L 2

Sozialdatenschutz

2.3.201 Jeder Arbeitgeber muss Arbeitnehmer, über die er Daten persönlicher Art gespeichert oder empfangen hat, über die Bestimmungen des Gesetzes vom 15.01.1990 über die Errichtung und Organisation einer Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit und ihre Ausführungserlässe unterrichten, die dem Schutz der Privatsphäre dienen.

Die koordinierten Texte dieses Gesetzes und seiner Ausführungserlässe können über die Website der Zentralen Datenbank (www.ksz.fgov.be), in der Rubrik „Wetgeving“ (NL) oder „Législation“ (FR) abgefragt werden. Wer keinen Internetzugang hat, kann die Texte auch schriftlich oder telefonisch beim Sekretariat des Studiendienstes der Zentralen Datenbank bestellen, in 1040 Brüssel, Sint-Pietersteenweg / Chaussée Saint-Pierre 375 (Tel. 02 741 84 27).

DRITTER TEIL

BERECHNUNG DER BEITRÄGE

TITEL 1

Beschreibung der Grundbegriffe

K A P I T E L 1

Der Begriff Quartal

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

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird pro Woche bezahlt und die Zahlungsperiode endet am 27.03.2003. Die Löhne für die Periode vom 28. bis 31.03.2003 werden auf der Meldung für das zweite Quartal 2003 angegeben.

In Abweichung vom oben Stehenden endet das vierte Quartal jeden Jahres am 31. Dezember und beginnt das erste Quartal jeden Jahres am 01. Januar des betreffenden Jahres. Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird pro Woche bezahlt und die Zahlungsperiode endet am 27. Dezember. Löhne für die Zeit vom 28. bis 31. Dezember werden in der Meldung für das vierte Quartal angegeben.

K A P I T E L 2

Der Begriff Arbeitstag

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

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

Weitere Erklärungen zur Art und Weise, wie Arbeitstage und sonstige Tage gemeldet werden müssen, finden Sie in Teil 5.

A. ALLGEMEIN

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

- Tage, an denen normale effektive Arbeit geleistet wird;
- Tage, an denen keine Arbeit geleistet wird, für die der Arbeitgeber jedoch Lohn zahlt, auf den Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden (z.B. Feiertage, Tage der kurzfristigen Beurlaubung, gesetzliche und zusätzliche Urlaubstage von Angestellten usw.);
- Ausgleichsruhetag mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Bausektor;
- Tage des gesetzlichen Urlaubs für Arbeiter (= Tage, die durch einen von einem offiziellen Urlaubsorgan ausgestellten Urlaubsscheck gedeckt sind).

B. LEHRLINGE

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

C. SEEFISCHER

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

D. HEIMARBEITER

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

Das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen beträgt:

- 1.140,24 EUR vom 01.06.2001 bis 31.01.2002;
- 1.163,02 EUR vom 01.02.2002 bis 31.05.2003;
- 1.186,31 EUR vom 01.06.2003 bis 30.09.2004;
- 1.210,00 EUR vom 01.10.2004 bis 31.07.2005;
- 1.234,20 EUR vom 01.08.2005 bis 30.09.2006;
- 1.258,91 EUR ab 01.10.2006

K A P I T E L 3

Der Begriff Lohn

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

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

A. RECHTSGRUNDLAGE

3.1.302 Der Begriff des Lohns, auf den die Sozialsicherheitsbeiträge zu berechnen sind, wird durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer bestimmt. Der König kann diesen Begriff jedoch durch einen im Ministerrat gefassten Beschluss erweitern oder einschränken. Diese Befugnis hat er wiederholt genutzt. Dieses Kapitel berücksichtigt diese Erweiterungen und Einschränkungen.

B. BESCHREIBUNG

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

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

Der Begriff „zu Lasten des Arbeitgebers“ bezeichnet sowohl direkt zu Lasten, d. h. Situationen, bei denen der Arbeitgeber den Vorteil direkt an den Arbeitnehmer weitergibt, als auch indirekt zu Lasten. Letzteres betrifft sowohl Situationen, in denen eine Vergünstigung durch einen Dritten an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird und der Dritte die finanziellen Kosten der Vergünstigung dem eigentlichen Arbeitgeber berechnet (z. B. wird die Jahresendprämie durch einen Fonds für Existenzsicherheit ausgezahlt), als auch Situationen, in denen der Arbeitgeber, ohne die finanziellen Kosten der Vergünstigung zu tragen, doch der Ansprechpartner ist, an den sich der Arbeitnehmer richten muss, falls er die Vergünstigung nicht erhält (z. B. empfängt ein belgisches Unternehmen von seiner im Ausland niedergelassenen Muttergesellschaft eine Geldsumme zur Verteilung an seine Arbeitnehmer).

Im Grunde muss man deshalb Beiträge berechnen auf:

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

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

- die eigentlichen Löhne und Gehälter;
- der Lohnzulage (für Überstunden);
- der Betrag, der mit den Sachvorteilen übereinstimmt (siehe unten);
- Provisionen;
- das Trinkgeld oder das Bedienungsgeld, das im Dienstverhältnis vorgesehen oder durch Tradition auferlegt wurde. Manchmal werden Trinkgeld und Bedienungsgeld jedoch durch gesetzliche Pauschalbeträge ersetzt (siehe unten);
- die Vorteile, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Tradition oder der Satzung ergibt, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeit gewährt werden, ohne dass eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss;
- die Zuwendungen, Prämien, Entschädigungen aller Art, Gewinnbeteiligungen und alle anderen Vorteile, die als Gegenleistung für Arbeit oder infolge eines Vertrags, einer Regelung, einer Tradition, einer einseitigen Verbindlichkeit oder Satzung gewährt werden;
- der Lohn für gesetzliche Feiertage und Tage, die einen auf einen Sonntag fallenden gesetzlichen Feiertag oder einen Tag ersetzen, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird;
- der garantierte Tages-, Wochen- oder Monatslohn, der kraft des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge sowie kraft der Gesetze über Arbeitsverträge für Binnenschiffer und Seefischer im Falle der Aussetzung des Arbeitsvertrags infolge eines Unfalls oder einer Krankheit geschuldet wird (siehe unten);
- der Lohn, der den Arbeitern infolge des Gesetzes geschuldet wird, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung des Vertrags vollständig ausgesetzt oder eine Teilzeitarbeitsregelung eingeführt hat, ohne sich an die gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit den Bekanntmachungsformalitäten oder an Bestimmungen zu halten, die die Frist der vollständigen Aussetzung oder der Teilzeitarbeitsregelung begrenzen;
- der Lohn für Abwesenheitstage, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen;
- der Lohn, den Arbeitgeber oder ein Dritter zu ihren Lasten direkt zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub zahlen;
- der Lohn, der als Ergänzung zum doppelten Urlaubsgeld gezahlt wird (siehe unten);
- der Lohn, der für Tage der kurzfristigen Beurlaubung geschuldet wird (Familienereignisse, staatsbürgerliche Verpflichtungen oder Zivilaufträge);
- der Lohn, der für die Tage politischen Urlaubs geschuldet wird (Gesetz vom 19.07.1976);
- der Lohn, der für Tage bezahlten Bildungsurlaubs geschuldet wird, auf die der Arbeitnehmer kraft der Bestimmungen des Kapitels IV, Abschnitt 6, des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen Anspruch hat;
- der Arbeitgeberbeitrag für Mahlzeitschecks, sofern die Schecks nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind (siehe unten);
- bestimmte Entschädigungen, wenn der Arbeitsvertrag gekündigt wird und der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt (siehe unten);
- die Beträge, die das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder ein ÖSHZ den Arbeitnehmern im Rahmen der Aktivierung des Arbeitslosengeldes, des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe gewährt;
- die Entschädigungen, die infolge der Anwendung einer Wettbewerbsverzichtklausel gewährt werden, wenn diese Klausel vor, während oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags abgeschlossen wurde. Wenn eine derartige Entschädigung nach dem Ende des Dienstverhältnisses ausgehandelt wurde und nicht damit zusammenhängt, fällt sie nicht unter den Lohnbegriff;
- die Entschädigungen, die infolge der Nichteinhaltung von in einem Arbeitssicherheitsvertrag festgestellten Verfahren gewährt werden, sowohl für Verträge, die zwischen einem individuellen Arbeitgeber und seinem Personal abgeschlossen wurden, als auch für Verträge, die für eine Gruppe von Unternehmen oder einen ganzen Sektor gelten.

C. SONDERFÄLLE

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

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

a) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nach

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

b) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nicht nach

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

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

- die durch die Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses, entweder ohne Kündigungsfrist oder mit einer unzureichenden Kündigungsfrist (bei einem unbefristetem Dienstverhältnis) oder vor Beendigung der Vertragslaufzeit oder der Beendigung der Arbeit (bei einem befristetem Dienstverhältnis oder für eine deutlich beschriebene Arbeit);
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird;
- die Entschädigungen im Sinne der Artikel 16 bis 18 des Gesetzes vom 19.03.1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter;
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber kraft Artikel 20 des KAA Nr. 5, der am 24.05.1971 im Nationalen Arbeitsrat über das Statut der Gewerkschaftsvertretung des Personals der Unternehmen geschlossen wurde, den Mitgliedern der Gewerkschaftsvertretung schuldet, wenn:
  - entweder der Arbeitgeber einen Gewerkschaftsvertreter entlässt, ohne das im KAA festgelegte Verfahren einzuhalten;
  - oder der Arbeitgeber das festgestellte Verfahren einhält, jedoch am Ende dieses Verfahrens die Begründetheit der Entlassung nicht durch die Schlichtungsstelle der paritätischen Kommission oder durch das Arbeitsgericht anerkannt wird;
  - oder der Arbeitgeber den Vertreter aus wichtigen Gründen entlassen hat, das Arbeitsgericht die Begründung jedoch verwirft;
  - oder der Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen seitens des Arbeitgebers beendet wurde, die für den Vertreter einen Grund zur unverzüglichen Beendigung des Arbeitsvertrags darstellen.

2. Urlaubsgeld

3.1.307 Das einfache Urlaubsgeld, Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld, Angestellten mit einem Vertrag für zeitweilige Arbeit und Aushilfsarbeit gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld, doppeltes Urlaubsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld sind unterschiedliche Begriffe.

Wir weisen die Arbeitgeber auf die Tatsache hin, dass für das vor 01.01.2007 gezahlte einfache Abgangsurlaubsgeld die Regelung, die 2006 in Kraft war, bestehen bleibt: die Beträge werden ausschließlich auf den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes erhoben, ohne den Betrag des einfachen Abgangsurlaubsgeldes zu verringern.

Informationen über das Angestellten geschuldete Urlaubsgeld sind bei den Regionalbüros der Sozialinspektion der FÖD Soziale Sicherheit erhältlich. Eine Übersicht der Regionalbüros finden Sie auf der Website: http://socialsecurity.fgov.be

- Einfaches Urlaubsgeld

Einfaches Urlaubsgeld ist der Teil des Urlaubsgeldes, der mit dem normalen Lohn für die gesetzlichen Urlaubstage übereinstimmt. Dieser Teil des Urlaubsgeldes entspricht dem Lohnbegriff, auf den Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden.
Für Handarbeiter werden die Beiträge auf das einfache Urlaubsgeld pauschal und indirekt berechnet, indem bei der Meldung an das LSS alle Löhne dieser Arbeitnehmer um 8 % erhöht werden.
Die Anweisungen für Angestellte, die wegen Arbeitsunfähigkeit keine Urlaubstage nehmen können, werden in einer folgenden Anpassung dieser Anweisungen bekannt gegeben (konkrete Fälle werden erst ab dem 4. Quartal 2007 vorkommen).

Der spezifische Fall eines Angestellten, der während des Urlaubsrechnungsjahres Leistungen als Arbeiter vollbrachte:

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

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

Arbeitgeber C darf 15/20tel von 8/108eln des Betrags abziehen, wenn der Arbeitnehmer dort als Angestellter arbeitet, nämlich {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} oder 861,11 EUR. Wenn der Arbeitnehmer jedoch als Arbeiter arbeitet, darf er (C) nichts abziehen.

- Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld (mit Ausnahme des einfachen Abgangsurlaubsgeldes, das an Angestellten mit einem Vertrag über zeitweilige Arbeit und Aushilfsarbeit gezahlt wird – siehe unten)

Angestellten, die sich in einer der unten beschriebenen Situationen befinden, zahlt der Arbeitgeber nur Urlaubsgeld in Form eines Prozentanteils (7,67 % des Bruttolohns des laufenden und gegebenenfalls des abgelaufenen Jahres):

1. Der Arbeitsvertrag wird beendet (Kündigung, Pension),
2. der Angestellte entscheidet sich für eine Laufbahnunterbrechung oder einen Zeitkredit (vollständig),
3. der Angestellte wird einberufen,
4. der Angestellte verringert seine Arbeitsleistungen bei ein und demselben Arbeitgeber (Vollzeit- zu Teilzeitarbeit, Halbzeit-Zeitkredit usw.). In diesem Fall erfolgt die Zahlung des Urlaubsgeldes im Dezember des Jahres, in dem die Verkürzung der Arbeitsleistungen stattgefunden hat.

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung Sozialsicherheitsbeiträge einbehalten. In der DmfA müssen die dem einfachen Abgangsurlaubsgeld entsprechenden Leistungen nicht angegeben werden. Das einfache Abgangsurlaubsgeld wird mit Entlohnungscode 7 angegeben.

Wenn der Angestellte, der einfaches Abgangsurlaubsgeld empfangen hat, seinen Urlaub bei einem Arbeitgeber nimmt:

Der Arbeitgeber darf von dem Betrag, auf den Sozialsicherheitsbeiträge berechnet werden, das einfache Abgangsurlaubsgeld abziehen (der Abzug darf nicht größer sein als der Betrag des Urlaubsgeldes für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage). Der Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der DmfA mit Leistungscode 1 und das einfache Urlaubsgeld gibt er unter Lohncode 12 an (in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird). Muss der Arbeitgeber selbst noch einfaches Urlaubsgeld zahlen, wird dies mit Lohncode 1 angegeben.
Die Summe der mit Lohncode 1 und 12 angegebenen Beträge entspricht daher dem Urlaubsgeld, das der Arbeitgeber schuldet, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hat.

- Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das Aushilfskräften und zeitweiligen Arbeitnehmern gezahlt wird

Dies betrifft das einfache Abgangsurlaubsgeld, das Aushilfskräften und zeitweiligen Arbeitnehmern gezahlt wird (in der DmfA mit Code „T“ angegeben), im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987. Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden zum Zeitpunkt der Zahlung durch den Arbeitgeber keine Sozialsicherheitsbeiträge einbehalten. Es werden keine Leistungen angegeben. Dennoch muss das einfache Abgangsurlaubsgeld in der DmfA mit Entlohnungscode 11 angegeben werden.

Wenn der Angestellte, der einfaches Abgangsurlaubsgeld empfangen hat, seine Urlaubstage bei einem Arbeitgeber nimmt, unterscheiden wir zwei Situationen:

a) <u>der Angestellte wird in einer anderen Eigenschaft als die einer Aushilfskraft oder eines Aushilfsarbeitnehmers eingestellt</u>

Der Arbeitgeber darf von dem Betrag, auf den Sozialsicherheitsbeiträge berechnet werden, das einfache Abgangsurlaubsgeld abziehen (der Abzug darf nicht größer sein als der Betrag des Urlaubsgeldes für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage). Der Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der DmfA mit Leistungscode 1 und das einfache

Urlaubsgeld gibt er unter Lohncode 12 an (in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird). Muss der Arbeitgeber selbst noch einfaches Urlaubsgeld zahlen, wird dies mit Lohncode 1 angegeben.
Die Summe der mit den Lohncodes 1 und 12 angegebenen Beträge entspricht daher dem Urlaubsgeld, das der Arbeitgeber schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte.

b) der Angestellte wird als Aushilfskraft oder Aushilfsarbeitnehmer eingestellt
Der Arbeitgeber meldet alle während des Quartals genommenen Urlaubstage unter Leistungscode 1. Er berechnet den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes, als ob der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hat. Der Arbeitgeber berechnet die geschuldeten Sozialsicherheitsbeiträge auf den VOLLSTÄNDIGEN BETRAG, den er mit Entlohnungscode 1 angibt.

- Doppeltes Urlaubsgeld
Doppeltes Urlaubsgeld ist der Teil des Urlaubsgeldes, auf den der Arbeitnehmer kraft der koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub von Lohnarbeitern Anspruch hat und der nicht dem normalen Lohn für die Urlaubstage entspricht. Auf diesen Teil werden keine Sozialsicherheitsbeiträge berechnet. Allerdings wird hierauf ein besonderer Arbeitnehmerbeitrag geschuldet (siehe Titel 3 dieses Teils).

- Ergänzendes Urlaubsgeld
Ergänzendes Urlaubsgeld ist jeder Teil des Urlaubsgeldes, den der Arbeitgeber als Ergänzung zum gesetzlichen einfachen und doppelten Urlaubsgeld gewährt. Auf diesen Teil des Urlaubsgeldes werden Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet.

Von der Berechnung der Beiträge werden jedoch die Ergänzungen zum gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ausgeschlossen, das aufgrund eines nationalen kollektiven Arbeitsabkommens gewährt wird, das vor dem 31.12.1974 in einer paritätischen Kommission geschlossen wurde.

3. Sachvorteile

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

Für einige Vorteile wird der Wert pro Tag pauschal festgestellt:
- Frühstück: 0,55 EUR;
- Mittagessen: 1,09 EUR;
- Abendessen: 0,84 EUR;
- Unterkunft, sofern der Arbeitnehmer nicht über verschiedene Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio verfügt: 0,74 EUR.

Für andere Vorteile wird der Wert auf Jahresbasis pauschal festgelegt:
- ein durch den Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellter PC: 180 EUR;
- ein Internetanschluss und ein Internetabonnement: 60 EUR.

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

4. Erstattung von Kosten

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

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

Gemäß dem Gesetz vom 20.07.2006 werden Telearbeiter künftig von den Art. 119.3–119.12 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge ausgeschlossen. Artikel 119.6 des Gesetzes über die Arbeitsverträge beinhaltet die Regelung der Unkostenerstattung der Heimarbeiter. Für Telearbeiter bestätigt das LSS, dass eine Entschädigung von höchstens 10 % des Lohns als eine Entschädigung der tatsächlich anfallenden Kosten betrachtet wird. Selbstverständlich gilt die Regel, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Belege einreichen muss, wenn er die 10 % überschreitet.

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

- die Pauschalregelung zur Erstattung und die Entschädigungen, die sie feststellt, müssen in Tarifverträgen beschrieben werden, die in einem kollektiven Arbeitsabkommen beschlossen und durch Königlichen Erlass allgemein verbindlich erklärt wurden;
- der Betrag der Entschädigung darf die Summe von 0,1076 EUR pro Kilometer Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz, die für die Strecke hin und zurück berechnet wird, nicht überschreiten.

Jede Entschädigung, die für eine bestimmte Fahrt einen Betrag von 0,1076 EUR (der eventuell durch einen KAA bestimmt wurde) überschreitet, wird integral als Lohn betrachtet.

Die Bedingung zur Befreiung der Mobilitätsprämien von Beiträgen zur Sozialen Sicherheit , dass die Pauschalregelung für die Erstattung vor dem 01.01.1980 eingeführt und seitdem ohne Unterbrechung angewandt worden sein muss (Artikel 1a des KE vom 19.07.1995), wurde durch ein Urteil des Staatsrates vom 31.01.2002 für nichtig erklärt. Anhand der Nichtigerklärung dieser Bedingung können Arbeitgeber beim LSS Antrag auf Erstattung der zu Unrecht bezahlten Beiträge einreichen (zur Information: die Pauschalregelung zur Erstattung von Fahrtkosten ist seit dem 01.07.1992 vom Lohnbegriff ausgenommen). Arbeitgeber können ihren Antrag auf Erstattung schriftlich richten an die Direktion Meldungen. Der Arbeitgeber muss die Gesamtsumme, deren Erstattung er verlangt, rechtfertigen können.

5. Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und Firmenwagen

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

Auch der Vorteil, auf den ein Arbeitnehmer Recht hat, dem der Arbeitgeber einen Wagen sowohl für die Reisen vom Wohnort zum Ort des Arbeitsplatzes als auch für sonstige Privatnutzung zur Verfügung stellt, ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Auf diesen Vorteil wird aber ein pauschaler Solidaritätsbeitrag geschuldet, der vom CO_2-Emissionswert und dem Kraftstofftyp des Fahrzeugs abhängt (siehe weiter in diesem dritten Teil).

6. Mahlzeitschecks

a) Lohncharakter

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

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

3.1.313 *Kollektives Arbeitsabkommen (KAA)*

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

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

3.1.314 *Ein Scheck pro Tag*

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

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

Die Anzahl der Stunden, die der Arbeitnehmer tatsächlich im Quartal geleistet hat, wird durch die normale Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag im Unternehmen geteilt. Erhält man keine ganze Zahl, wird auf die höhere Einheit aufgerundet. Wenn die auf diese Weise erhaltene Zahl die Anzahl der

Tage, an denen ein Vollzeitarbeitnehmer im Unternehmen höchstens arbeiten kann, überschreitet, ist sie auf letztere Zahl zu begrenzen.

Diese Alternative kommt nur für Personal folgender Unternehmen in Frage:

- Unternehmen, in denen entweder für Voll- oder Teilzeitleistungen oder für beide verschiedene Arbeitsregelungen anwendbar sind und die hinsichtlich der Überstunden verpflichtet sind, Artikel 26 bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 anzuwenden.

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

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

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

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

3.1.315 *Namentliche Ausstellung*

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

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

3.1.316 *Gültigkeitsdauer*

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

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

3.1.317 *Arbeitgeberanteil*

Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck darf höchstens 4,91 EUR pro Scheck betragen.

Alle Schecks mit einem Arbeitgeberanteil von mehr als 4,91 EUR werden als Lohn betrachtet.

3.1.318 *Arbeitnehmeranteil*

Der Arbeitnehmeranteil am Mahlzeitscheck muss mindestens 1,09 EUR pro Scheck betragen.

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

b) Angaben auf der Quartalsmeldung

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

c) Kumulation mit Betriebskantine

3.1.320 Es gibt einen grundsätzlichen Unterschied zwischen Betriebskantinen, in denen Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis angeboten werden, und solchen, die zumindest den Selbstkostenpreis der Mahlzeit an ihr Personal weitergeben. Mit Selbstkostenpreis einer Mahlzeit ist der gesamte Preis gemeint, den die Mahlzeit den Arbeitgeber kostet (Zutaten, Löhne usw.). Allgemein entspricht der Selbstkostenpreis einer normalen Mahlzeit fast dem höchsten Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck (4,91 EUR).

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

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

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

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

7. Sport- und Kulturschecks

3.1.321 Der in Form von Sport-/Kulturschecks gewährte Vorteil wird als Lohn betrachtet, sofern die Gewährung eine Reihe kumulativer Bedingungen erfüllt.

Die Gewährung von Sport-/Kulturschecks muss in einem KAA enthalten sein, das auf Sektor- oder Unternehmensebene geschlossen wurde, oder in einem individuellen Vertrag festgelegt sein, sofern der Arbeitgeber die Schecks allen Arbeitnehmern oder einer Kategorie von Arbeitnehmern gewährt. Fällt der Arbeitgeber nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen, ist die Gewährung fallbezogen durch ein Vereinbarungsprotokoll zu regeln, das auf Ebene des zuständigen Verhandlungsausschusses aufgesetzt wurde, oder durch die Regelung der paritätischen Kommission im Sinne von Art. 30 oder 31 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen oder durch einen schriftlichen individuellen Vertrag.

Der Sport-/Kulturscheck wird auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt; diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn die betreffende Gewährung und die Angaben, die sich darauf beziehen (Anzahl der Sport-/Kulturschecks, Betrag des Sport-/Kulturschecks), auf der individuellen Abrechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumenten vermerkt sind.

Auf dem Sport-/Kulturscheck ist ausdrücklich vermerkt, dass seine Gültigkeit auf 15 Monate beschränkt ist, d. h. vom 1. Juli des laufenden Jahres bis 30. September des darauf folgenden Jahres, und dass er nur dann akzeptiert werden kann.

- von den Akteuren, die kulturelle Aktivitäten organisieren, die zu den in Artikel 4 des Sondergesetzes vom 08.08.1980 gemeinten Angelegenheiten gehören und durch die zuständige Stelle anerkannt, genehmigt oder bezuschusst wurden, oder

- von Sportvereinen, für die ein Verband besteht, der von den Gemeinschaften anerkannt oder bezuschusst wird, oder die zu einem der nationalen Sportverbände (Hockey, Boxen, Fußball und Golf) gehören.

Alle Sport-/Kulturschecks, bei denen diese Information nicht vorkommt, werden als Lohn betrachtet.

Der Gesamtbetrag der Sport-/Kulturschecks, der vom Arbeitgeber gewährt wird, darf pro Arbeitnehmer nicht mehr als 100 EUR pro Jahr betragen (im Falle einer Überschreitung bei einem Arbeitgeber ist der vom Arbeitgeber gewährte Betrag in voller Höhe beitragspflichtig).

Die Sport-/Kulturschecks können weder ganz noch teilweise in Geld umgetauscht werden.

Sport-/Kulturschecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden, entsprechen jedoch stets dem Lohnbegriff.

8. Geschenke und Geschenkschecks

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

- Sie überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer nicht insgesamt 35,00 EUR, wobei diese Summe ggf. um 35,00 EUR pro Jahr für jedes Kind zu Lasten dieses Arbeitnehmers zu erhöhen ist;
- sie werden anlässlich des Nikolausfests, von Weihnachten oder Neujahr gewährt.

Die Tatsache, ob diese Bedingungen erfüllt wurden, muss anhand des Systems beurteilt werden, das der Arbeitgeber für die Gewährung anwendet und nicht anhand des Betrags, der jedem Arbeitnehmer gewährt wird. Wenn ein Arbeitgeber all seinen Arbeitnehmern beispielsweise ein Geschenk im Wert von 100,00 EUR gibt, sind all diese Geschenke Lohn, auch dann, wenn einige dieser Arbeitnehmer zwei oder mehr Kinder zu Lasten haben.

Für die Anwendung dieser Regel gilt, dass ein Arbeitnehmer dann für ein Kind unterhaltspflichtig ist, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die vollständigen oder teilweisen Lasten für dieses Kind trägt.

Auch Geldgeschenke oder Geschenkschecks werden nicht als Lohn betrachtet:

- wenn sie dem Arbeitnehmer anlässlich einer ehrenvollen Auszeichnung gewährt werden, sofern sie einen Gesamtbetrag in Höhe von 105,00 EUR jährlich je Arbeitnehmer nicht überschreiten; unter „ehrenvoller Auszeichnung“ ist eine offizielle oder zivile Auszeichnung zu verstehen, die außerhalb des Unternehmens gewährt wird, wie z. B. ein Ehrenzeichen oder Ritterorden, ein Abzeichen, ein Laureat der Arbeit usw. (eine Anerkennung aus Anlass eines Berufsjubiläums in einem Unternehmen, z. B. ein 20-jähriges Dienstjubiläum, wird daher nicht als ehrenvolle Auszeichnung betrachtet).
- wenn sie dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Versetzung in den Ruhestand gewährt werden, sofern sie einen Betrag in Höhe von 35,00 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten und sofern der Gesamtwert mindestens 105,00 EUR und höchstens 875,00 EUR beträgt.

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

Für Geschenkschecks gilt außerdem Folgendes:

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

9. Ergänzungen zu sozialen Vorteilen

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

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

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

Die Zusatzentschädigungen im Rahmen einer **vertraglichen Frühpension oder Pseudo-Frühpension**, die der Arbeitgeber während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme durchgehend zahlt, gelten weiterhin als Zusatzentschädigung ergänzend zu einem sozialen Vorteil.

Arbeitswiederaufnahme: die Wiederbeschäftigung

als Lohnempfänger weder bei einem Arbeitgeber, der nicht der Arbeitgeber ist, der die ergänzenden Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, noch bei einem Arbeitgeber, der zu derselben Gruppe gehört.

als Selbständiger im Hauptberuf, sofern die Tätigkeiten weder bei einem Arbeitgeber ausgeübt werden, der die ergänzenden Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, noch bei einem Arbeitgeber derselben Gruppe.

Durchgehende Zahlung: die Fortzahlung einer ergänzenden Entschädigung, deren Betrag mindestens dem entspricht, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, wenn er diese Arbeit nicht wiederaufgenommen hätte (andernfalls der Lohn).

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

Prämien, die ein Arbeitgeber einer Versicherungsgesellschaft zahlt, anhand derer diese den Arbeitnehmern oder ihren Rechtsnachfolgern eine Ergänzung zu den Leistungen wegen Krankheit oder eines (Arbeits-) Unfalls (z.B. die Krankenhausversicherungen) zahlt, sind gleichfalls vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für individuelle als auch für Gruppenversicherungen, jedoch nur dann, wenn von der Versicherungsgesellschaft gewährte Vorteile den Charakter einer Ergänzung zu einem sozialen Vorteil haben. Wenn die Prämien durch den Arbeitnehmer selbst an die Versicherungsgesellschaft gezahlt werden, ist die Rückzahlung durch den Arbeitgeber gleichfalls aus dem Lohnbegriff ausgeschlossen.

10. Großzügigkeiten

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

Gleichfalls akzeptiert das LSS, dass folgende Vorteile in Form von Geld, einem Geschenk oder Gutscheinen frei von Beiträgen zur Sozialen Sicherheit gewährt werden können, ungeachtet dessen, ob der Erhalt des Vorteils reglementarisch festgelegt wurde oder nicht (d.h. ob der Arbeitnehmer Anspruch darauf erheben kann oder nicht):

- eine **Hochzeitsprämie** von höchstens 200,00 EUR. Wenn dieser Betrag überschritten wird, werden Beiträge auf die Differenz geschuldet;
- maximal zweimal während der Laufbahn des Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber eine **Dienstalterzulage**. Die erste Zulage wird frühestens in dem Kalenderjahr gezahlt, in dem er 25 Jahre im Dienst war, wenn sie nicht mehr als einem Bruttomonatsgehalt entspricht. Die zweite Zulage wird frühestens in dem Kalenderjahr gezahlt, in dem er 35 Jahre im Dienst war, wenn sie nicht mehr als den doppelten Bruttobetrag des Monatsgehalts beträgt; wenn die Dienstalterszulage diese Bedingungen nicht erfüllt, werden Sozialsicherheitsbeiträge auf die vollständige Prämie geschuldet.

11. Preisvorteile

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

- Es muss sich um Rabatte auf Produkte handeln, die der Arbeitgeber verkauft oder herstellt oder um Rabatte auf Dienstleistungen, welche der Arbeitgeber erbringt;
- die Menge der an jeden Arbeitnehmer verkauften Produkte oder der für ihn erbrachten Dienstleistungen darf den normalen Verbrauch der Familie des Arbeitnehmers nicht überschreiten. Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer auf diese Bedingung hinweisen und muss nachweisen können, dass er dies getan hat;
- der Rabatt oder der Preisnachlass darf 30 % des Normalpreises nicht überschreiten. Der Arbeitgeber muss den Normalpreis nachweisen können. Der Normalpreis ist der Preis, den der Arbeitnehmer als Privatverbraucher hätte bezahlen müssen, wenn er nicht beim Arbeitgeber gearbeitet hätte, der das Produkt herstellt oder verkauft oder die Dienstleistung erbringt. Wenn der Arbeitgeber nicht direkt Produkte oder Dienstleistungen an Privatkunden liefert, wird als Normalpreis der Preis betrachtet, den ein Privatkunde mit einem Profil, der mit dem des Arbeitnehmers vergleichbar ist, im Einzelhandel zahlen muss;
- der Preis, den der Arbeitnehmer nach Abzug des Preisnachlasses noch zahlt, darf den Selbstkostenpreis des Produkts oder der Dienstleistung nicht unterschreiten. Der Arbeitgeber muss den Selbstkostenpreis nachweisen können.

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

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

Obwohl die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Preisvorteile erst am 01.04.2002 in Kraft traten, wird das LSS diese Kriterien auch rückwirkend anwenden, wenn jetzt noch Streitfragen entstehen sollten.

12. Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienbezugsrechte

3.1.326 Folgende Vorteile werden bei der Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge nicht als Lohn betrachtet:

Gewinnbeteiligungen

Zahlungen in bar, in Aktien oder in Anteilscheinen, wenn der Arbeitnehmer sie gemäß dem Gesetz vom 22.05.2001 über die Bestimmungen der Beteiligung der Arbeitnehmer an dem Kapital und den Gewinnen der Gesellschaften erhalten hat. Der Ausschluss aus dem Lohnbegriff gilt unter folgenden Bedingungen:

- Es muss sich um Gesellschaften, Vereine oder Einrichtungen handeln, die kraft des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 der Gesellschaftssteuer unterliegen oder auf welche die Steuer der Gebietsfremden anwendbar ist, mit Ausnahme der Gesellschaften, die der besonderen Ordnung der Koordinationszentren unterliegen;
- die Arbeitnehmerbeteiligungen müssen den im Gesetz vom 22.05.2001 bestimmten Bedingungen entsprechen (Beteiligungsplan, kollektives Arbeitsabkommen, Beitrittsurkunde usw.)).

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

Aktien

Der durch die Emission von Aktien mit Preisnachlass erworbene Vorteil gemäß Artikel 609 des Gesellschaftsgesetzbuchs (dem früheren Artikel 52septies der koordinierten Gesetze über die Handelsgesellschaften), mit anderen Worten, Namensaktien, die den Personalmitgliedern einer Gesellschaft gewährt werden, die im Grunde für fünf Jahre ab Zeichnung unübertragbar sind und deren Emissionspreis höchstens 20% unter dem normalen Marktwert der Aktie liegt.
Für Aktien, die gratis oder mit Preisnachlass außerhalb des Rahmens von Artikel 609 emittiert werden, muss für die Feststellung dieses Vorteils vom Wert der Aktie zum Emissionszeitpunkt ausgegangen werden. Wenn in den Emissionsbedingungen aber bestimmt wurde, dass die Aktien für mindestens zwei Jahre ab der Emission unübertragbar sind, darf von 100/120 dieses Marktwertes ausgegangen werden.

Aktienbezugsrechte

Der durch Aktienbezugsrechte erworbene Vorteil im Sinne von Artikel 42 des Gesetzes vom 26.03.1999 (Belgischer Aktionsplan für die Beschäftigung).

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

13. PC-Plan

3.1.327 Der Anteil des Arbeitgebers im Rahmen eines PC-Plans bis maximal 60 % des Kaufpreises (exkl. MwSt.), der durch den Arbeitnehmer für den Erwerb eines persönlichen PCs, von Peripheriegeräten, einem Drucker, Internetanschluss, Internetabonnement und der jeweils erforderlichen Software bezahlt wird, gilt nicht als Lohn zur Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge. Diese Maßnahme tritt ab dem 01.01.2003 in Kraft.

Nur der Betrag des Arbeitgeberanteils bis 1.250,00 EUR (nicht indexiert) für das gesamte in den PC-Plan aufgenommene Angebot kommt in Betracht, und das Angebot muss u.a. den folgenden Bedingungen entsprechen, um freigestellt zu werden:

- Das Angebot des Arbeitgebers muss im PC-Plan beschrieben sein;
- im Plan müssen PC, Peripheriegeräte und Drucker, Internetanschluss und -abonnement, sowie die jeweils erforderliche Software beschrieben werden;
- die Bedingungen müssen für alle Arbeitnehmer gleich sein oder eine besondere Kategorie davon;
- der Arbeitnehmer kann sich entweder für das vollständige Angebot oder nur für einen Teil des beschriebenen Materials (mindestens 2 Teile) entscheiden;
- die Computeranlage kann nur bei Dritten, nicht beim Arbeitgeber selbst, erworben werden;
- das Angebot gilt nur für neues Material;
- der Arbeitnehmer kann nur im Laufe des dritten Jahres nach der Anschaffung wieder auf ein Angebot des Arbeitgebers (für den bereits angeschafften Teil) eingehen.

Analog zu den Steuerbestimmungen wird bei einer Überschreitung von 60 % des Kaufpreises oder dem Betrag von 1.250,00 EUR nur die Differenz als Lohn betrachtet.

Für 2003 beträgt der indexierte maximale Freibetrag 1.500,00 EUR,

für 2004 beträgt diese Summe 1520,00 EUR;

für 2005 beträgt diese Summe 1.550,00 EUR;

für 2006 beträgt diese Summe 1600,00 EUR;
für 2007 beträgt diese Summe 1630,00 EUR.

Ausführlichere Informationen über die Bestimmungen des PC-Plans und die durch den Plan zu erfüllenden Bedingungen sind erhältlich beim FÖD Finanzen, Tel. 02 788 51 56, http://www.fisconet.fgov.be/NL/databank.htm (> direkte Steuern > Gesetzgebung > Einkommenssteuergesetzbuch 92 > ESG 92 - Steuerjahr 2008 (Einkommen 2007) > Artikel 38, 17° und > direkte Steuern > Gesetzgebung > Königlicher Erlass zur Durchführung des ESG 92 > KE/ESG - Steuerjahr 2008 (Einkommen 2007)).

14. Einmalige Innovationsprämie

3.1.328

Die einmalige Innovationsprämie wird nicht als Lohn für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber betrachtet, die dem Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen unterliegen.

Für die einmalige Prämie müssen keine Sozialsicherheitsbeiträge entrichtet werden, sofern folgenden Bedingungen entsprochen wurde:

1) Die Prämien müssen für eine Neuheit gewährt werden, die einen tatsächlichen Mehrwert in Bezug auf die normalen Aktivitäten des Arbeitgebers darstellt, der die Prämie gewährt.
2) Die Innovation darf nicht den Gegenstand einer vorherigen Angebots- oder Leistungsbeschreibungsanfrage für den Erwerb von Produkten oder Prozessen darstellen, die durch einen Dritten an denjenigen gerichtet wurde, der die Prämie gewährt.
3) Die Innovation muss vom Arbeitgeber in seinem Unternehmen eingeführt werden oder Gegenstand eines Prototyps bzw. eines Antrags auf Herstellung eines Prototyps sein oder es müssen interne Anweisungen vorhanden sein, die darauf hinweisen, welche Veränderungen die Innovation in den normalen Aktivitäten des Unternehmens bewirken wird.
4) Die Prämien wurden nicht als Ersatz für oder zur Umsetzung von in Erfüllung des Arbeitsvertrags geschuldetem Lohn, Prämien, Sachvorteil oder einem anderen Vorteil bzw. einem betreffenden Ausgleich gewährt, für die eventuell Sozialsicherheitsbeiträge zu entrichten sind.
5) Die Prämien können nur Arbeitnehmern gewährt werden, die einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen haben, der die Prämie gewährt.
6) Die Gesamtsumme der in einem Kalenderjahr gezahlten Prämien beträgt nicht mehr als 1 % der gesamten vom Arbeitgeber für dieses Kalenderjahr angegebenen Lohnsumme.
7) die Anzahl der Arbeitnehmer, die die Prämien erhält, darf nicht mehr als 10 % der Anzahl der Arbeitnehmer betragen, die von Unternehmen mit mindestens 30 Personen pro Kalenderjahr

beschäftigt werden und maximal 3 Arbeitnehmer für die Unternehmen, die weniger als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.

8) Pro Innovation dürfen nicht mehr als 10 Arbeitnehmer eine Prämie erhalten.
9) Der Betrag der pro Arbeitnehmer bezahlten Prämie darf pro Kalenderjahr einen Monatslohn nicht überschreiten.
10) Die Kriterien, die Verfahren und die Identifikation des Projekts, auf das sich die Prämien beziehen, müssen im Unternehmen sowie dem Wirtschaftsminister mitgeteilt werden.

Wenn man für die Innovationsprämie in Betracht kommen möchte, muss beim FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie ein Projektvorschlag zur Validierung eingereicht werden. Für weitere Informationen wenden Sie sich an die Direktion Qualität und Sicherheit, Dienst Wettbewerbsfähigkeit, WTC III, Avenue Simon Bolivar / Simon Bolivarlaan, 30 - 1000 Brüssel. Tel.: 02 277 74 40 - Fax: 02 277 54 42 - E-Mail: innovatiepremie@mineco.fgov.be.

Sobald der Projektvorschlag vom FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie genehmigt wird, müssen sowohl die Namen der Begünstigten als auch die Beträge dieser Prämie dem LSS im Monat nach der Gewährung der Prämie mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber sendet die Liste der betreffenden Arbeitnehmer (mit ihrer INSS) und der gewährten Beträge per E-Mail an: innovatiepremies@rsz.fgov.be. Die Ansprechpartner sind Dirk Vandevenne (NL) 02 509 90 84 und Marie-Brigitte Decloux (F) 02 509 33 55.

Für die DmfA-Meldung ändert sich nichts.

Dieses Gesetz vom 03.07.2005, das die obigen Bedingungen feststellt, tritt am 01.01.2006 in Kraft und gilt bis zum 01.01.2007.

D. SONSTIGE AUSSCHLÜSSE

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

- Die in Form von Arbeitsgeräten oder Arbeitskleidung gewährten Vorteile.
- Die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, Arbeitsgeräte oder Arbeitskleidung zu stellen, zu entsprechen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.
- Beträge, die Arbeitnehmern zum Beitritt in eine Gewerkschaft gewährt werden, und dies für höchstens (pro Jahr und pro Arbeitnehmer):
  - 86,76 EUR vor 01.07.1997;
  - 104,12 EUR vom 01.07.1997 bis 31.12.1998;
  - 111,55 EUR vom 01.01.1999 bis 31.12.1999;
  - 116,51 EUR vom 01.01.2000 bis 31.12.2000;
  - 123,95 EUR vom 01.01.2001 bis 31.12.2003;
  - 128,00 EUR ab 01.01.2004.
- Vorteile, die Arbeitnehmern durch einen Fonds für Existenzsicherheit in Form von Marken gewährt werden und die durch Regelungen bestimmt sind, die vor dem 01.01.1970 in Kraft getreten sind.
- Beträge, die Arbeitnehmern in Anwendung der Gesetze über Pension, Kranken- und Invalidenversicherung, Arbeitslosigkeit, Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden.
- Entschädigungen, die Arbeitnehmern bei Schließung ihres Unternehmens gewährt werden, bis zu dem durch das Gesetz vom 28.06.1966 über die Entschädigung für Arbeitnehmer, die infolge einer Betriebsschließung entlassen werden, festgesetzten Betrag.
- Die gesetzliche Entschädigung für geworbene Kunden, die entlassenen Handelsvertretern zusteht.

- Entschädigungen für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen (mit Ausschluss jedes anderen Unterrichtstyps) sowie Betreuung von Schülern bei der Schülerbeförderung (wobei die Bildungsanstalt, die die Beförderung organisiert, keine Rolle spielt), sofern diese Aufsicht oder diese Betreuung als zusätzliche Leistung bei demselben Arbeitgeber erfolgt.
- Die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Lohnfortzahlung in der zweiten Woche sowie die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder 13bis.
- Mahlzeiten unter Selbstkostenpreis in der Betriebskantine.
- Die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die Ausgleichruhestage im Bausektor, mit einem Maximum von zwölf Tagen.
- Die Entschädigung, die dem Lohn für den Feiertag oder den Ersatztag während einer Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit entspricht. Es betrifft eine Entschädigung (= einen Betrag unter dem normalen Bruttolohn), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 18.04.1974 zur Bestimmung der allgemeinen Weise der Durchführung des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage für einen, zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben, acht, neun Feiertage zahlen muss, die mit einem Tag der Arbeitslosigkeit ab jeweils dem 26., 51., 76., 101., 126., 151., 176., 201. und 226. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr oder ab jeweils dem 31., 61., 91., 121., 151., 181., 211., 241., 271. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr zusammenfallen, wenn es eine Sechstagewochenregelung betrifft.
- Das Kilometergeld, das dem Arbeitnehmer für Reisen mit dem Fahrrad zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz für höchstens 0,15 EURO pro Kilometer gewährt wird.
- Die durch KAA festgestellte pauschale Entschädigung für Ferienlager, die durch Anstalten und Dienste organisiert werden, die unter die Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen fallen, sofern sie durch jene Gemeinschaft oder Region zugelassen oder bezuschusst werden, von der sie abhängen. Es handelt sich um die Entschädigung von höchstens 28,48 EUR pro Tag (indexiert), die Betreuern für höchstens 30 Tage im Jahr gewährt wird.
- Ausschließlich für Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung für Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege, fallen:
    - Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
    - Haushalts- oder Ortszulage;
    - alle Zulagen, Prämien und Entschädigungen, deren Gewährungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen festgelegt wurden und von denen bis einschließlich zum 31.12.1990 keine Sozialsicherheits-beiträge einbehalten werden mussten, sowie die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben;
    - die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf Halbzeitfrühpension gemäß Titel II des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen.

TITEL 2

Normale Beiträge

K A P I T E L 1

Allgemeines

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

K A P I T E L 2

Beitragsprozentsätze

A. TABELLE

3.2.201

Ab dem vierten Quartal 2005			
	ARBEITNEHMER in % des Bruttolohns zu 108 %		**ANGESTELLTE** in % des Bruttolohns zu 100 %

Arbeitnehmer, die allen folgenden Regelungen unterliegen: Pensionen, KIV, Kindergeld, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten				
	Arbeitnehmer-Anteil	Arbeitgeber-Anteil	Arbeitnehmer-Anteil	Arbeitgeber-Anteil
Gesamtbeitrag	13,07	24,77	13,07	24,77
Jahresurlaub	-	16,27	-	-
Lohnmäßigungsbeitrag	-	7,48	-	7,48
Bezahlter Bildungsurlaub	-	0,04	-	0,04
Kinderbetreuung	-	0,05	-	0,05

Für andere Arbeitnehmer als o.a. wird der Gesamtbeitrag anhand der u.a. Prozentsätze festgestellt.				
	Arbeitnehmer-Anteil	Arbeitgeber-Anteil	Arbeitnehmer-Anteil	Arbeitgeber-Anteil
Pensionen	7,50	8,86	7,50	8,86
KIV Gesundheitspflege	3,55	3,80	3,55	3,80
KIV Entschädigungen	1,15	2,35	1,15	2,35
Kindergeld	-	7,00	-	7,00
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46	0,87	1,46
Jahresurlaub	-	16,27	-	-
Berufskrankheiten	-	1,00	-	1,00
Arbeitsunfälle	-	0,30	-	0,30
Lohnmäßigungsbeitrag	(= 5,67 % + 5,67 % der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge – siehe weiter unten).			
Bezahlter Bildungsurlaub	-	0,04	-	0,04
Kinderbetreuung	-	0,05	-	0,05

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

In bestimmten Fällen wird für die Arbeitslosenregelung ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 1,60 % geschuldet (siehe unten).

B. LOHNMÄSSIGUNGSBEITRAG

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

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

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.

3.2.203 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,
- Hausangestellte;
- Jugendliche, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- entlohnte Sportler;
- Handarbeiter, deren Lohn ganz oder teilweise aus Trink- oder Bedienungsgeld besteht und für welche Sozialsicherheitsbeiträge auf pauschale Tageslöhne berechnet werden;
- Seefischer und Schiffsjungen;
- Taxifahrer für die Personenbeförderung;
- in anerkannten beschützten Werkstätten beschäftigte Behinderte;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in landwirtschaftlichen Betrieben und Gärtnereien;
- Personal, das direkt zu Lasten der Staatskasse bezahlt wird;
- Personal von Bildungsanstalten, das direkt zu Lasten einer Gemeinschaft oder einer öffentlichen Anstalt bezahlt wird, die als Schulträger des Gemeinschaftsunterrichts auftritt.
- Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Hotel- und Gaststättengewerbe an Spitzentagen beschäftigt sind.

Daneben wird der Lohnmäßigungsbeitrag nicht für die Treueprämie geschuldet, die der Fonds für Existenzsicherheit 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.

C. ARBEITSLOSENBEITRAG VON 1,60 %

3.2.204 Nicht jeder schuldet den Beitrag in Höhe von 1,60 % (1,69 % infolge des Lohnmäßigungsbeitrags). Er gilt nur für Arbeitgeber, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten. Um die Zahl der Arbeitnehmer am 30. Juni des Vorjahres zu ermitteln, werden alle Arbeitnehmer berücksichtigt, die an diesem Tag beim Arbeitgeber in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiteten, sowie Lehrlinge und Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung der 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 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 so genannten „super Extras“ im Hotel- und

Gaststättengewerbe, für die die Beiträge auf eine Tagespauschale berechnet werden und die Arbeitnehmer, die im Feld „Statut“ als Saisonarbeiter oder Arbeiter mit begrenzten Leistungen zu melden sind. Es ist deutlich, 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.

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

Beispiel: Ein Arbeitgeber begann seine Aktivität am 15.07.2001 mit 8 Arbeitnehmern. Bis zum 29.11.2001 beschäftigte er weniger als 10 Arbeitnehmer, ab dem 30.11.2001 arbeiten bei ihm 11 Mitarbeiter. Er bezahlt den Beitrag von 1,60 % nur ab dem ersten Quartal 2003, sofern er am 30.06.2002 noch mindestens 10 Mitarbeiter beschäftigte. Für die Periode vom dritten Quartal 2001 bis zum vierten Quartal 2002 einschließlich wird der Beitrag nicht geschuldet, da für ihn das Referenzdatum der 30.09.2001 ist (= letzter Tag des ersten Quartals, für das er eine Meldung einreichen muss) und er an diesem Tag weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigte. Wenn er an diesem Tag 10 oder mehr Mitarbeiter beschäftigt hätte, hätte er den Beitrag von 1,60 % ab dem ersten Quartal bezahlen müssen, in dem er Mitarbeiter beschäftigte.

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

K A P I T E L 3

Berechnungsgrundlage

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

A. BRUTTOLOHN ZU 100 % ODER ZU 108 %

3.2.302 Für Handarbeiter und damit Gleichgestellte werden die Sozialsicherheitsbeiträge auf den Bruttolohn zuzüglich 8 % berechnet.

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

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

Zur Kategorie von Arbeitnehmern, für die die Sozialsicherheitsbeiträge auf den Bruttolohn zuzüglich 8 % berechnet werden, gehören auch die Künstler, die durch Arbeitgeber beschäftigt werden, die unter 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).

B. LEHRLINGE

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

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

C. MIT TRINKGELD BEZAHLTE ARBEITNEHMER

3.2.304 Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge im Grunde auf pauschale Tageslöhne berechnet. In Teil 7 finden Sie eine Liste mit Pauschallöhnen.

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

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

Nachstehend wird die Einbehaltung von Arbeitnehmerbeiträgen erläutert.

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

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

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

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

D. SEEFISCHER

3.2.307 Sozialsicherheitsbeiträge für die Mannschaft von Fischereifahrzeugen und Schiffsjungen im Sinne des Gesetzes vom 23.09.1931 über die Anwerbung von Personal für die Seefischerei werden auf pauschale Tageslöhne berechnet. Dies erfolgt unabhängig davon, ob sie eine feste Heuer erhalten bzw. ganz oder teilweise je nach der Ausbeute des Fangs bezahlt werden. In Teil 6 dieser Anweisungen finden Sie die anwendbaren Beträge. Im Kapitel „Arbeitstage“ (siehe oben) wird die Berechnungsweise für die Anzahl der Arbeitstage der Seefischer erläutert.

E. SPORTLER

3.2.308 Im ersten Teil dieser Anweisungen werden die Sportler angegeben, die beim LSS zu melden sind. Bei Sportlern gibt es einen Unterschied zwischen denen, die unter das Gesetz vom 24.02.1978 über den Arbeitsvertrag für entlohnte Sportler fallen, und jenen, die nicht unter dieses Gesetz fallen.

Sowohl für entlohnte Sportler, die unter das Gesetz vom 24.02.1978 fallen, als auch für Sportler, die nicht unter dieses Gesetz fallen, werden die Sozialsicherheitsbeiträge ab dem 01.07.2000 anhand folgender Pauschalen berechnet (diese Pauschale entspricht ab dem 01.01.2001 dem Betrag des garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens):

- 1.140,21 EUR für die Periode vom 01.07.2000 bis zum 31.12.2000;
- 1.117,88 EUR für die Periode vom 01.01.2001 bis zum 31.05.2001;
- 1.140,24 EUR für die Periode vom 01.06.2001 bis zum 31.01.2002;
- 1.163,02 EUR für die Periode vom 01.02.2002 bis zum 31.05.2003;
- 1.186,31 EUR für die Periode vom 01.06.2003 bis zum 30.09.2004;

- 1.210,00 EUR für die Periode vom 01.10.2004 bis zum 31.07.2005;
- 1.234,20 EUR für die Periode vom 01.08.2005 bis zum 30.09.2006;
- 1.258,91 EUR ab 01.10.2006.

Bei der Feststellung der Berechnungsgrundlage für die Beiträge können sich vier Möglichkeiten ergeben:

1. Der Monatslohn des Sportlers erreicht die Pauschale: für diesen Monat werden die Beiträge auf diese Pauschale berechnet.
2. Der Monatslohn des Sportlers ist niedriger als der Pauschalbetrag und die Versicherungspflicht deckt einen vollen Monat: für diesen Monat werden die Beiträge auf die Hälfte dieser Pauschale berechnet.
3. Der Monatslohn des Sportlers ist niedriger als der Pauschalbetrag und die Versicherungspflicht deckt keinen vollen Monat: für diesen Monat werden die Beiträge auf ein Fünfundzwanzigstel der Hälfte dieser Pauschale pro Aktivitätstag berechnet.
4. Der Monatslohn des Sportlers liegt unter den Pauschalen unter 2 oder 3: für diesen Monat werden die Beiträge auf den effektiven Lohn berechnet.

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

F. GELEGENHEITSARBEITNEHMER IN LANDWIRTSCHAFT UND GARTENBAU

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

Im Gartenbausektor ist das System der Gelegenheitsarbeit ab dem 01.07.1994 anwendbar. Im Landwirtschaftsektor ist das System ab dem 01.04.2000 anwendbar.

1. Der Begriff Gelegenheitsarbeitnehmer

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

- die Paritätischen Kommission für Gartenbau fällt, mit Ausnahme des Sektors Anlage und Pflege von Parks und Gärten;
- die Paritätischen Ausschuss für Landwirtschaft fällt, sofern der Arbeitnehmer nur auf den eigenen Grundstücken des Arbeitgebers beschäftigt wird.
- die Paritätischen Kommission für die Aushilfsarbeit fällt, sofern die Aushilfskraft bei einem Entleiher in einem der o.a. Sektoren beschäftigt wird.

Im **Gartenbausektor** dürfen sie bei mehreren Arbeitgebern im Sektor zusammen nicht mehr als 65 Tage im Jahr arbeiten. Im **Landwirtschaftsektor** dürfen sie bei mehreren Arbeitgebern im Sektor zusammen nicht mehr als 30 Tage im Jahr arbeiten. Als **Aushilfskraft** dürfen sie die Anzahl der Tage des betreffenden Sektors nicht überschreiten.

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 in der Landwirtschaft oder im Gartenbau kann diese Aktivitäten ebenso mit Gelegenheitsarbeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe kombinieren. Ein Gelegenheitsarbeitnehmer darf allerdings pro Jahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern

(Entleihern), in einem oder mehreren Sektoren zusammen, nicht mehr als 65 Tage unter diesem Sonderstatut arbeiten.

Der Arbeiter, der im Laufe eines Quartals oder in den zwei jeweils vorangegangenen Quartalen im Landwirtschaft- oder Gartenbausektor in einer anderen Eigenschaft als Gelegenheitsarbeitnehmer gearbeitet hat, wird nicht als Gelegenheitsarbeitnehmer für diese Perioden betrachtet.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer, für den er die Verpflichtung zur unmittelbaren Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern (DIMONA-Stunden) oder die Eintragung des Formulars für Gelegenheitsarbeiten nicht erfüllt, nicht beim LSS als Gelegenheitsarbeiter angeben. Der Arbeitnehmer kann den Rest des Kalenderjahres auch nicht mehr als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft oder im Gartenbau arbeiten.

Alle Informationen über den Erhalt und das Ausfüllen des Formulars für Gelegenheitsarbeiten erhalten Sie 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 (tel. 016 28 63 61) oder der Garantie- und Sozialkasse für Landwirtschaft (Tel.: 016 28 63 60), beide ansässig in der Minderbroedersstraat 8 in 3000 Löwen.

2. Beitragsberechnung

3.2.311 Die Beiträge für Gelegenheitsarbeiter werden auf einen pauschalen Tageslohn berechnet, der ab dem 01.07.2001 auf 11,58 EUR festgesetzt wurde, unabhängig von der Anzahl der Stunden, die sie an einem Tag arbeiten. Daneben ist der Arbeitgeberbeitrag für sie geringer, da weder der Beitrag für Jahresurlaub noch der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Sonderbeiträge (z.B. der Beitrag für den Betriebschließungsfonds, für den Fonds für Existenzsicherheit usw.) werden allerdings geschuldet.

In der Praxis werden bei jeder Lohnauszahlung pro Arbeitstag 1,51 EUR (13,07 % von 11,58 EUR) als persönlicher Beitrag einbehalten. Dieser Beitrag wird mitsamt den Arbeitgeberbeiträgen an den normalen Fälligkeitstagen an das LSS weiter überwiesen. Durch die Anwendung der Ermäßigung der Arbeitsbonus wird der Arbeitgeber diese Einbehaltung in Hohe von 1,51 EUR am Tag in den meisten Fällen nicht vornehmen müssen.

Wenn die Bedingungen für das Ausfüllen des Formulars für Gelegenheitsarbeiten nicht respektiert werden oder die DIMONA-Stunden nicht ausgefüllt werden, darf man die Beiträge in keinem Fall auf den Pauschallohn anrechnen. Die Arbeitnehmer sind zu diesem Zeitpunkt normale Arbeiter, für die auch die Beiträge für den Jahresurlaub und der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Also wird der Beitrag für sie auf den vollständigen Lohn zu 108 % berechnet.

3. Einzuhaltende Formalitäten

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

Es wird davon ausgegangen, dass Gelegenheitsarbeitnehmer in einer im Unternehmen gängigen Arbeitsregelung arbeiten. Sie werden als Vollzeitarbeitnehmer für die Dauer ihres Vertrags betrachtet. Werden Sie unter dem Statut von Saisonarbeitern beschäftigt, muss der Arbeitgeber in seiner DmfA-Meldung ebenso die Anzahl der geleisteten Stunden unter den jeweiligen Leistungscodes angeben (siehe die allgemeine Erläuterung in den Anweisungen für Arbeitgeber zwecks Ausfüllen der multifunktionellen Meldung, Teil 5).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für diese Gelegenheitsarbeitnehmer eine DIMONA-Stundenmeldung vorzunehmen und das Formular für Gelegenheitsarbeiten auszufüllen.

G. TAGESELTERN

3.2.313 Die Sozialsicherheitsbeiträge für Tageseltern werden anhand eines Fiktivlohns berechnet, der mit der folgenden Formel erhalten wird: **T x E x L**.

T = Anzahl der Betreuungstage. Ein Tag stimmt mit der Betreuung von einem Kind an einem Tag überein. Die Höchstzahl 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 monatliche Mindesteinkommen im Laufe des Quartals geändert wird.

H. GELEGENHEITSARBEIT IM HOTEL- UND GASTSTÄTTEN-GEWERBE

3.2.314 Im Hotel- und Gaststättengewerbe gilt seit dem 01.07.2003 ein Sondersystem für Gelegenheitsarbeit. In diesem Rahmen werden Beiträge nicht auf den Effektivlohn, sondern auf einen pauschalen Tageslohn berechnet. Da diese Arbeitnehmer nicht unter die Urlaubsregelung fallen, wird diese Tagespauschale nicht um 8 % erhöht.

Nachstehend wird die Regelung erörtert, die im Hotel- und Gaststättengewerbe seit dem 01.07.2003 in Kraft ist.

1. Der Begriff Gelegenheitsarbeitnehmer

3.2.315 Als Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe können nur Arbeitnehmer gelten, die für eine Maximaldauer von zwei aufeinander folgenden Tagen bei demselben Arbeitgeber eingestellt werden, der unter die Paritätische Kommission für das Hotelgewerbe fällt, mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder mit einem Arbeitsvertrag für eine deutlich umschriebene Arbeit. Mündliche befristete Verträge können nur als Gelegenheitsarbeitnehmer abgeschlossen werden.

Der Arbeitgeber muss für seine Gelegenheitsarbeitnehmer, sowohl für seine extra Arbeitskräfte, die in der DmfA mit der Gelegenheitsarbeitspauschale im Hotel- und Gaststättengewerbe gemeldet werden, als auch für seine „normalen“ extra Arbeitskräfte, eine DIMONA-Stundenmeldung vornehmen, um seine DIMONA-Pflicht zu erfüllen.

Der Arbeitnehmer kann auf diese Weise bei einem oder mehreren Arbeitgebern aus dem Sektor insgesamt höchstens 45 Tage im Jahr beschäftigt werden. Eine ununterbrochene Arbeitsleistung als Gelegenheitsarbeitnehmer an zwei Kalendertagen wird nur als ein einziger Arbeitstag für den Tag betrachtet, an dem die Arbeitsleistung begonnen wurde.

Der Arbeitnehmer kann Gelegenheitsarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe mit Gelegenheits-arbeit in Landwirtschaft oder Gartenbau kombinieren. Ein Gelegenheitsarbeitnehmer darf allerdings pro Jahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern (Entleihern), in einem oder mehreren Sektoren zusammen, nicht mehr als 65 Tage unter diesem Sonderstatut arbeiten.

Für ein bestimmtes Quartal kommt ein Arbeitnehmer für diese günstige Regelung nicht in Betracht, wenn er im Laufe dieses oder des jeweils vorangegangenen Quartals Arbeitsleistungen bei einem Arbeitgeber im Hotel- und Gaststättengewerbe in Anwendung des Gesetzes vom 27.06.1969 erbracht hat.

Folgende Personen, die nur in den nachstehend genannten Bereichen beschäftigt werden, kommen aber dennoch in Betracht:
- Studenten im Sinne von Titel VII des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge;
- „extra Arbeitskräfte“ wie beschrieben (es ist deshalb möglich, dass derselbe Arbeitnehmer

abwechselnd als extra Arbeitskraft unter Anwendung der hier beschriebenen, günstigen Bedingungen und als „normale extra Arbeitskraft“ arbeitet, d. h. mit einer Beitragsberechnung auf den Effektivlohn).

Der Arbeitgeber, der die Pflichten einer unmittelbaren Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern (DIMONA-Stundenmeldung) nicht erfüllt oder das Formular für Gelegenheitsarbeiten nicht ausgefüllt hat, darf im Quartal, in dem die Nachlässigkeit festgestellt wurde, sowie in den restlichen Quartalen des betreffenden Kalenderjahres, keine Gelegenheitsarbeitnehmer unter den in dieser neuen Regelung vorgesehenen Bedingungen beschäftigen.

2. Beitragsberechnung

3.2.316 Die Beiträge für Gelegenheitsarbeitnehmer werden auf einen pauschalen Tageslohn berechnet, der auf 21,00 EUR festgesetzt wurde, unabhängig von der Anzahl der Stunden, die sie an einem Tag arbeiten. Daneben ist der Arbeitgeberbeitrag für sie geringer, da weder der Beitrag für Jahresurlaub noch der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Sonderbeiträge (z.B. der Beitrag für die Betriebschließungsfonds, für den Fonds für Existenzsicherheit usw.) werden allerdings geschuldet.

In der Praxis werden bei jeder Lohnauszahlung pro Arbeitstag 2,74 EUR (13,07 % von 21,00 EUR) als persönlicher Beitrag einbehalten. Dieser Beitrag wird mitsamt den Arbeitgeberbeiträgen an den normalen Fälligkeitstagen an das LSS weiter überwiesen. Durch die Anwendung der Ermäßigung der Arbeitsbonus wird der Arbeitgeber diese Einbehaltung in Höhe von 2,74 EUR am Tag in den meisten Fällen nicht vornehmen müssen.

Für alle Personen, die an einem Tag arbeiten, der nicht durch eine DIMONA-Stundenmeldung oder ein ausgefülltes Formular für Gelegenheitsarbeiten gedeckt ist, darf man für diesen(diese) Tag(e) die Beiträge keinesfalls auf den Pauschallohn anrechnen. Für diese(n) Tag(e) gelten sie als normale Arbeiter, für die auch die normalen Beiträge geschuldet werden (wie für die Arbeiter, die Angestellten oder die mit Trinkgeldern bezahlten Arbeitnehmer).

3. Einzuhaltende Formalitäten

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

Es wird davon ausgegangen, dass Gelegenheitsarbeitnehmer in einer im Unternehmen gängigen Arbeitsregelung arbeiten. Sie werden als Vollzeitarbeitnehmer für die Dauer ihres Vertrags betrachtet. Werden Sie unter dem Statut von Saisonarbeitern beschäftigt, muss der Arbeitgeber in seiner DmfA-Meldung ebenso die Anzahl der geleisteten Stunden unter den jeweiligen Leistungscodes angeben (siehe die allgemeine Erläuterung in den Anweisungen für Arbeitgeber zwecks Ausfüllen der multifunktionellen Meldung, Teil 5).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für diese Gelegenheitsarbeitnehmer eine DIMONA-Stundenmeldung vorzunehmen und das Formular für Gelegenheitsarbeiten auszufüllen.

4. Aushilfsarbeit als Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe

3.2.318 Ab dem 01.01.2004 wird der Arbeitgeber, der zur Paritätischen Kommission für Aushilfsarbeit gehört, einem Arbeitgeber gleichgesetzt, der unter die Paritätische Kommission für das Hotelgewerbe fällt, wenn die Beschäftigung bei einem Entleiher erfolgt, der unter die letztgenannte paritätische Kommission fällt.

Für den Arbeitgeber aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe gilt, dass, wenn er die erforderlichen Sozialdokumente nicht ausfüllt, er im Quartal, in dem die Nachlässigkeit festgestellt wurde, sowie in den restlichen Quartalen des betreffenden Kalenderjahres, keine Gelegenheitsarbeitnehmer unter den in dieser neuen Regelung vorgesehenen Bedingungen beschäftigen darf. In Analogie dazu ist das LSS der Ansicht, dass – wenn es Arbeitnehmer betrifft, die durch ein Aushilfsarbeitbüro einem Hotel oder einer Gaststätte zur Verfügung gestellt werden –, das Aushilfsarbeitbüro diese Möglichkeit verliert, wenn es keine korrekte DIMONA-Meldung einreicht.

K A P I T E L 4

Lastschriftanzeige für den Jahresurlaub

3.2.401 Der Gesamtbeitrag für die Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter und der damit Gleichgestellten beträgt 16,27 % der Bruttolöhne (zu 108 %). Ein Teil davon (6 %) wird jeden dritten Monat, gemeinsam mit den anderen Beiträgen, kassiert (siehe Tabelle im ersten Kapitel dieses Kapitels). Für den restlichen Teil in Höhe von 10,27 % wird jedes Jahr eine Lastschriftanzeige erstellt. Das LSS erstellt diese Lastschriftanzeige anhand der 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.

K A P I T E L 5

Neuverteilung der Soziallasten

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

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

3.2.502 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).

Folgende Arbeitnehmer sind deshalb 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.

B. BERECHNUNG DER NEUVERTEILUNG DER SOZIALLASTEN

1. Rückerstattung von Beiträgen

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

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

Folgende Beiträge sind von der Berechnungsgrundlage ausgeschlossen:

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

Außerdem wird der 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.

2. Ausgleichsbeitrag

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

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

3. Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags

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

C. BESTIMMUNG DES HABEN- ODER SOLLBETRAGS

3.2.506 Der Habenbetrag dient der Bereinigung der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden 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, sofern Beiträge für das 2. Quartal des laufenden Jahres geschuldet werden;
- 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.

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

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

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

3.2.507 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 Basis der Angaben berechnet wurden, die in den Quartalsmeldungen des vorigen Jahres gemeldet wurden. Wenn das Ergebnis dieser Bearbeitung für nichtig erklärt wird, weil es keine 37,18 EUR beträgt, wird der Arbeitgeber darüber gleichfalls in Kenntnis gesetzt.

Die Ermäßigung oder der Ausgleichsbeitrag wird jedoch nicht auf der 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 Sozialsicherheitsbeiträge gelten.

K A P I T E L 6

Kopplung von Löhnen an Perioden

3.2.601 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 2002 erst Anfang Januar 2003 auszahlt, diese Löhne dennoch auf der Meldung des vierten Quartals angeben müssen.

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

A. LOHNRÜCKSTÄNDE

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

Eine eingereichte Meldung muss wie in Teil 2 erläutert geändert werden.

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

B. PROVISIONEN

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

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

C. PRÄMIEN, GEWINNBETEILIGUNGEN, ZULAGEN UND SONSTIGE ÄHNLICHE VORTEILE

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

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

D. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN UNRECHTMÄSSIGER BEENDIGUNG DES VERTRAGS

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

Nur im außerordentlichen Fall, in dem das Arbeitsvertragsgesetz die Auszahlung der Kündigungsentschädigung in Monatsraten gestattet, genehmigt das LSS die Verteilung der Meldung über die Quartale, die die Entschädigung deckt, zu den Beitragsprozentsätzen, die in diesen Quartalen anwendbar sind. Beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung sind Informationen zur möglichen Auszahlung einer Kündigungsentschädigung in Monatsraten erhältlich.

Für die Meldung beim LSS wird davon ausgegangen, dass eine Kündigungsentschädigung die Periode deckt, die 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 betreffs der Löhne und Arbeitstage wie folgt aufgeschlüsselt:

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

Für eine Kündigungsentschädigung, 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 gleichfalls die geschuldeten Beiträge und überweist diese innerhalb des Monats nach der Entscheidung.

E. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN NICHT ERFOLGTER WIEDER-AUFSTELLUNG VON DELEGIERTEN VON ODER KANDIDATEN FÜR BETRIEBSRÄTE(N) ODER AUSSCHÜSSE(N) FÜR ARBEITS-SICHERHEIT, BETRIEBSHYGIENE UND VERSCHÖNERUNG DER ARBEITSPLÄTZE ODER GEWERKSCHAFTSVERTRETERN

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

F. ENTSCHÄDIGUNG BEI EINVERNEHMLICHER BEENDIGUNG DES VERTRAGS

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

TITEL 3

Sonderbeiträge

K A P I T E L 1

Einleitung

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

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

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

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

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

K A P I T E L 2

Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers

A. BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB

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

1. Betroffene Arbeitgeber

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

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:
- der Staat;
- Gemeinschaften und Regionen;
- öffentliche Anstalten, die vom Staat, den Gemeinschaften und Regionen abhängen, außer autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen für ihre Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags beschäftigt werden;
- gemeinnützige Einrichtungen;
- Bildungsanstalten für ihr Lehrpersonal.

2. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.203 Der Beitrag wird für alle beschäftigten Arbeitnehmer geschuldet, mit Ausnahme anerkannter und industrieller Lehrlinge, Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden.

3. Beitragsbetrag

3.3.204 Der Beitrag beträgt 0,04 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für die Arbeiter).

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

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.205 Keine besonderen Formalitäten.

B. BETRIEBSSCHLIESSUNGSFONDS: GRUNDBEITRAG

3.3.206 Ursprünglich wurde der Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer (nachstehend Betriebsschließungsfonds genannt) gegründet, um eine Leistung zu erbringen, wenn ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen in Bezug auf seine Arbeitnehmer nicht mehr nachkommt (allgemein im Falle eines Konkurses). Diese Leistung wird durch Beiträge zu Lasten bestimmter Arbeitgeber finanziert.

1. Betroffene Arbeitgeber

3.3.207 Alle Arbeitgeber (natürliche oder juristische Personen), die ein Unternehmen mit einem industriellen oder Handelszweck betreiben und die im vorigen Kalenderjahr Personal beschäftigten, schulden diesen Beitrag. Es wird davon ausgegangen, dass die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen auch ein „Unternehmen“ mit einem industriellen oder Handelszweck betreiben.

Folgende Arbeitnehmer sind deshalb ausgeschlossen:

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

2. Betroffene Arbeitnehmer

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

3. Beitragsbetrag

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

Ab dem ersten Quartal 2007 wird dieser Beitrag wie folgt bestimmt:

Für Arbeitgeber, die im vorigen Kalenderjahr im Schnitt weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigten:
- 0,18% (0,19%) der Bruttolöhne.

Für Arbeitgeber, die im vorigen Kalenderjahr im Schnitt 20 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten:
- 0,20% (0,21%) der Bruttolöhne.

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

Achtung: In Bezug auf die allgemeinen Prozentsätze gibt es Ausnahmen für bestimmte Kategorien von Arbeitgebern und Arbeitnehmern; in Teil 7 werden die für sie geltenden Prozentsätze aufgelistet.

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

3.3.210

Berechnung der durchschnittlichen Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer

Die durchschnittliche Anzahl der im vorigen Kalenderjahr beschäftigten Arbeitnehmer erhält man,

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

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.211 Keine besonderen Formalitäten.

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

C. BETRIEBSSCHLIESSUNGSFONDS: SONDERBEITRAG

3.3.212 Andere Aufträge als oben erörtert wurden der Betriebsschließungsfonds anvertraut. So ist die Fonds namentlich für die Auszahlung eines Teils der Entschädigung für bestimmte Arbeitslosentage zuständig. Dieser Anteil wird durch einen anderen Arbeitgeberbeitrag, den so genannten „Sonderbeitrag“, finanziert.

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

1. Betroffene Arbeitgeber

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

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

2. Betroffene Arbeitnehmer

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

Folgende Arbeitnehmer sind deshalb ausgeschlossen:

- Personalmitglieder des öffentlichen Sektors, die ausschließlich der Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Gesundheitspflege) unterliegen;
- anerkannte und industrielle Lehrlinge, Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden,
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- bedürftige Jugendliche, die im Rahmen des KE Nr. 499 beschäftigt werden.

3. Beitragsbetrag

3.3.215 Ab dem ersten Quartal 2007 beträgt dieser Beitrag 0,15 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für Handarbeiter).

Da er an die Lohnmäßigung gekoppelt ist, beträgt dieser Beitrag 0,16 % für Arbeitgeber, die den Lohnmäßigungsbeitrag schulden.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.216 Keine besonderen Formalitäten.

D. FONDS FÜR EXISTENZSICHERHEIT

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

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

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

1. Betroffene Arbeitgeber

3.3.218 Die betroffenen Arbeitgeber gehören, für ihre Arbeitnehmer oder für einen Teil von ihnen, zu einer paritätischen Kommission, innerhalb dessen ein Fonds für Existenzsicherheit gegründet wurde. Ob Arbeitgeber diesen Beitrag zahlen müssen, hängt deshalb davon ab, ob sie für (bestimmte ihrer) ihre Arbeitnehmer unter eine paritätische Kommission fallen. Weitere Informationen sind beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Verwaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen, Abteilung Befugnis der Paritätischen Kommissionen, erhältlich. (Tel.: 02 233 41 11).

2. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.219 Im Grunde werden die Beiträge für alle Arbeitnehmer geschuldet, die zu einer bestimmten paritätischen Kommission gehören.

Sie werden nicht für die anerkannten und industriellen Lehrlinge, die Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und die Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter geschuldet, und dies für die gesamte Laufzeit der Verträge.

3. Beitragsbetrag

3.3.220 Die Beiträge, die das LSS für die verschiedenen Fonds für Existenzsicherheit kassiert, werden als ein Prozentsatz der Bruttolöhne (zu 108 % für die Handarbeiter) oder als Pauschale pro Arbeitnehmer festgelegt.

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

In Teil 7 finden Sie eine Tabelle dieser Beiträge gemäß der Kategoriekennzahl der Arbeitgeber.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.221 Keine besonderen Formalitäten.

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

E. FRÜHPENSIONIERTE: MONATLICHER SONDERBEITRAG

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

1. Betroffene Arbeitgeber

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

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

3.3.224 *Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen*:

- Unternehmen, die durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit als in finanziellen Schwierigkeiten befunden wurden, im Sinne des Gesetzes über die konventionelle Frühpension, nur in der Periode der Anerkennung der finanziellen Notlage eines Unternehmens;
- die folgenden anerkannten oder bezuschussten Einrichtungen und Dienste, sofern sie ohne Erwerbszweck arbeiten:
  - Krankenhäuser;
  - psychiatrische Pflegeanstalten;
  - Erholungs- und Pflegeheime;
  - Polikliniken;
  - Seniorenheime;
  - Dienste für Familien- und Seniorenhilfe;
  - Anstalten und Dienste für behinderte Personen zu Lasten des Fonds für sozio-medizinisch-pädagogische Betreuung Behinderter;
  - beschützte Werkstätten, Rehabilitationszentren, Zentren für spezialisierte Berufsorientierung von Behinderten, die von einem Dienst der Gemeinschaften oder der Regionen für die gesellschaftliche Wiedereingliederung von Behinderten abhängen;
  - Anstalten oder Dienste für Minderjährige, auf welche die gesetzlichen oder Dekretsbestimmungen betreffs des Jugendschutzes anwendbar sind;
  - Dienste für geistige Gesundheit;

- Dienste für Heimpflege;
- Dienstleistungszentren und Anstalten für Senioren;
- Kinderbetreuungszentren, Kinderkrippen, Mütterheime, Kindertages- und -nachtstätten;
- Dienste für Tagesmütter;
- Telefonseelsorgezentren;
- Zentren für Lebens- und Familienfragen;
- ÖSHZ.

2. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.225 Der Beitrag wird für alle Frühpensionierten geschuldet, die von der Kündigung nach dem 31.08.1990 in Kenntnis gesetzt wurden und deren Frühpension nach dem 31.12.1990 in Kraft tritt.

Unter bestimmten Bedingungen können auch ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Ergänzungsentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnlands erhalten (KAA Nr. 17 vicies septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003). Für diese Personen wird dieser Sonderbeitrag nicht geschuldet.

Folgende Arbeitnehmer sind gleichfalls ausgeschlossen:

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

3. Beitragsbetrag

3.3.226 Der Sonderbeitrag beträgt:

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

3.3.227 *Ermäßigung des Beitragsbetrages*

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

- in der Periode von einem Jahr, das der Periode der Feststellung als in Schwierigkeiten anerkanntes Unternehmen folgt;
- für Arbeitnehmer, deren durchschnittlicher Monatslohn zum Zeitpunkt der Frühpensionierung folgende Beträge nicht überschreitet:

- 01.01.1991 bis 28.02.1991: 1.254,54 EUR;
- 01.03.1991 bis 30.11.1991: 1.279,65 EUR;
- 01.12.1991 bis 31.10.1992: 1.305,23 EUR;
- 01.11.1992 bis 30.06.1993: 1.331,34 EUR;
- 01.07.1993 bis 30.11.1994: 1.357,96 EUR;
- 01.12.1994 bis 30.04.1996: 1.385,13 EUR;
- 01.05.1996 bis 30.09.1997: 1.412,84 EUR;
- 01.10.1997 bis 31.05.1999: 1.441,10 EUR;

- 01.06.1999 bis 31.08.2000: 1.469,93 EUR;
- 01.09.2000 bis 31.05.2001: 1.499,31 EUR;
- 01.06.2001 bis 31.12.2001: 1.529,28 EUR;
- 01.01.2002 bis 31.01.2002: 1.611,03 EUR;
- 01.02.2002 bis 31.05.2003: 1.643,24 EUR;
- 01.06.2003 bis 30.09.2004: 1.676,07 EUR;
- 01.10.2004 bis 31.07.2005: 1.709,67 EUR;
- 01.08.2005 bis 30.09.2006: 1.743,89 EUR
- ab dem 01.10.2006: 1.778,73 EUR

3.3.228 *Hinweise:*

- Der Beitragsbetrag wird zum Zeitpunkt des Beginns der Frühpensionierung des Arbeitnehmers bestimmt und bleibt während seiner gesamten Frühpensionierung unverändert, es sei denn, sein ehemaliger Arbeitgeber wird in der durch diese Frühpensionierung gedeckten Periode als in Schwierigkeiten befindlich anerkannt.
- Der monatliche Pauschalbeitrag wird unteilbar und vollständig geschuldet, sogar für unvollständige Monate, z.B. wenn die Frühpensionierung an einem anderen Datum als dem 1. des Monats oder im Monat der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten beginnt/endet. Für letztere ist der reduzierte Betrag von 24,79 EUR auch auf den gesamten Monat anwendbar, der dem Jahr nach der Feststellung folgt.

4. Einzahlung des Beitrags

3.3.229 Im Grunde wird der Beitrag durch den Schuldner der Ergänzungsentschädigung der Frühpension geschuldet, d.h. entweder:

- durch den Arbeitgeber;
- durch den Fonds für Existenzsicherheit des Arbeitgebers;
- durch jede andere Person oder jede andere Anstalt, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Zahlung der Ergänzungsentschädigung übernimmt.

Folgende Regeln gelten, wenn die Ergänzungsentschädigung von verschiedenen Schuldnern geschuldet wird:

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

5. Zu erledigende Formalitäten

3.3.230 Der Arbeitgeber oder derjenige, der die Ergänzungsentschädigung zu den Bezügen im vorgezogenen Ruhestand zahlt, muss die Meldung gemäß den Erläuterungen in Teil 5 ausfüllen.

Eventuell müssen bei der Quartalsmeldung folgende Unterlagen an das LSS weitergeleitet werden:

- für Arbeitnehmer, die zum ersten Mal gemeldet werden, eine Kopie des Formulars „C4 - Frühpension", das durch den Arbeitgeber ausgefüllt wird;
- für Unternehmen, die als in Schwierigkeiten befindlich anerkannt wurden, eine durch den FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ausgestellte Bescheinigung, mit Angabe der Periode, in der das Unternehmen als solches anerkannt wurde. Diese Bescheinigung muss nur einmal übergeben werden.

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

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

6. In Schwierigkeiten oder Umstrukturierung befindliche Unternehmen

3.3.231 Die Bedingungen, denen ein Unternehmen entsprechen muss, um als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung befindlich anerkannt zu werden, werden vom FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung festgelegt. Hier können Sie alle nützlichen Informationen anfordern.

F. FRÜHPENSIONIERTE: BESONDERER AUSGLEICHSBEITRAG

3.3.232 Für die Periode vom 01.01.1995 bis zum 31.12.2006 können paritätische (Unter-) Kommissionen kollektive Arbeitsabkommen abschließen, welche die Einführung einer konventionellen Frühpensionierungsregelung im Sinne des Gesetzes über die konventionelle Frühpension vorsehen. Um die Kosten dieser Maßnahme auszugleichen, wird zusätzlich zum o.a. Beitrag ein Sonderbeitrag zu Lasten der Arbeitgeber erhoben, die diese Möglichkeit nutzen.

1. Betroffene Arbeitgeber

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

2. Betroffene Arbeitnehmer

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

Gleichfalls müssen sie folgenden Bedingungen entsprechen.

a) Periode vom 01.01.1995 bis 31.12.1996

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

b) Periode vom 01.01.1997 bis 31.12.2006

Der Arbeitnehmer muss wenigstens 55 Jahre alt sein, wenn der Arbeitsvertrag 1997 beendet wird. Er muss wenigstens 56 Jahre alt sein, wenn der Arbeitsvertrag in der Periode von 1998 bis 2006 beendet wird.

Gleichfalls muss es sich um Arbeitnehmer handeln, die entweder:
- durch einen Arbeitgeber im Baugewerbe beschäftigt werden und ein durch den Amtsarzt ausgestelltes Attest vorlegen können, das Berufsunfähigkeit attestiert;
- nachweisen können, dass sie mindestens zwanzig Jahre in einer Arbeitsregelung im Sinne von Artikel 1 des am 23.03.1990 im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen KAA Nr. 46 (= Nachtarbeit) gearbeitet haben.

3. Beitragsbetrag

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

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

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

4. Einzahlung des Beitrags

3.3.236 Im Grunde wird der Beitrag durch den Schuldner der Ergänzungsentschädigung geschuldet, d.h.:
- durch den Arbeitgeber;
- den Fonds für Existenzsicherheit, dem der Arbeitgeber angehört;
- jede andere Person oder Einrichtung, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Bezahlung der Ergänzungsentschädigung übernommen hat.

Die folgenden Regeln sind anwendbar, wenn die Ergänzungsentschädigung durch mehrere Schuldner geschuldet wird:
- Wenn teilweise der Arbeitgeber selbst und teilweise sein Fonds für Existenzsicherheit (oder eine andere Person bzw. Anstalt, welche die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernommen hat) die Ergänzungsentschädigung zahlen, muss der Arbeitgeber den Ausgleichsbeitrag, der auf die Gesamtsumme der Ergänzungsentschädigung berechnet wird, zahlen.
  Von dieser Regel kann abgewichen werden, wenn diesbezüglich ein KAA in der paritätischen Kommission geschlossen wurde, dem der Arbeitgeber angehört. In diesem Fall wird der Vorsitzende der betreffenden paritätischen Kommission ein Exemplar des KAA an das LSS weiterleiten.
- Wenn zwei verschiedene Arbeitgeber die Ergänzungsentschädigung aufgrund von zwei Teilzeitstellen schulden, berechnet jeder Arbeitgeber den Beitrag auf die Ergänzungsentschädigung, die er schuldet.

5. Zu erledigende Formalitäten

3.3.237 Der Arbeitgeber oder die Person, die die Ergänzungsentschädigung des Frühpensionierten bezahlt, muss den Frühpensionierten - wie in Teil 5 angegeben - melden.

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

G. AUSSERGESETZLICHE PENSIONEN

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

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

1. Betroffene Arbeitgeber

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

2. Beitragsbetrag

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

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

Hier gibt es zwei Möglichkeiten:

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

In diesem Fall kommen Einzahlungen oder der Teil außertariflicher Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall, die sich auf Dienstjahre vor dem 01.01.1989 beziehen, nicht in Betracht.

Wenn sich diese Einzahlungen sowohl auf Jahre beziehen, die vor dem 01.01.1989 geleistet wurden, als auch auf diejenigen, die nach dem 31.12.1988 geleistet wurden, erhält man die Berechnungsgrundlage für den Beitrag, indem für jeden Arbeitnehmer der gesamte Vorteil mit einem Bruch multipliziert wird, wobei:
- der Zähler mit der Anzahl der vollständigen Dienstjahre zwischen dem Alter des Arbeitnehmers am 31.12.1988 und dem 65. Lebensjahr (für einen Mann) oder dem 60. Lebensjahr (für eine Frau) übereinstimmt; diese Zahl darf jedoch nicht größer als 45 oder 40 Jahre sein;
- der Nenner mit der Gesamtzahl der vollständigen Dienstjahre übereinstimmt, d.h. entweder 45 für Männer oder 40 für Frauen.

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

Der geschuldete Beitrag errechnet sich wie folgt:

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

Die Zahl 12 stimmt mit der Anzahl der zu berücksichtigenden Jahre überein, nämlich der Zahl der vollständigen Dienstjahre zwischen dem 31.12.1988 und dem 60. Lebensjahr (September 2001).

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

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

Insbesondere für die Pensionseinzahlungen im Rahmen des Gesetzes vom 28.04.2003 über ergänzende Pensionen und das Besteuerungssystem für diese Pensionen und für bestimmte Zusatzleistungen im Bereich der sozialen Sicherheit (BS vom 15.05.2003) gilt gleichfalls, dass der Beitrag in Höhe von 8,86 % nicht für den Arbeitgeberanteil geschuldet wird, der zur Finanzierung des Solidaritätsbeitrags im Sinne von Kapitel IX dieses Gesetzes bestimmt ist (dieser Solidaritätsbeitrag entspricht mindestens 4,40 % der Pensionseinzahlungen).

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.241 Der Arbeitgeber gibt diesen Beitrag global für das gesamte Unternehmen an (d.h. nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln).

Er muss selbst dem LSS keine Beweisstücke zuleiten, sondern selbstverständlich in der Lage sein, den Nachweis für die in der Meldung ausgewiesenen Beträge zu erbringen, wenn das LSS ihn darum bittet.

Ab dem ersten Quartal 2005 wird der Beitrag in Höhe von 8,86 %, der für einige Sektoren im Rahmen des Gesetzes vom 28.04.2003 einem Fonds für Existenzsicherheit gezahlt wird, gemeinsam mit dem Existenzsicherheitsbeitrag eingenommen (siehe Tabelle am Ende dieser Anweisungen). In diesen Fällen muss der Beitrag auf den gleichen Pensionsvorteil berechnet und selbstverständlich nicht noch einmal einzeln auf der Meldung angegeben werden.

H. RISIKOGRUPPEN

3.3.242 Um Initiativen für Personen zu fördern, die zu den Risikogruppen gehören, werden die Arbeitgeber gebeten, einen Beitrag von mindestens 0,10 % der Lohnmasse zu zahlen.

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

1. Betroffene Arbeitgeber

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

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, der Staatsrat, die Armee und die föderale Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, mit Ausnahme der öffentlichen Kreditinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen;
- bezuschusste freie Bildungseinrichtungen, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften;
- anerkannte beschützte Werkstätten und Rehabilitationszentren.

2. Beitragsumfang

3.3.244 Die Bezahlung des Beitrags durch die Arbeitgeber wird in ein neues oder verlängertes KAA, der innerhalb einer paritätischen Kommission oder für ein Unternehmen oder eine Gruppe von Unternehmen abgeschlossen wird, aufgenommen.

Dieses KAA muss gemäß dem KAA-Gesetz geschlossen und bei der Geschäftsstelle der Verwaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung spätestens am 1. Oktober des Jahres, auf das er sich bezieht, hinterlegt worden sein.

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

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

3. Beitragsbetrag

3.3.245 Wer nicht oder nur für einen Teil seines Personals unter einen derartigen Tarifvertrag fällt, muss dem LSS einen Beitrag in Höhe von 0,10 % der Löhne der Arbeitnehmer bezahlen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und auf welche der KAA nicht anwendbar ist.

In Abweichung hiervon wird kein Beitrag für das erste und zweite Quartal 2005 geschuldet und beträgt der Beitrag 0,20 % für das dritte und vierte Quartal 2005.

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

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.246 Keine besonderen Formalitäten.

Wer von diesem Beitrag freigestellt ist, weil er unter ein genehmigtes KAA fällt, muss diesbezüglich keine Beweise an das LSS weiterleiten. Das Landesamt empfängt diese Daten direkt vom FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

I. AKTIVE BETREUUNG VON ARBEITSLOSEN

3.3.247 Dieser Beitrag dient der aktiven Betreuung von Arbeitslosen im Sinne der Zusammenarbeitsabkommen vom 30.04.2004 über die aktive Betreuung von Arbeitslosen.

1. Betroffene Arbeitgeber

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

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, der Staatsrat, die Armee und die föderale Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;

- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, mit Ausnahme der öffentlichen Kreditinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen;
- bezuschusste freie Bildungseinrichtungen, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften;
- anerkannte beschützte Werkstätten und Rehabilitationszentren.

2. Beitragsbetrag

3.3.249 Für das erste und zweite Quartal 2005 wird dieser Beitrag nicht geschuldet. Für das dritte und vierte Quartal 2005 entspricht er 0,10 %, ab dem ersten Quartal 2006 und folgenden Quartalen 0,05% der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (gegenüber 108 % für Handarbeiter), die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.250 Keine besonderen Formalitäten.

J. KINDERBETREUUNG

3.3.251 Um Kinderbetreuungsinitiativen zu fördern, kassiert das LSS einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag. Dieser Beitrag wird ab dem 01.01.1999 geschuldet. Er ersetzt den früher geschuldeten Beitrag für Kinderbetreuungsinitiativen, hat jedoch einen breiteren Anwendungsbereich.

1. Betroffene Arbeitgeber

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

2. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.253 Der Beitrag wird für alle Beschäftigten geschuldet, d.h. einschließlich der Lehrlinge, Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, Hausangestellten, des im öffentlichen Dienst beschäftigten statutarischen Personals usw.

3. Beitragsbetrag

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

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.255 Keine besonderen Formalitäten.

K. REGULIERUNG NACH KÜNDIGUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

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

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

1. Betroffene Arbeitgeber

3.3.257 Die betroffenen Arbeitgeber sind im wesentlichen Behörden und öffentlich-rechtliche Anstalten. Bestimmte andere Arbeitgeberkategorien werden für nachstehende Bestimmungen Behörden gleichgesetzt.

Einige dieser Arbeitgeber beschäftigen Personal, das durch eine andere Behörde gemeldet wird (Zentrale Dienststelle für feste Ausgaben für definitiv ernannte Beamte der FÖD, Gemeinschaften für definitiv ernannte Lehrer usw.). Die Regulierung für entlassene Personalmitglieder wird stets durch ihren Arbeitgeber vorgenommen.

2. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.258 Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:

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

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

- Personal in Bildungsanstalten, deren Schulträger natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen sind, sofern sie eine Gehaltszulage oder ein Gehalt von einer Gemeinschaft oder einer Gemeinschaftskommission erhalten;
- Mitglieder des akademischen Personals der Universitäten, die durch natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen gegründet wurden und durch eine Gemeinschaft zugelassen wurden;
- Personal der durch natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen gegründeten Schul- und Berufsberatungsdienste, der psycho-medizinisch-sozialen Zentren und pädagogischen Betreuungsdienste, sofern sie eine Gehaltszulage oder ein Gehalt von einer Gemeinschaft oder einer Gemeinschaftskommission erhalten;
- Diener der katholischen, protestantischen, orthodoxen, anglikanischen und jüdischen Kirche, islamitische Imams und Vertreter des zentralen Freigeistigen Rates;
- der Generalkommissar für Flüchtlinge und Staatenlose, seine Stellvertreter sowie ständige Vorsitzende und Beisitzer des Ständigen Widerspruchsausschusses für Flüchtlinge;
- Mitglieder des Ombudsdienstes autonomer öffentlicher Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 44 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen;
- der Generalberater und stellvertretende Generalberater der Dienststelle für Kriminalpolitik;
- der Ständige Sekretär für Vorbeugungspolitik und stellvertretende Sekretäre.

3.3.259 *Folgende Personen sind jedoch nicht betroffen:*

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

Für bestimmte Soldaten der Wehrmacht, die ins Zivilleben zurückkehren, gilt ab dem 14.10.2003 ein gleiches System, aber dann auf der Basis einer anderen gesetzlichen Bestimmung.

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

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

3. Regulierungsweise

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

- für die Regelung der Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen: sechs Monate;
- für die Arbeitslosenregelung: je nach Alter, die Anzahl der erforderlichen Arbeitstage, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben.

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

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

Beispiel: Ein definitiv ernannter Beamter einer gemeinnützigen Anstalt wird am 01.02.2002 entlassen. Er ist 31 Jahre alt und sein monatliches Bruttogehalt beträgt 1.525,00 EUR. Innerhalb von 30 Tagen meldet er sich als Arbeitssuchender und beantragt Arbeitslosengeld. Seine soziale Situation wird über die Einzahlung der folgenden Beiträge reguliert:

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

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

Hinweise:

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

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.263 Die Meldung muss gemäß den Angaben in Teil 5 ausgefüllt werden.

Arbeitgeber, die bei dieser Regulierung Probleme haben, können das LSS bitten, die Berechnung an ihrer Stelle vorzunehmen. Zu diesem Zweck müssen sie dem LSS alle erforderlichen Informationen (Name des Personalmitglieds, Alter zum Zeitpunkt der Entlassung, letztes Gehalt usw.) brieflich mitteilen.

L. VORÜBERGEHENDE ARBEITSLOSIGKEIT UND ÄLTERE ARBEITSLOSE

3.3.264 Ab 01.01.1997 wird ein Sonderbeitrag zur Finanzierung der Regelung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit und der Alterszulage für ältere Arbeitslose geschuldet. Dieser Beitrag ist für die Globalverwaltung bestimmt.

1. Betroffene Arbeitgeber

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

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, der Staatsrat, die Armee und die föderale Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, mit Ausnahme der öffentlichen Kreditinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen für ihre Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt werden;
- bezuschusste freie Bildungseinrichtungen, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften;
- anerkannte beschützte Werkstätten und Rehabilitationszentren.

Von dieser Regelung können auch Arbeitgeber ausgeschlossen werden, die:

- 1996 durch ein neues oder verlängertes KAA gebunden waren, das einen Beitrag von mindestens 0,20 % für Personen vorsah, die zu einer Risikogruppe gehören, bzw. für Personen in einem Betreuungsprojekt;

- in den Perioden 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002 und 2003-2004 durch das o.a. KAA gebunden waren;
- den betreffenden Beitrag direkt ab 1997 an eine Vereinigung ohne Erwerbszweck gezahlt haben, die diesen Betrag zur Ausbildung, Bildung oder Beschäftigung dieser Kategorien angewandt hat;
- diese Regelung 2005-2006 fortsetzen.

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

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

2. Beitragsbetrag

3.3.266 Der Beitrag wurde 01.01.1997 eingeführt und beträgt 0,10 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für Handarbeiter). Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.267 Keine besonderen Formalitäten.

M. FIRMENWAGEN

3.3.268 Im ersten Titel dieses Teils in Kapitel 3 („Der Begriff Lohn“) wurde angegeben, dass der Vorteil der Nutzung eines durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs vom Lohnbegriff ausgeschlossen ist. Ab 01.01.1997 wird auf diesen Vorteil jedoch ein Solidaritätszuschlag zu Lasten des Arbeitgebers geschuldet.

1. Betroffene Arbeitgeber

3.3.269 Dieser Beitrag wird von allen Arbeitgebern geschuldet, die bestimmten Arbeitnehmern ein Fahrzeug zur Verfügung stellen, das sie nicht zu Berufszwecken nutzen (sowohl für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz als auch zu sonstigen privaten Zwecken und für den Gruppentransport von Arbeitnehmern).

Der Beitrag wird auch geschuldet, wenn die Betriebsfahrzeuge von Personen benutzt werden, die durch das Gesetz vom 27.06.1969 ausgeschlossen sind, aber im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder unter arbeitsvertragähnlichen Bedingungen beschäftigt werden (z. B. Studenten, nicht versicherungspflichtige Hausangestellte usw.).

Ab dem 01.07.2005 gilt eine gesetzliche Vermutung, dass von jedem Fahrzeug, das auf den Namen des Arbeitgebers zugelassen wurde oder das Gegenstand eines Miet- oder Leasingvertrags oder eines anderen Nutzungsvertrags ist, angenommen wird, dass es einem Arbeitnehmer zu Privatzwecken zur Verfügung steht, es sei denn, dass der Arbeitgeber beweist, dass:

a) die Privatnutzung nur durch eine Person erfolgt, die nicht unter die soziale Sicherheit für Arbeitnehmer fällt (z. B. den Geschäftsführer selbst)
b) das Fahrzeug nur zu Berufszwecken verwendet wird.

Arbeitgeber, die deshalb diesen Sonderbeitrag für bestimmte Fahrzeuge nicht entrichten, werden – wenn das LSS sie dazu um eine Erklärung bittet – nachweisen müssen, dass den Bedingungen unter a) oder b) entsprochen wurde.

Wenn ein Firmenwagen außerhalb der Arbeitsstunden dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht und der Arbeitgeber behauptet, dass das Fahrzeug nicht zu Privatzwecken verwendet wird, wird das LSS dies nicht ohne Weiteres akzeptieren. Das alleinige Bestehen eines Verbots der Nutzung von Firmenwagen zu Privatzwecken im Unternehmen reicht nicht aus. Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass für die Nutzung der Firmenfahrzeuge ein kohärentes System angewendet wird (u.a. unter Berücksichtigung der Funktionsbeschreibung der betreffenden Arbeitnehmer u.a.m.), wobei gleichfalls ein etwaiger Missbrauch der Firmenwagen kontrolliert wird und die festgestellten Verstöße ausreichend sanktioniert werden. Dies impliziert auch, dass der Arbeitgeber dafür sorgen muss, dass – wenn der Arbeitnehmer für eine längere Periode (= mehr als eine Woche) keine Arbeitsleistungen erbringen muss (z. B. Krankheit, Urlaub) – das Fahrzeug im Grunde in dieser Periode nicht mehr dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen kann.

- Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz

Wenn der Arbeitnehmer über einen Wagen verfügt und damit zwischen Wohnort und dem Ort des Arbeitsplatzes pendelt, wird dies als Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz betrachtet und wird der Beitrag immer noch geschuldet.

- Gruppentransport

Der Solidaritätszuschlag wird für den Gruppentransport von Arbeitnehmern geschuldet. Wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt sind, wird der Solidaritätszuschlag für den Gruppentransport nicht geschuldet:

- Es betrifft eine Regelung, auf die sich die Tarifpartner geeinigt haben, in der ein Fahrzeug der Kategorie N1 und M1 genutzt wird (für weitere Erklärungen zu N1 und M1 siehe „Beitragsbetrag“). Die Regelung muss Gegenstand eines KAA auf Unternehmens- oder Sektorniveau oder einer sonstigen Regelung darstellen, die zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern vereinbart wurde.
- Für Fahrzeuge, die zur Kategorie N1 gehören, müssen neben dem Fahrer müssen mindestens zwei andere Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke vom und zum Wohnort des Fahrers mitfahren. Hat das Fahrzeug weniger als drei Sitzplätze oder ist der Raum dem Transport von Personen auf einer einzigen Sitzbank oder lediglich einer Reihe von Sitzplätzen vorbehalten, genügt es, wenn neben dem Fahrer mindestens ein anderer Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke mitfährt.
- Für Fahrzeuge der Kategorie M1 gilt, dass der Beitag nicht geschuldet wird, wenn das Fahrzeug, den Sitz des Fahrers nicht mitgerechnet, mindestens 5 Sitzplätze und höchstens 8 Sitzplätze hat. Außerdem müssen neben dem Fahrer normalerweise 3 Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke vom und zum Wohnort des Fahrers mitfahren.
- Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass das Fahrzeug sonst nicht zu Privatzwecken genutzt wird.

2. Beitragsbetrag

3.3.270 Als Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Firmenwagens zu persönlichen Zwecken oder für den Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz werden ab dem 01.01.2005 nicht mehr als 33 % des tatsächlichen Vorteils des Arbeitnehmers geschuldet. Statt dessen gilt eine Monatspauschale pro Fahrzeug, das der Arbeitgeber direkt oder indirekt seinem/seinen Arbeitgeber(n) zur Verfügung stellt. Der pauschale Solidaritätsbeitrag wird geschuldet, ungeachtet dessen, ob der Arbeitnehmer

selbst einen Beitrag leistet und ungeachtet der Höhe des Arbeitnehmerbeitrags.

Es betrifft Fahrzeuge, die im Hinblick auf die Beförderung von Fahrgästen entworfen und gebaut wurden, die – außer dem Fahrersitz – höchstens 8 Sitzplätze haben (M1), sowie Fahrzeuge, die der Warenbeförderung dienen, mit einem Höchstgewicht von 3,5 Tonnen (N1).

Dieser monatliche Beitrag, der nicht weniger als 20,83 EUR betragen darf, hängt vom CO2-Emissionsgehalt sowie dem Kraftstofftyp ab und wird wie folgt pauschalmäßig festgestellt (nicht indexierte Beträge):

- für Benzinfahrzeuge: [(Y x 9) – 768]: 12 = Beitrag (in EUR)
- für Dieselfahrzeuge: [(Y x 9) – 600]: 12 = Beitrag (in EUR)
- für LPG-Fahrzeuge: [(Y x 9) – 990]: 12 = Beitrag (in EUR)
- für elektrisch angetriebene Fahrzeuge: 20,83 EUR

wobei Y dem CO2-Emissionsgehalt in g/km entspricht, wie angegeben in der Konformitätsbescheinigung oder im Konformitätsprotokoll des Fahrzeugs oder in der Datenbank der Direktion für Fahrzeugzulassungen.

Für 2005 beträgt der Indexierungskoeffizient 1.

Für 2006 müssen die Beträge mit 116,65 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
Für 2007 müssen die Beträge mit 118,73 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.

Für Fahrzeuge, für die keine Daten in Bezug auf den CO2-Emissionsgehalt vorliegen (außer den Fahrzeugen, die von M1 in N1 geändert wurden, wobei der Solidaritätsbeitrag anhand des CO2-Emissionsgehalts des zur Kategorie M1 gehörenden Fahrzeugs berechnet wird), muss die Berechnung wie folgt vorgenommen werden:

- anhand eines CO2-Emissionsgehalts von 182 g/km (Benzinfahrzeuge)
- anhand eines CO2-Emissionsgehalts von 165 g/km (Dieselfahrzeuge).

Dieser Beitrag wird für jeden Firmenwagen geschuldet, und dies ungeachtet dessen, ob das Fahrzeug einen ganzen Monat bzw. nur einen Teil eines Monats benutzt wird. Wenn ein Arbeitnehmer im Laufe des Monats das Fahrzeug wechselt und dieses Fahrzeug das erste Fahrzeug ersetzt, muss das Fahrzeug, das im Laufe des Monats am meisten genutzt wurde, in Rechnung gestellt werden. Wenn der Arbeitnehmer verschiedene Firmenwagen fährt und es keinen Ersatz betrifft, muss für jeden benutzten Wagen ein Beitrag gezahlt werden.

Sanktion

Art. 31 des Programmgesetzes vom 20.07.2006 verhängt eine Pauschalsanktion in Höhe des doppelten geschuldeten Sonderbeitrages für Betriebsfahrzeuge für den Fall, dass der Arbeitgeber das betreffende Fahrzeug nicht gemeldet hat oder er eine Falschangabe vorgenommen hat, um den Sonderbeitrag ganz oder teilweise zu umgehen.

Das Programmgesetz sah eine Befreiung von der Pauschalsanktion für den Zeitraum vom 01.01.2005 bis zum 31.03.2006 vor, insofern der Arbeitgeber spätestens am 30.06.2006 das Fahrzeug angegeben und den Sonderbetrag gezahlt hat. Da die Veröffentlichung des Programmgesetzes erst am 28.07.2006 erfolgte, wurde beschlossen, die Pauschalsanktion nicht auf Arbeitgeber anzuwenden, die sich für die gesamte Periode, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird (d. h. ab 1. Quartal 2005 bis einschließlich 2. Quartal 2006), **vor** dem 01.12.2006 regularisieren. Ab dem 3. Quartal 2006 sind die Pauschalsanktionen anwendbar auf alle Meldungen von Fahrzeugen, die hätten vorgenommen werden müssen.

Alle Änderungen betreffend Betriebsfahrzeuge, die ab 01.12.2006 auf Initiative der Kontrolldienste an den Meldungen des 1.Quartals 2005 bis einschließlich 2. Quartal 2006 vorgenommen worden sind, veranlassen zu Beitragszuschlägen (10 %) und Zinsen (7 % jährlich) und darüber hinaus einer Pauschalsanktion, die gleich dem Doppelten des Sonderbeitrags ist, den der Arbeitgeber für das Fahrzeug schuldet. Werden die Änderungen für diese Periode auf Initiative des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten vorgenommen, unterliegen sie lediglich einer Pauschalsanktion.

Ab der Meldung für das 3. Quartal 2006 wird die Pauschalsanktion angewendet, wenn der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter Änderungen nach dem Ende des Quartals durchführen, das dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht. Werden die Änderungen auf Initiative der Inspektionsdienste ausgeführt, sind sowohl die Pauschalsanktion als auch Beitragszuschläge und Zinsen fällig.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.271 Die Gesamtsumme dieser Beiträge muss bei der Meldung der Daten für das gesamte Unternehmen angegeben werden. Der „Vorteil“ muss hingegen pro Arbeitnehmer unter einem speziellen Lohncode angegeben werden (siehe Teil 5).

N. OUTPLACEMENT

3.3.272 Ab dem ersten Quartal 2003 kassiert das Landesamt für Soziale Sicherheit einen Beitrag zugunsten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung bei Nichteinhaltung der Bestimmungen Bestimmungen für die berufliche Wiedereingliederung von über 45-jährigen.

Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag beendet wird und die das Alter von fünfundvierzig Jahren zum Kündigungszeitpunkt erreicht haben, wird vom Arbeitgeber das Recht auf eine Outplacement-Betreuung angeboten. Das Recht auf Outplacement wird dem Arbeitnehmer nur gewährt, wenn er mindestens ein Jahr lang ununterbrochen bei diesem Arbeitgeber gearbeitet hat, wenn er nicht aus einem zwingenden Grund entlassen wurde und nicht in die Frühpension getreten ist. Das Recht auf Outplacement wird nicht länger ab dem Zeitpunkt gewährt, zu dem der Arbeitnehmer die Altersrente beantragen kann.

Für weitere Informationen wenden Sie sich am besten an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

Der Arbeitgeber muss einen Beitrag zugunsten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung bezahlen, wenn festgestellt wird, dass er die sich aus dem Outplacement ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten hat.

1. Betroffene Arbeitgeber

3.3.273 Die Maßnahme gilt für die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und den Bestimmungen des Gesetzes vom 05.12.1968 über die KAA und die paritätischen Kommissionen unterliegen.

2. Beitragsbetrag

3.3.274 Der Beitragsbetrag für den Arbeitgeber, der die sich aus dem Outplacement ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten hat, wird auf 1.500 EUR pro Arbeitnehmer festgesetzt und wird um einen Betrag von 300 EUR erhöht, um die Verwaltungs- und Finanzkosten zu decken.

3. Formalitäten

3.3.275 Die Daten, die zur Einnahme der Geldstrafe erforderlich sind, werden zwischen dem LfA und dem LSS ausgetauscht. Das LfA wird dem LSS alle Angaben zuleiten, die für eine korrekte Einnahme erforderlich sind.

Das LSS kontaktiert danach selbst den Arbeitgeber und treibt per Einschreiben die Geldstrafe ein. Dieser Beitrag wird deshalb nicht auf der Quartalsmeldung angegeben.

O. BEITRAG KURZARBEIT IM BAUGEWERBE

3.3.276 Ab 2005 schulden bestimmte Arbeitgeber aus dem Baugewerbe einen Jahresbeitrag, um sie im Rahmen der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge Arbeitsmangels wegen wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit zur Verantwortung zu ziehen.

1. Betroffene Arbeitgeber

3.3.277 Es betrifft alle Arbeitgeber, die zur Paritätischen Kommission für das Baugewerbe gehören, die bereits einige Tage vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge Arbeitsmangels wegen wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit gemeldet haben, die einen bestimmten Wert überschreitet.

2. Beitragsbetrag

3.3.278 Der Betrag des Beitrags wird einmal im Jahr anhand der Daten in Bezug auf die Quartale des vorigen Jahres festgelegt. Für das Jahr 2005 erfolgt die Berechnung deshalb für die Periode vom 01.01.2004 bis 31.12.2004.

Für diese Periode werden pro Handarbeiter und pro Lehrling, der einen manuellen Beruf ausübt, die Tage der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit addiert (Hinweiscode 71 in der DmfA), die beim LSS gemeldet wurden.

Pro Handarbeiter und pro Lehrling beträgt der Beitrag 46,31 EUR pro Tag wirtschaftliche Arbeitslosigkeit in der gleichen Periode, die die 110 Tage wirtschaftliche Arbeitslosigkeit überschreitet.

Änderungen der eingereichten Quartalsmeldungen nach Berechnung des Sonderbeitrags können nicht zu einer Herabsetzung des geschuldeten Beitrags führen.

3. Formalitäten

3.3.279 Im Laufe jeden Jahres berechnet das LSS den gesamten Beitragsbetrag und sendet eine Lastschriftanzeige an die beitragspflichtigen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss diesen Betrag innerhalb der Zahlungsfrist zahlen, die für das Quartal gilt, in dem der Betrag dem Arbeitgeber mitgeteilt wird.

Im Falle eines verspäteten Eingangs von einer oder mehreren Meldungen erfolgt die Berechnung, sobald alle Meldungen für die Referenzperiode beim LSS eingegangen sind.

P. SONDERBEITRAG PSEUDO-FRÜHPENSION

3.3.280 Der KE vom 22.03.2006 führt im Rahmen des Solidaritätspakts, analog zu den Ergänzungsentschädigungen der konventionellen Frühpension, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen mit dem Ziel ein, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich der konventionellen Frühpension tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wieder auf zu nehmen.

Daneben muss auch eine persönliche Einbehaltung bezüglich der Summe der Ergänzungen und der Zahlung an den Arbeitnehmer erfolgen, die jedoch anderen Einrichtungen der sozialen Sicherheit (LfA und LPA) geschuldet wird. Darauf gehen wir nicht näher ein.

Dieser Sonderbeitrag „Pseudo-Frühpensionen“ wird jedoch nur stufenweise eingeführt. In der folgenden Erörterung wird ausschließlich die Situation ab Januar 2007 behandelt.

1. Betroffene Arbeitgeber

3.3.281 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen** fallen.. Zusammengefasst sind dies Arbeitgeber im Privatsektor, die öffentlichen Kreditinstitute sowie die NV Nationallotterie.

Der besondere Arbeitgeberbeitrag „Pseudo-Frühpension“ wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Ergänzungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Leistung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 oder zu einer Leistung bei Vollarbeitslosigkeit.

Die folgenden Arbeitgeber *sind jedoch ausgeschlossen* aus dem Anwendungsbereich:

Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für Stadt- und Nahverkehr oder einer ihrer Unterkommission abhängen (Paritätische Kommissionen 328, 328.01, 328.02, 328.03);
Arbeitgeber, die von der paritätischen Kommission für subventionierte freie Lehranstalten oder von der paritätischen Kommission für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Kommissionen 152 bzw. 225).

2. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.282 Der besondere Beitrag „Pseudo-Frühpension“ wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten, **ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag *wird nicht geschuldet*, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt,

er erhielt die Ergänzungsentschädigung erstmals vor dem 01.01.2006,

er wurde vor dem 01.10.2005 entlassen.

3. Betroffene Ergänzungen

3.3.283 Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei den Leistungen:

bei Vollarbeitslosigkeit

im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung

im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

der konventionellen Frühpension,

des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten,

per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen,

eines KAA, das im Rahmen des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer paritätischen Kommission oder Unterkommission für unbestimmte Dauer geschlossen wurde, ungeachtet ihres Alters oder Dienstalters, eine Ergänzungsentschädigung erhalten können und

bereits am 31.12.2000 in Kraft war,

eines KAA, das im Rahmen des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer paritätischen Kommission oder Unterkommission für unbestimmte Dauer (ggf. mit einer Klausel für stillschweigende Verlängerung) abgeschlossen wurde, ungeachtet ihres Alters oder Dienstalters, eine Ergänzungsentschädigung erhalten können und

bereits am 31.12.2000 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,

dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 01.04.2006 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten,

eines KAA, das im Rahmen des Nationalen Arbeitsrates (NAR), einer paritätischen Kommission oder Unterkommission für unbestimmte Dauer (ggf. mit einer Klausel für stillschweigende Verlängerung) abgeschlossen wurde, das vorsieht, dass die Ergänzungsentschädigungen für eine Periode von höchstens 150 Tagen gewährt werden und

bereits am 31.12.2000 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde,

dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 01.04.2006 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten,

Artikel 9 des KAA Nr. 46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nachtarbeit gezahlt werden),

Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des KE vom 12.12.2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität, wenn der Vollzeitarbeitnehmer, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 halbe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

4. Beitragsbetrag

3.3.284

Individuelle und betriebliche Abkommen

Auf die Ergänzungsbeiträge, die in Anwendung individueller und betrieblicher Abkommen gewährt werden, wird ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag von **32,25 %** geschuldet.

Darüber hinaus sind noch **3,5 %** einzubehalten (persönliche Einbehaltung) auf die Sozialleistung und die Ergänzungen, die dem LPA geschuldet werden, und **3 %** auf das Arbeitslosengeld und die Ergänzungen, die dem LfA geschuldet werden (ebenso wie bei der konventionellen Frühpension).

Sektorielle Abkommen

Auf die Ergänzungsbeiträge kraft eines sektoriellen KAA **, das nach dem 30.09.2005 abgeschlossen wurde**, wird ein besonderer Arbeitgeberbeitrag von **32,25 %** geschuldet.

Darüber hinaus sind noch **3,5 %** einzubehalten (persönliche Einbehaltung) auf die Sozialleistung und die Ergänzungen, die dem LPA geschuldet werden, und **3 %** auf das Arbeitslosengeld und die Ergänzungen, die dem LfA geschuldet werden (ebenso wie bei der konventionellen Frühpension).

5. Erhöhungen und Ermäßigungen

3.3.285

Sowohl der besondere Arbeitgeberbeitrag „Pseudo-Frühpension“ als auch die persönlichen Einbehaltungen *werden nicht geschuldet*, wenn die Ergänzungsentschädigungen fortgezahlt werden (mindestens der Betrag, den der Betreffende erhält, wenn er eine Leistung weiterhin bezieht) und der Arbeitnehmer:

- erneut als Lohnempfänger eine Beschäftigung gefunden hat, soweit dies nicht bei dem Arbeitgeber geschieht, der ihm die Ergänzungen gibt, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört;
- als Selbständiger im Hauptberuf die Arbeit wiederaufgenommen hat, soweit die Tätigkeiten nicht bei dem Arbeitgeber, der ihn entlassen hat, ausgeübt werden, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört.

Sowohl der besondere Arbeitgeberbeitrag „Pseudo-Frühpension“ als auch die persönlichen Einbehaltungen werden *verdoppelt*, wenn nach dem kollektiven Arbeitsabkommen oder dem kollektiven oder individuellen Abkommen die Zahlung im Falle der Arbeitswiederaufnahme (2007) unterbrochen wird oder nicht ausdrücklich angegeben ist, dass die Ergänzungen (ab 2008) fortgezahlt werden müssen (diese Formanforderung und Sanktion gilt ausschließlich im Falle der Vollarbeitslosigkeit, nicht für Zeitkredit, Laufbahnverkürzung oder Verkürzung der Arbeitsleistungen).

Sowohl der besondere Arbeitgeberbeitrag „Pseudo-Frühpension“ als auch die persönlichen Einbehaltungen werden *verdoppelt*, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung der Arbeitsleistungen auf Halbzeitbasis freistellt (im Falle des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung oder der Verringerung der Arbeitsleistungen).

Falls der Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung seiner Arbeitsleistungen auf Halbzeitbasis freigestellt wird (Halbzeit-Zeitkredit), können *die persönlichen Einbehaltungen um 95 % verringert werden*, wenn die Ergänzungsentschädigungen auf Basis eines KAA, das im NAR oder in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossen wurde, gewährt werden.

Die besonderen Arbeitgeberbeiträge können in diesem Fall auch *um 95 % ermäßigt werden*, wenn folgende zusätzlichen Bedingungen erfüllt werden:

- der Arbeitnehmer wird tatsächlich ersetzt,
- der Ersatz ist durch das KAA vorgesehen, das in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission vor dem 01.04.2006 abgeschlossen wurde, oder durch ein KAA, das im NAR abgeschlossen wurde, das nicht vor dem ersten Tag des Monats nach Abschluss dieses KAA anwendbar sein kann.

6. Formalitäten

3.3.286 Das LSS stellt ein Makro zur Verfügung, so dass der Arbeitgeber überprüfen kann, welcher Beitrag geschuldet wird. **Hierzu muss der Arbeitgeber über das geltende KAA genau informiert sein.**

Um die Meldung zu ermöglichen, wurden in der DMFA zwei neue Blöcke angelegt, einerseits ein gemeinsamer Block „Ergänzungsentschädigungen“ und andererseits ein Block „Ergänzungs-entschädigungen - Beiträge“. Der Block „Zusatzentschädigungen – Beiträge“ sieht die Möglichkeit vor, eine Änderung der Beiträge zu melden oder anzugeben, dass nur für einen Teil des Quartals eine Zusatzentschädigung gezahlt wurde.

Da der Beitrag nur für 1 Quartal im Block „Zusatzentschädigungen – Beiträge“ angegeben werden kann, muss im Falle einer kapitalisierten Zahlung der Zusatzentschädigungen der Aktenverwalter des Arbeitgebers bei der allgemeinen Direktion Kontrolle kontaktiert werden.

Auskünfte über die persönliche LPA-Einbehaltung sind erhältlich beim Landespensionsamt, Zuidertoren / Tour du Midi, 1060 Brüssel (Tel. 02 529 21 11) www.rvponp.fgov.be .

Auskünfte über die persönliche LfA-Einbehaltung sind erhältlich beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung, Keizerslaan / Boulevard de l'Empereur 7, 1000 Brüssel (Tel. 02 515 41 11) www.rva-onem.fgov.be.

7. Situation ab 2007

3.3.287 Ab 01.04.2007 wird die LPA-Einbehaltung über das LSS eingetrieben. Weitere Informationen folgen.

K A P I T E L 3

Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD DES PRIVATSEKTORS

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

1. Betroffene Arbeitnehmer

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

Folgende Arbeitnehmer sind deshalb ausgeschlossen:

- entlohnte Sportler;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Hotel- und Gaststättengewerbe an Spitzentagen beschäftigt sind.
- bedürftige Jugendliche, die im Rahmen des KE Nr. 499 beschäftigt werden;
- einige Personalmitglieder von Bildungsanstalten;
- einige Personalmitglieder der Schul- und Berufsberatungsdienste oder der psychomedizinisch-sozialen Zentren;
- die meisten Personen, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind.

2. Betrag der Einbehaltung

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

Hinweise:

Die Einbehaltung ist nicht für den Teil des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes erforderlich, der mit dem Lohn ab dem dritten Tag der vierten Kalenderwoche übereinstimmt.

Das doppelte Abgangsurlaubsgeld für einen Angestellten wird bis zu 7,67 % des Bruttolohns des laufenden und gegebenenfalls des abgelaufenen Jahres einbehalten. Der Sonderbeitrag wird auf 6,80 % des Bruttolohns berechnet.

Über einfaches, doppeltes und ergänzendes Urlaubsgeld finden Sie weitere Informationen bei der Erörterung des Lohnbegriffs im ersten Titel dieses dritten Teils.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.304 Diese Einbehaltung muss dem LSS spätestens am letzten Tag des Monats gezahlt werden, der dem Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wurde. Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung (siehe Teil 5) und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

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

Arbeitgeber, die Schwierigkeiten bei der Berechnung des Betrags des doppelten Urlaubsgeldes ihrer Angestellten haben, können alle Informationen beim FÖD Soziale Sicherheit – Generaldirektion für Soziale Sicherheit – Dienststelle für Jahresurlaub, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 40/20 in 1060 Brüssel anfordern (Tel. 02 509 82 20).

B. EINBEHALTUNG VOM URLAUBSGELD DES ÖFFENTLICHEN SEKTORS – AUSGLEICHSBEITRAG

3.3.305 Diverse gesetzliche Bestimmungen sehen eine Einbehaltung von 13,07 % zu Lasten des Arbeitnehmers von Urlaubsgeldern vor, die Beamten im weiten Sinne des Wortes gewährt werden. Im Gegensatz zur für die Arbeitnehmer im Privatsektor angewendeten Einbehaltung vom doppelten Urlaubsgeld, das für die Globalverwaltung der sozialen Sicherheit weitergezahlt wird, war keine Bestimmung für die Einbehaltung vom doppelten Urlaubsgeld der Beamten vorgesehen, die unter die Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors fallen.

Das im Belgischen Staatsblatt vom 6. Oktober erschienene Gesetz vom 17.09.2005 über die Einführung eines Ausgleichsbeitrags für Pensionen sieht die Weiterzahlung dieser 13,07 % für die Personalmitglieder der Behörden vor.

1. Betroffene Arbeitgeber

3.3.306

Es betrifft die folgenden Behörden:

- den föderalen administrativen öffentlichen Dienst, die föderalen öffentlichen Dienste, die Regien, die integrierten Polizeidienste und die Armee;
- die föderalen autonomen öffentlichen Unternehmen;
- die Gerichtshöfe und Gerichte;
- den Staatsrat, den Rechnungshof und das Schiedsgericht.

2. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.307 Das LSS nimmt nur den Beitrag für das Vertragspersonal ein.

Eine derartige Einnahme erfolgt für die statutarischen Beamten. Für sie erfolgt die Einnahme durch den Fonds für den Ausgleich der Pensionsregelungen (ein Haushaltsfonds, der im FÖD Finanzen gegründet wurde). Informationen über den Ausgleichsbeitrag für die statutarischen Beamten sind erhältlich bei Koen Saeys, Abteilung Haushalt und Buchhaltung, Verwaltung der Pensionen (des öffentlichen Sektors), Victor Hortaplein / Place Victor Horta 40/30, 1060 Brüssel, Tel.: 02.558.63.59, koen.saeys@ap.fgov.be.

3. Betrag der Einbehaltung

3.3.308 Der vom LSS eingenommene Beitrag wird auf 13,07 % festgelegt. Er wird berechnet auf:

- das Urlaubsgeld, das dem LSS gemeldeten Vertragspersonal gewährt wurde;
- die Kopernikus-Prämie, die einigen vertraglich eingestellten Personalmitgliedern gewährt wurde;
- die Umstrukturierungsprämie, die einigen vertraglich eingestellten Militärpersonen gewährt wurde

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.309 Diese Einbehaltung muss dem LSS spätestens am letzten Tag des Monats gezahlt werden, der dem Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wurde. Der für die betreffende Behörde einbehaltene Betrag wird global und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet (siehe Teil 5).

Für 2005 werden die Arbeitgeber gebeten, die Meldung und die Zahlungen gemeinsam mit denen für das 3. Quartal vorzunehmen. Deshalb ist es nicht erforderlich, die Meldung des 1. oder 2. Quartals 2005 zu ändern, wenn diese bereits eingereicht wurde.

C. BESONDERER SOZIALSICHERHEITSBEITRAG

3.3.310 Neben „normalen“ Beiträgen zur Sozialen Sicherheit schulden Arbeitnehmer einen Sonderbeitrag. Dieser Beitrag richtet sich nach der Höhe des Lohns des Arbeitnehmers und seinem Familienstand (alleinstehend oder Familie mit zwei Einkommen). Der Beitragsbetrag hängt vom jährlich steuerpflichtigen Familieneinkommen ab. Die Verwaltung der Direkten Steuern berechnet jährlich den endgültigen Betrag bei der Steuererhebung. Die dem LSS gezahlten Beträge sind deshalb Vorschüsse auf den jährlich geschuldeten Beitrag.

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

1. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.311 Betroffen sind alle Personen, die dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer (teilweise) unterliegen.

2. Betrag der Einbehaltung

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

Da das doppelte Urlaubsgeld nicht als Lohn zur Berechnung der normalen Sozialsicherheits-beiträge betrachtet wird, wird er bei der Ermittlung der Sonderbeitragsrate der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

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

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

Auf Quartalsbasis beträgt die Einbehaltung:

- 27,90 EUR pro Quartal für den/die Arbeitnehmer (-in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn zwischen 3.285,29 EUR und 5.836,14 EUR liegt;
- 7,60 % des Teils jeden Monatslohns, der 1.945,38 EUR überschreitet und der zwischen 1.945,38 EUR und 2.190,18 EUR liegt und sofern der zu meldende Quartalslohn zwischen 5.836,14 EUR und 6.570,54 EUR liegt. Für eine(n) Arbeitnehmer(in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat, beträgt die Einbehaltung jedoch min. 27,90 EUR;
- 55,80 EUR/Quartal, zuzüglich 1,10 % des Teils jeden Monatslohns, der 2.190,18 EUR überschreitet und der zwischen 2.190,19 EUR und 6.038,82 EUR liegt und sofern der zu meldende Quartalslohn zwischen 6.570,55 EUR und 18.116,46 EUR enthalten ist. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat, darf die gesamte Einbehaltung jedoch nicht mehr als 154,92 EUR/ Quartal betragen;
- 154,92 EUR/Quartal für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn mehr als 18.116,46 EUR beträgt;
- 182,82 EUR/Quartal für den allein stehenden Arbeitnehmer oder für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner keine Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn mehr als 18.116,46 EUR beträgt.

Der „Ehepartner, der Berufseinnahmen hat“ ist wie folgt anzuwenden: Ist der Ehemann/die Ehefrau gemeint, der/die gemäß der Regelung über die Lohnsteuer Berufseinnahmen hat, deren Betrag die Grenze überschreitet, die im Zusammenhang mit der Ermäßigung der Lohnsteuer infolge anderer Familienlasten festgestellt wurde und die gewährt wird, wenn der Ehepartner eigene Berufseinnahmen hat. Infolge der Reform der Einkommensteuer werden die gesetzlich Zusammenwohnenden ab dem 01.01.2004 Verheirateten gleichgesetzt.

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

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

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

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

Aufgrund der jeweiligen Quartalsbeträge wird schließlich der entsprechende Beitrag einbehalten.

3.3.314 *Vorgehensweise*

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

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

Konkret müssen Sie für diese Monate einen der folgenden Beträge einbehalten:

- 9,30 EUR für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Monatslohn zwischen 1.095,10 EUR und 1.945,38 EUR liegt;
- 7,60 % des Teils des Monatslohns, der 1.945,38 EUR überschreitet und zwischen 1.945,38 EUR und 2.190,18 EUR liegt. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner auch Berufseinnahmen hat, beträgt die Einbehaltung jedoch min. 9,30 EUR;
- 18,60 EUR zuzüglich 1,10 % des Teils jeden Monatslohns, der 2.190,18 EUR überschreitet und sofern dieser Monatslohn zwischen 2.190,19 EUR und 6.038,82 EUR liegt. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehepartner Berufseinnahmen hat, darf die gesamte Einbehaltung jedoch nicht mehr als 51,64 EUR/Monat betragen;

- 51,64 EUR, sofern der Monatslohn mehr als 6.038,82 EUR beträgt und sofern der Ehepartner des/der Arbeitnehmers(in) Berufseinnahmen hat;
- 60,94 EUR, sofern der Monatslohn mehr als 6.038,82 EUR beträgt und sofern der/die Arbeitnehmer(in), alleinstehend ist oder der Ehepartner des/der Arbeitnehmers/in keine Berufseinnahmen hat.

Bei der letzten Lohnauszahlung des Quartals, d.h. wenn der gesamte Quartalslohn endgültig bekannt ist, muss der richtige Betrag bestimmt werden, der für das Quartal geschuldet wird. Dazu verfahren Sie wie folgt:

- Der gesamte Einbehaltungsbetrag für das Quartal wird – wie o. a.– bestimmt.
- Sollte sich herausstellen, dass für die ersten zwei Monate zu viel einbehalten wurde, wird dieser zu viel einbehaltene Betrag (d.h. eventuell die gesamte Einbehaltung) dem Arbeitnehmer erstattet.
- Wenn für die ersten zwei Monate weniger als der berechnete Betrag einbehalten wurde, wird die Differenz bei der dritten Monatszahlung einbehalten.

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

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.315 Keine besonderen Formalitäten.

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

D. SOLIDARITÄTSBEITRAG AUF DIE GEWINNBETEILIGUNG

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

1. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.317 Es betrifft alle Arbeitnehmer, die einem Beteiligungsplan im Sinne des Gesetzes vom 22.05.2001 über Arbeitnehmerbeteiligung beigetreten sind.

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

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.318 Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung (siehe Teil 5) und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

2. Beitragsbetrag

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

K A P I T E L 4

Gemischte Sonderbeiträge

A. SOLIDARITÄTSZUSCHLAG FÜR NICHT VERSICHERUNGSPFLICHTIGE STUDENTEN

3.3.401 Im ersten Teil dieser Anweisungen wurden bei der Erörterung der Beschränkungen und Ausschlüsse die Bedingungen beschrieben, unter denen Studenten im Kalenderjahr arbeiten können, ohne dass auf ihren Lohn Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden. Auf diesen Lohn wird allerdings ein Solidaritätszuschlag geschuldet.

1. Betroffene Arbeitgeber

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

2. Betroffene Arbeitnehmer

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

3. Beitragsbetrag

3.3.404 Die Beitragsprozentsätze des Solidaritätszuschlags unterscheiden sich je nachdem, ob es Leistungen betrifft, die im 1., 2. und/oder 4. Quartal oder in der Urlaubsperiode (3. Quartal) erbracht wurden:

- für die Beschäftigung in den Ferienmonaten:

  7,5 % des Lohns des Studenten (zu 100 % sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte), von denen 5 % zu Lasten des Arbeitgebers und 2,5 % zu Lasten des Studenten gehen (diese werden bei jeder Lohnzahlung einbehalten)

- für die Beschäftigung außerhalb der Ferienmonate:

  12,5 % des Lohns des Studenten (zu 100 % sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte), von denen 8 % zu Lasten des Arbeitgebers und 4,5 % zu Lasten des Studenten gehen (diese werden bei jeder Lohnzahlung einbehalten)

Mit Lohn ist der Lohn gemeint, auf den normale Beiträge berechnet werden würden, wenn der Student den Ausschlussbedingungen nicht entsprechen würde. Der Lohnbegriff wird im ersten Titel dieses dritten Teils ausführlich erörtert.

4. Zu erledigende Formalitäten

a) Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen

3.3.405 Keine besonderen Formalitäten.

Die Meldung von jedem Quartal bietet die Möglichkeit, diesen Beitrag zu verrechnen, unter Berücksichtigung der quartalsabhängigen Beitragsunterschiede.

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

3.3.406 Arbeitgeber, die keine normalen Arbeitnehmer beschäftigen, sondern nur Studenten einstellen, für die keine normalen Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden, melden dies der Direktion Identifikation des LSS. Sie werden einer Sonderkategorie zugeordnet, über die diese Studenten gemeldet werden können.

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

VIERTER TEIL

BEITRAGS-ERMÄSSIGUNG

TITEL 1

Einleitung

K A P I T E L 1

Allgemeines

A. PRINZIPIEN

4.1.101 In diesem Teil werden Beitragsermäßigungen erörtert, auf welche Arbeitgeber Anspruch erheben können.

Titel 2 betrifft die neue harmonisierte Ermäßigung, die ab 2004 anwendbar ist und durch das Programmgesetz vom 24.12.2002 eingeführt wurde.

Titel 3 vermittelt eine Übersicht über folgende, spezifischere Ermäßigungen, die bestehen bleiben:

- der Arbeitsbonus;
- Beihilfe für den nichtkommerziellen Sektor;
- das System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden (BVA);
- die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor;
- der KE 499;
- der KE 483;
- die Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor (Maribel sozial),
- die Ermäßigung im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung;
- die Ermäßigung für Baggerführer auf hoher See und im Schleppschifffahrtsektor;
- die Ermäßigung für Tageseltern;
- die Ermäßigung für Künstler.

Titel 4 enthält Übergangsmaßnahmen für Arbeitgeber, die eine Ermäßigung anwandten, die ab dem 01.01.2004 abgeschafft ist.

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

B. PAPIERBESCHEINIGUNGEN

4.1.102 Durch die Einführung der DmfA wurde die Bescheinigung für bestimmte Ermäßigungen bereits vereinfacht. Um Anspruch auf bestimmte Ermäßigungen zu haben, musste der Arbeitgeber mittels einer papierenen Bescheinigung nachweisen, dass der Arbeitnehmer den Bedingungen für diese Ermäßigung entsprach. Im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung entfallen die „papierenen“ Bescheinigungen, ausgenommen in den folgenden beiden Fällen:

- die Bescheinigung, die belegt, dass der Arbeitnehmer einer Kategorie angehört, die Anspruch auf Ermäßigungen im Rahmen des KE Nr. 483 gibt. Diese Bescheinigung muss weitergeleitet werden:
  - entweder an das LSS;
  - oder an das Sozialsekretariat, für die Arbeitgeber, die bei ihm Mitglied sind;
- die Bescheinigung für die Anwendung der Beihilfe für den nichtkommerziellen Sektor.

C. KUMULATIONEN

4.1.103 Die Beitragsermäßigungen in der DmfA werden im Grunde auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

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

Als allgemeine Regel gilt, dass die Sonderermäßigungen, außer der Ermäßigung „Maribel sozial“, auf der gleichen Beschäftigungszeile weder miteinander noch mit der harmonisierten Ermäßigung kumulierbar sind.

Die Kumulationen im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung werden separat erörtert. Hinsichtlich der Kumulierung gelten für die Übergangsmaßnahmen die gleichen Prinzipien wie für die harmonisierte Ermäßigung.

Wenn Sie für einen Arbeitnehmer im Laufe des Quartals mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (z.B. ist der Arbeitnehmer am Quartalsanfang bei Ihnen im Dienst und er tritt – nach einem Dienstaustritt – nach einigen Wochen wieder den Dienst bei Ihnen an), können Sie auf Beiträge bezüglich der ersten Beschäftigungszeile Ermäßigung A und auf Beiträge bezüglich der zweiten Beschäftigungszeile Ermäßigung B anwenden, sogar dann wenn beide Ermäßigungen in gesetzlicher Hinsicht nicht kumuliert werden dürfen. Tatsächlich läuft ein Kumulierungsverbot zwischen zwei Ermäßigungen darauf hinaus, dass beide zusammen nicht auf die Beiträge angerechnet werden dürfen, die sich auf ein und dieselbe Beschäftigungszeile beziehen.

Für die Kumulation der Ermäßigung „Maribel sozial“ mit anderen Ermäßigungen gelten Sonderregeln. Pro Arbeitnehmer mit Recht auf die Ermäßigung „Maribel sozial“ , überweist das LSS nämlich den Pauschalbetrag direkt an die dazu eingerichteten Sozialfonds. Pro Arbeitnehmer muss deshalb die „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden.

TITEL 2

Die Ermäßigung 2004

K A P I T E L 1

Einleitung

A. PRINZIPIEN

4.2.101 Das Programmgesetz vom 24.12.2002 sieht eine Harmonisierung und Vereinfachung einiger sektorabhängiger Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge vor, indem diese in einer übergreifenden Arbeitgeberbeitragsermäßigung gruppiert werden. Diese übergreifende Ermäßigung umfasst zwei Teile, einerseits eine allgemeine, vom Referenzlohn des Arbeitnehmers abhängende Beitragsermäßigung, und andererseits höchstens eine einzige Zielgruppenermäßigung, die Anspruch auf eine Pauschalermäßigung verleiht und von bestimmten Kriterien abhängt, denen der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber entsprechen müssen.

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG

4.2.102 Die Ermäßigung wird stets auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Sowohl bei der Berechnung der strukturellen Ermäßigung ($\mathbf{P_S}$) als auch bei der Zielgruppenermäßigung ($\mathbf{P_g}$) wird der Leistungsbruch (μ) der Beschäftigungszeile und ein fester Multiplikator ($1/\beta$) berücksichtigt, der es ermöglicht, je nach den erbrachten Arbeitsleistungen der verschiedenen Beschäftigungen von einer strikt proportionalen Ermäßigung dieser Beiträge abzuweichen.

Die Summe von $\mathbf{P_S}$ und $\mathbf{P_g}$ ergibt den Betrag, den man von den für diese Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen in Abzug bringen darf:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung darf aber nicht auf den Teil des Lohnmäßigungsbeitrags angewandt werden, der auf den Beitrag für den bezahlten Bildungsurlaub berechnet wird, auf den Beitrag in Höhe von 1,60 %, wenn der Arbeitgeber mindestens 10 Personen beschäftigte, auf den Grundbeitrag und den Sonderbeitrag für die Betriebsschließungsfonds.

Wenn die Summe von P_S und P_g den Betrag der Arbeitgeberbeiträge der Regelungen überschreitet, auf die die Ermäßigung angewandt werden kann, wird zunächst der Betrag der Zielgruppenermäßigung und danach der Betrag der strukturellen Ermäßigung verringert.

Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das ein Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt, ist nicht Bestandteil der Lohnsumme bei der Berechnung der Referenzquartalslöhne. Auf dieses einfache Abgangsurlaubsgeld kann die harmonisierte Ermäßigung auch nicht angewandt werden. Der Teil des Urlaubsgeldes, der dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht, der vom vorigen Arbeitgeber verfrüht ausgezahlt wurde, ist sehr wohl Bestandteil der Lohnsumme und wird daher bei der Berechnung der Referenzquartalslöhne berücksichtigt.

Die Ermäßigung der Beiträge, auf die ein Arbeitgeber Recht hat, kann ganz oder teilweise bei den Arbeitgebern einbehalten werden, die unberechtigt ihrer Verpflichtung zur Zahlung der Sozialsicherheitsbeiträge nicht nachkommen oder die für schuldig befunden werden, Arbeiten durch einen Arbeitnehmer ausführen zu lassen, für den dem LSS keine Beiträge gezahlt wurden.

C. BESTIMMEN DES LEISTUNGSBRUCHS μ („MU“)

4.2.103 Es muss zwischen den Beschäftigungen unterschieden werden, die nur in Tagen, und solchen, die in Tagen und Stunden angegeben werden:

angegeben in Tagen:

μ = X / (13 x D)

X = Anzahl der Arbeitstage und der Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72); die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von X nicht in Betracht.

wobei **D** = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;

angegeben in Tagen und Stunden:

μ = Z / (13 x U)

Z = Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72). Die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht.

wobei **U** = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson ist;

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

Anhand des Leistungsbruchs μ werden die Ermäßigungsbeträge proportional festgelegt. Die Summe aller μ ergibt die gesamte Leistung des Arbeitnehmers μ (glob). Anhand von μ (glob) wird geprüft, ob der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals genügend Leistungen hat.

D. FESTER MULTIPLIKATOR („1/BETA“)

4.2.104 Der Wert von β hängt von der Gesamtbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ab:

wenn μ (glob) < 0,275, wird der feste Multiplikator **1**/β = 0 (ausgenommen für die Arbeitnehmer, die bei anerkannten beschützten Werkstätten beschäftigt sind, für die eine Untergrenze gilt; es sind die Arbeitnehmer von Kategorie 3, wie nachstehend im Kapitel „strukturelle Ermäßigung“ erwähnt);

wenn μ (glob) >= 0,275 und =< 0,80, dann ist β =0,80 und deshalb **1/**β = 1,25;

wenn μ (glob) > 0,80, dann ist β = μ (glob) und deshalb **1**/β = 1/ μ (glob) (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

1/βwird nie gerundet.

Indem der Wert von 1/β variiert wird, kann sowohl eine minimale Leistungsgrenze als auch eine Gleichsetzung von Teilzeitleistungen mit Vollzeitleistungen eingeführt werden, je nach der Gesamtheit der Leistungen beim gleichen Arbeitgeber.

Die Untergrenze μ (glob) von 0,275, unter der 1/β = 0, entfällt ab dem 01.04.2004 für Arbeitnehmer, die mit mindestens einem Halbzeitarbeitsvertrag beschäftigt werden, d.h. wenn die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers mindestens der Hälfte der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson entspricht.

Konkret heißt dies, dass Teilzeitarbeitnehmer, die nicht zumindest einen Halbzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben und im Laufe eines Quartals nur eine begrenzte Anzahl Stunden leisten, für diese Ermäßigung (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung) nicht in Betracht kommen werden.

E. KUMULATIONEN

4.2.105

Innerhalb der harmonisierten Ermäßigung kann die strukturelle Ermäßigung pro Beschäftigung mit höchstens einer Zielgruppenermäßigung kombiniert werden. Die altersgebundene Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ kann jedoch mit der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – (sehr) gering Qualifizierte“ kumuliert werden. Bezüglich der Kumulierungen werden sie als eine Zielgruppenermäßigung betrachtet.

Die strukturelle Ermäßigung und die Zielgruppenermäßigung sind nicht mit irgendeiner anderen Arbeitgeberbeitragsermäßigung kumulierbar, mit Ausnahme der „Maribel sozial“-Ermäßigung, die eigentlich eine Einbehaltung der klassischen Arbeitgeberbeiträge darstellt, um besondere Beschäftigungsfonds im nichtkommerziellen Sektor zu finanzieren. Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende und die damit verbundenen Übergangsmaßnahmen sind hingegen mit der „Maribel sozial“-Ermäßigung nicht kumulierbar.

Beim Berechnen des Ermäßigungsbetrags zieht man zunächst den „Maribel sozial“-Betrag (Pauschale von 354,92 EUR für **alle** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fällt) von den geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen ab, um den Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge zu bestimmen, von dem die harmonisierte Ermäßigung abgezogen werden darf. Da Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende (oder eine der für diese Kategorie vorgesehenen Übergangsmaßnahmen) erhält, nicht unter den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Ermäßigung fallen, muss die Pauschale bei diesen Arbeitnehmern nicht abgezogen werden. Für sie gelten deshalb die gleichen Kürzungsregeln wie für Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die nicht für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht kommen.

Für Arbeitnehmer von beschützten Werkstätten gilt eine separate Regelung. Der „Maribel sozial“-Betrag darf **NIEMALS** vorher abgezogen werden.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“ fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbrüchen (μ / μ [glob]) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen. Die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ kann dann für keine der Beschäftigungszeilen angewandt werden.

Wenn aber für eine der Beschäftigungszeilen die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme angewendet wird, muss für diesen Arbeitnehmer der „Maribel sozial“-Betrag für keine Beschäftigungszeile in Abzug gebracht werden.

F. FORMALITÄTEN

4.2.106

Pro Beschäftigungszeile gibt der Arbeitgeber die strukturelle Ermäßigung und eine einzige Zielgruppenermäßigung an, auf die er Anspruch erheben kann. Die Belege zur Untermauerung der Zielgruppenermäßigung muss er in der Verjährungsfrist aufbewahren und auf Anfrage des Landesamtes für Soziale Sicherheit vorlegen können.

G. FUSION, AUFSPALTUNG UND FORTSETZUNG

4.2.107

Bei einer Fusion, Aufspaltung oder Fortsetzung kann der neue Arbeitgeber in einigen Fällen weiterhin die Ermäßigung beanspruchen.

Diesbezüglich muss zwischen den Ermäßigungen unterschieden werden, die jedes Quartal pro Arbeitnehmer nur in Abhängigkeit von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe dieses Quartals zu entsprechen ist, und Ermäßigungen, die ab einem bestimmten Zeitpunkt anhand von Kriterien gewährt werden, für die zusätzlich einige Bedingungen im Laufe des Quartals zu erfüllen sind, für das die Ermäßigung beantragt wird.

Daneben kann eine Ermäßigung unauflöslich mit einem bestimmten Arbeitnehmer verbunden sein, so dass es wenig ausmacht, bei welchem Arbeitgeber der Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Arbeitnehmerspezifische Ermäßigungen

- Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung

Der Arbeitnehmer begründet das Recht auf eine Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags für einige Quartale, unabhängig davon, bei welchem Arbeitgeber er arbeitet (außer dem betreffenden Unternehmen, das sich in der Umstrukturierungsphase befindet oder einem Unternehmen, das zur gleichen Gruppe gehört).

Deshalb macht es nichts aus, ob (beispielsweise) das ihn einstellende Unternehmen ggf. durch Fusion, Aufspaltung oder Einbringung, gemäß einem der Artikel 671 bis 679 des Gesellschaftsgesetzbuchs, in ein anderes Unternehmen übergeht.

Ermäßigungen, die nur anhand von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe des Quartals zu entsprechen ist, für das die Ermäßigung beantragt wird:

- Strukturelle Ermäßigung
- Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer
- kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung, wenn der Arbeitnehmer durch eine Fusion oder Einbringung zu einer Gruppe gehört, für die bereits ein derartiges System gilt und die eine Ermäßigung erhält
- Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“
- Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige“

Da jedes Quartal sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer den Bedingungen neu entsprechen müssen, ist die Ermäßigung unabhängig von einer etwaigen Übernahme, Fusion, Umgestaltung usw.

Ermäßigungen, die anhand von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe des Quartals zu entsprechen ist, für das die Ermäßigung beantragt wird, und für die einige zusätzliche Bedingungen zum Zeitpunkt des Dienstantritts zu erfüllen sind:

- Zielgruppenermäßigung für erste Anwerbungen,
- Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose,
- Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung,
- Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte.

Wenn die Rechtseinheit, zu der der Arbeitnehmer gehört, nicht länger besteht bzw. nicht länger als Arbeitgeber des Arbeitnehmers betrachtet werden kann, der das Recht auf die Ermäßigung begründet hat, wird das Recht auf diese Ermäßigungen im Grunde verwirkt, außer die Anfangsbedingungen werden erneut erfüllt.

Das Programmgesetz vom 27.12.2004 sieht aber einige Fälle vor, in denen diese Zielgruppenermäßigungen bei einer anderen Rechtseinheit dennoch fortgesetzt werden können. Es betrifft folgende Fälle:

- Die juristische Person (Handelsgesellschaft) beweist, dass sie aus einer der Transaktionen im Sinne der Artikel 671 bis 679 des Gesellschaftsgesetzbuchs (Fusion, Aufspaltung, Einbringung) hervorgegangen ist.
- Die juristische Person ohne Erwerbszweck beweist, dass ihr Vermögen das Ergebnis der Zusammenlegung der Aktiva nach der Liquidation von einer oder mehreren juristischen Personen ohne Erwerbszweck ist, deren Hauptversammlungen den Willen geäußert haben, ihr Vermögen zur Gründung der oben genannten, neuen juristischen Person ohne Erwerbszweck anzuwenden.
- Die juristische Person belegt, dass sie die Fortsetzung der Handelsaktivität einer natürlichen Person ist, die ihr ihren Handelsfonds zugesprochen hat.

Selbstverständlich werden diese Ermäßigungen nicht ohne Weiteres erworben, sondern es müssen einige der nachstehenden aufgelisteten Bedingungen erfüllt werden:

- Der neue Arbeitgeber muss zur Arbeitgebergruppe gehören, auf die sich die Zielgruppenermäßigung bezieht.
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung muss die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung fortgesetzt werden.
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer muss der neue Arbeitgeber der Erstbeschäftigungsverpflichtung entsprechen.

In diesen Fällen wird der Arbeitgeber, um diese Zielgruppenermäßigungen weiter beanspruchen zu können, für die sozialen Schulden der vorher bestehenden Rechtseinheiten solidarisch haftbar sein.

Der Arbeitgeber, der die Ermäßigung fortsetzen möchte, teilt dies vorher dem Kontrolldienst des LSS ausdrücklich mit und leitet die erforderlichen Dokumente, aus denen hervorgeht, dass einer der Fälle auf ihn zutrifft, seinem Sachbearbeiter zu. Der Kontrolldienst wird dem Antragsteller seine Entscheidung mitteilen oder ggf. zusätzliche Dokumente anfordern. Wenn der neue Arbeitgeber die Ermäßigungen fortsetzen darf, wird der Kontrolldienst gleichfalls die Anzahl der restlichen Quartale melden, in denen der Arbeitgeber die Ermäßigung noch anwenden darf.

K A P I T E L 2

Strukturelle Ermäßigung

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.2.201 Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.2.202 Alle Arbeitnehmer, die allen Regelungen unterliegen:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeitnehmer nicht in Betracht:

- Hausangestellte;
- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- entlohnte Sportler;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Hotel- und Gaststättengewerbe an Spitzentagen beschäftigt sind;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Tageseltern.

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

Die Möglichkeit der Anwendung der Ermäßigung ist deshalb nur für die Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor vorgesehen, die Personal beschäftigen können, das unter alle Regelungen fällt (z.B. Kirchenfabriken, zugelassene Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften, bestimmte öffentliche Beförderungsgesellschaften usw.).

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.2.203 Die strukturelle Ermäßigung ($\mathbf{P_S}$) berechnet man, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und dem Leistungsbruch multipliziert wird:

$$\mathbf{P_S = R \times \mu \times 1/\beta}$$

P_S wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Der pauschale Ermäßigungsbetrag **R** umfasst eine feste Pauschale **F**, eine Niedriglohnkomponente, wenn der Referenzquartalslohn **S** unter einer festgelegten Lohngrenze liegt $\mathbf{S_0}$ (5.870,71 EUR ab dem 01.01.2005, für die beschützten Werkstätten 5.988,12 EUR gleichfalls ab dem 01.01.2005) und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn **W** eine festgelegte Lohngrenze $\mathbf{S_1}$ (derzeit festgelegt auf 12.000,00 EUR) überschreitet.

$$\mathbf{R = F + \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)}$$

Der Neigungskoeffizient α („Alpha“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Referenzlohn **S** unter der Niedriglohngrenze $\mathbf{S_0}$ liegt. Das Komplement $\boldsymbol{\alpha \times (S_0 - S)}$ wird einzeln auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird, und wird als 0,00 EUR betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

Der Neigungskoeffizient δ („Delta“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Lohn **W** über der Hochlohngrenze $\mathbf{S_1}$ liegt. Das Komplement $\boldsymbol{\delta \times (W - S_1)}$ wird einzeln auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird, und wird als 0,00 EUR betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

4.2.204 Sowohl F als auch α sind von der **Kategorie** abhängig, zu der der Arbeitnehmer gehört (dies gilt sowohl für den Arbeitsvertrag als auch für den Lehrvertrag):

- **Kategorie 1**: Arbeitnehmer, die nicht zu einer der zwei folgenden Kategorien gehören;
- **Kategorie 2**: Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der „sozialen Maribel“-Maßnahme fallen, außer Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste fallen, und Beschäftigte in einer anerkannten beschützten Werkstätte;
- **Kategorie 3**: Arbeitnehmer, die in einer anerkannten beschützten Werkstätte beschäftigt werden.

W entspricht der Lohnsumme, die pro Beschäftigungszeile alle drei Monate gemeldet wird (zu 100 %), mit Ausnahme der Kündigungsentschädigungen, sofern in Arbeitszeit ausgedrückt, die durch eine Drittperson bezahlten Jahresendprämien und der Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitsstunden sind sowie der Entschädigungen einfaches Abgangsurlaubsgeld, die ein Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt. Es betrifft mit anderen Worten die Lohncodes 1, 2, 4, 5 und 12. Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 3 (Vertragsbruchentschädigung) und für die unter Lohncode 7 und 11 angegebenen Beträge.

Für Arbeitnehmer, für die **eine Jahresendprämie durch einen Dritten** (z.B. einen Fonds für Existenzsicherheit) bezahlt wird, wird der Quartalslohn (W) für das 4. Quartal um 25 % erhöht. Abweichend davon beträgt die Erhöhung nur 15 % für anerkannte Aushilfsarbeitsbüros, und dies im 1. Quartal. Nach dieser Erhöhung wird W auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

4.2.205 Der Referenzquartalslohn **S** oder die Umsetzung des Reallohns in einen Referenzlohn wird wie folgt berechnet (pro Beschäftigungszeile):

Für eine Beschäftigung, die ausschließlich in Tagen angegeben wird:

$$\mathbf{S = W \times (13 \times D / J)}$$

wobei **J** = X ohne die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter, die nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten KAA gewährt werden, die Ausgleichsruhezeit im Bausektor und Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung; es betrifft mit anderen Worten die Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20;

wobei **D** = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;

(13 x D / J) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Für die in Tagen und Stunden angegebene Beschäftigung ist dies:

$$\mathbf{S = W \times (13 \times U / H)}$$

wobei **H** = Z ohne die Stunden, die mit den gesetzlichen Urlaubstagen für Arbeiter übereinstimmen, Stunden, die mit den nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstagen übereinstimmen, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten KAA gewährt werden, die Ausgleichsruhezeit im Bausektor

und Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen; es betrifft mit anderen Worten die Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20;

wobei **U** = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson ist;

(13 x U / H) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

S wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird S pauschalmäßig um 241,70 EUR pro Quartal verringert. Es betrifft Arbeitgeber, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kommen.

4.2.206 Die Formeln zur Berechnung des pauschalen Ermäßigungsbetrages R, ausgedrückt in EUR, sehen deshalb wie folgt aus (mit den entsprechenden Werten der festen Pauschale **F** und dem Neigungskoeffizienten α, wie festgelegt in den Gesetzesbestimmungen pro Kategorie, zu welcher der Arbeitnehmer gehört, und der gemeinsam festgelegten obersten Lohngrenze für die Niedriglohnkomponente $\mathbf{S_0}$):

$\mathbf{R_{Kategorie1}}$ = **400,00 + 0,1444 x (5870,71 – S) + 0,0600 x (W – 12000,00)**; (allgemeine Kategorie)

$\mathbf{R_{Kategorie\ 2}}$ = **0,00 + 0,2266 x (5870,71 – S) + 0,0600 x (W – 12000,00)**; (Kategorie Maribel sozial)

$\mathbf{R_{Kategorie3}}$ = **471,00 + 0,1444 x (5988,12 – S) + 0,0600 x (W – 12000,00)**. (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte)

D. FORMALITÄTEN

4.2.207 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 3

ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel

4.2.301 In den nächsten Kapiteln werden die Zielgruppenermäßigungen erörtert, die entweder eine bestimmte Arbeitgebergruppe oder bestimmte Arbeitnehmer begünstigen. Der Arbeitgeber kann eine dieser Zielgruppenermäßigungen pro Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers angeben, sofern sowohl er als auch der Arbeitnehmer den Kriterien entsprechen.

Im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung muss der Arbeitnehmer nicht unbedingt allen Regelungen unterliegen. Wenn dieses Kriterium bei einer Zielgruppenermäßigung anzuwenden ist, wird dies bei der Erörterung der Zielgruppenermäßigung erläutert.

Die Zielgruppenermäßigung ($\mathbf{P_g}$) berechnet man pro Beschäftigungszeile, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und dem Leistungsbruch multipliziert wird:

$$\mathbf{P_g = G \times \mu \times 1/\beta}$$

P_g wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Eine spezifischere Formel wird für die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer" angewandt. Diese Zielgruppe wird im Folgenden näher behandelt.

Je nach der Zielgruppe stimmt **G** mit **G1**, **G2** oder **G3** überein. Die Ermäßigung gilt für einige Quartale und hängt auch von den Merkmalen der Zielgruppe ab.

Die Ermäßigung **G1** beträgt derzeit 1.000 EUR, **G2** 400 EUR und **G3** 300 EUR.

Die Ermäßigung gilt für folgende Zielgruppen:
- ältere Arbeitnehmer;
- neue Arbeitgeber – erste Anwerbungen;
- Arbeitgeber, die eine kollektive Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewoche einführen;
- Langzeitarbeitssuchende;
- junge Arbeitnehmer;
- Umstrukturierung.

K A P I T E L 4

Ältere Arbeitnehmer

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.2.401 Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.2.402 Es betrifft Arbeitnehmer, die zu Kategorie 1 gehören, wie beschrieben bei der strukturellen Ermäßigung, die am letzten Tag des Quartals mindestens 57 Jahre alt geworden sind, am Ende des Quartals aber nicht unbedingt im Dienst sein müssen.

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.403 Der Arbeitgeber hat für diesen Arbeitnehmer Anspruch auf die Ermäßigung $\mathbf{G_2}$, solange der Arbeitnehmer im Dienst bleibt.

D. FORMALITÄTEN

4.2.404 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 5

Erste Anwerbungen

4.2.501 Diese Zielgruppenermäßigung wird neuen Arbeitgebern für einige Quartale für höchstens drei Arbeitnehmer gewährt.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.2.502 Alle Arbeitgeber aus dem Privatsektor, die Arbeitnehmer beschäftigen, die dem Gesetz vom 27.06.1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterliegen.

Der Arbeitgeber kann 20 Quartale, nachdem er einen ersten, zweiten oder dritten Arbeitnehmer einstellt, einige Quartale von dieser Zielgruppenermäßigung profitieren. Es ist wichtig zu bestimmen, wann diese Periode von 20 Quartalen beginnt. Der Deutlichkeit halber wird die Situation für eine 1., eine 2. und 3. Anwerbung einzeln erörtert.

In der folgenden Besprechung werden für die Qualifikation „neuer Arbeitgeber“ und die Gewährung der Ermäßigung **niemals** folgende Personen berücksichtigt:

- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- Arbeitnehmer, die mit einem Vertrag im Sinne von Artikel 4 des KE vom 28.11.1969 beschäftigt sind (Lehrvertrag, Praktikumsvertrag, Vertrag über eine sozioberufliche Eingliederung);
- Hausangestellte;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe (Arbeitnehmer, für die die Sozialsicherheitsbeiträge auf besondere Weise berechnet werden);
- alle anderen Arbeitnehmer, die nicht unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 fallen (Werkstudenten usw.).

Für die Zielgruppenermäßigung für erste Anwerbungen kommen deshalb Arbeitnehmer, die zu einer dieser Kategorien gehören, nicht in Betracht.

1. Anwerbung eines ersten Arbeitnehmers

4.2.503 Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber nie dem Gesetz vom 27.06.1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterliegen bzw. darf er diesem Gesetz seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nicht unterlegen gewesen sein.

Ist diese Bedingung erfüllt, muss ermittelt werden, ob der Arbeitgeber gemeinsam mit anderen Arbeitgebern nicht die gleiche technische Betriebseinheit bildet.

Der 1. Arbeitnehmer darf nämlich keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 4 Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in der gleichen technischen Betriebseinheit aktiv war.

Um zu prüfen, ob in derselben technischen Betriebseinheit kein Arbeitnehmer ersetzt wurde, wird wie folgt verfahren:

- Zunächst wird die Höchstzahl der Arbeitnehmer bestimmt, die gleichzeitig in der gleichen technischen Betriebseinheit im Laufe der vier Quartale vor der Anwerbung (A) beschäftigt war;
- danach nimmt man die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die durch den neuen Arbeitgeber am ersten Tag angeworben wird, erhöht um die Anzahl der Arbeitnehmer, die eventuell noch durch andere Arbeitgeber in der gleichen technischen Betriebseinheit beschäftigt wird (B).

Wenn (B) mindestens einen Arbeitnehmer mehr als (A) zählt, hat man Anspruch auf die Ermäßigung für die Anwerbung des ersten Arbeitnehmers. Wenn die Erhöhung der Anzahl der Arbeitnehmer aber künstlich herbeigeführt wird (indem z.B. Arbeitnehmer mit einem Vertrag für einen Tag angeworben werden), wird das LSS das Recht auf die Ermäßigung wieder zur Diskussion stellen.

Die Einstellung des ersten Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen einzigen Arbeitnehmer.

2. Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers

4.2.504 Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als einen Arbeitnehmer, der dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegt, gleichzeitig angestellt haben.

Der 2. Arbeitnehmer darf auch keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der vier Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat.

Um zu prüfen, ob in der gleichen technischen Betriebseinheit ein Arbeitnehmer ersetzt wurde, geht man ähnlich wie bei der Anwerbung eines ersten Arbeitnehmers vor.

Die Einstellung des 2. Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen 2. Arbeitnehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens zwei Arbeitnehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeitgeber beschäftigt sind.

Wenn zwei Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinander folgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als ein Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt war.

3. Einstellung eines dritten Arbeitnehmers:

4.2.505 Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als zwei Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegen, gleichzeitig angestellt haben.

Der 3. Arbeitnehmer darf auch keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der vier Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat.

Um zu prüfen, ob in der gleichen technischen Betriebseinheit ein Arbeitnehmer ersetzt wurde, geht man ähnlich wie bei der Anwerbung eines ersten Arbeitnehmers vor.

Die Einstellung des dritten Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen dritten Arbeitnehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens 3 Arbeitnehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeitgeber beschäftigt sind.

Wenn 3 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinander folgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als 2 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.2.506 Es betrifft alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegen, außer die bereits aufgelisteten Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer muss deshalb vor seiner Einstellung **keiner einzigen** besonderen Bedingung entsprechen.

C. ERMÄSSIGUNG

1. 1. Arbeitnehmer

4.2.507 Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für höchstens 5 Quartale und danach auf eine pauschale Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für höchstens 8 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Recht auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht.

Wenn der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat beigetreten ist, hat er Anspruch auf einen Zuschuss zu den Beitrittskosten in Höhe von 36,45 EUR für die Quartale, in denen er eine Zielgruppen-ermäßigung für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers beantragt (dieser Zuschuss wird nicht anteilig verrechnet).

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden. Der Arbeitgeber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeitnehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

2. 2. Arbeitnehmer

4.2.508 Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für höchstens 13 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Recht auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht.

Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 2 Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden. Der Arbeitgeber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeitnehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

3. 3. Arbeitnehmer:

4.2.509 Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für höchstens 9 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Recht auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht.

Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 3 Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden. Der Arbeitgeber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeitnehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

D. FORMALITÄTEN

4.2.510 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 6

Kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.2.601 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen oder in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen fallen. Zusammengefasst sind dies Arbeitgeber im Privatsektor und autonome öffentliche Unternehmen.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeitverkürzung und/oder die Viertagewochenregelung für sein gesamtes Personal oder nur für (eine) bestimmte Kategorie(n) von Arbeitnehmern einführen (Beispiel: nur Arbeiter, Mitarbeiter über 45 usw.).

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.2.602 Vollzeitarbeitnehmer, die zu einer Arbeitnehmerkategorie gehören, die für unbestimmte Zeit entweder zu einer tatsächlichen Arbeitszeitverkürzung von mindestens einer vollen Stunde unter 38 Stunden pro Woche oder auf eine Viertagewoche, wie nachstehend bestimmt, oder beide übergegangen sind, können für diese Zielgruppenermäßigung in Betracht kommen.

Teilzeitarbeitnehmer, deren Lohn wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung angepasst werden muss, kommen auch in Betracht.

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.603 Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung **G_2** ab dem Quartal nach dem Quartal beanspruchen, in dem die Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewochenregelung eingeführt wird, und dies für:

- 8 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 37 Stunden pro Woche oder weniger;
- 12 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 36 Stunden pro Woche oder weniger;
- 16 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche oder weniger;
- 4 Quartale bei der Einführung einer Viertagewochenregelung.

Mit „Viertagewochenregelung“ ist die folgende Regelung gemeint: die Regelung, bei der die wöchentliche Arbeitszeit über entweder vier Arbeitstage pro Woche oder über fünf Arbeitstage pro Woche verteilt wird, die drei ganze und zwei halbe Tage beinhalten.

Mit „halbem Arbeitstag“ ist Folgendes gemeint: höchstens die Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden, die im Arbeitsplan für den längsten der drei ganzen Arbeitstage vorgesehen wird.

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung **G_1** für das Quartal beanspruchen, wobei der Arbeitnehmer sowohl für die Ermäßigung infolge der Einführung der Viertagewochenregelung als auch für die Ermäßigung 2004 wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung in Betracht kommt.

Die Zielgruppenermäßigung kann nur gewährt werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung im gesamten Quartal gilt.

4.2.604 Vollzeitarbeitnehmer, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung eingestellt werden, haben auch Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer Kategorie gehören, die dafür in Betracht kommt. Das Gleiche gilt für Teilzeitarbeitnehmer, die nach dem Quartal, in dem die Ermäßigung zum ersten Mal gewährt wird, vollzeitlich arbeiten. Die faktische Situation, auf die sich die Beschäftigungszeile bezieht, ist bestimmend, ob der Arbeitnehmer zur Gruppe gehört, die das

Recht auf die Ermäßigung eröffnet, oder nicht.

Jede Zielgruppenermäßigung für eine Arbeitszeitverkürzung, die mit einer der drei o.a. Situationen übereinstimmt, kann für einen Arbeitnehmer, der zu einer bestimmten Gruppe gehört, nur einmal gewährt werden und sofern die Arbeitszeitverkürzung mindestens eine volle Stunde beträgt. So kann auch die Zielgruppenermäßigung für die Viertagewochenregelung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nur ein einziges Mal gewährt werden.

Wenn durch eine Arbeitszeitverkürzung vor dem 01.10.2003 das Recht bereits für die Ermäßigung „kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 01.10.2001“ eröffnet wurde, kann der Arbeitgeber nicht wieder Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung erheben. Allerdings sind Übergangsbestimmungen vorgesehen (siehe unten).

So kann auch die Zielgruppenermäßigung für die Viertagewochenregelung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nicht gewährt werden, wenn vor dem 01.10.2003 das Recht bereits für die Ermäßigung „Viertagewochenregelung nach dem 01.10.2003“ eröffnet wurde.

Die Gewährung der Ermäßigung ist vorläufig. Sie wird endgültig, wenn feststeht, dass der Arbeitgeber alle Bedingungen erfüllt.

D. FORMALITÄTEN

4.2.605 Mit Arbeitszeit ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer über eine Periode von einem Jahr gemeint, die entweder in dem in die Arbeitsordnung aufgenommenen Arbeitsplan zum Ausdruck kommt, der eventuell über einen Zyklus angewandt wird, oder durch den Arbeitsplan in Kombination mit den im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährten Nachholtagen.

Sowohl die durchschnittliche Anzahl der Stunden vor als auch nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung muss in einem separaten Bildschirm der Webanwendung oder in einem separaten Funktionsblock mitgeteilt werden.

Im Wesen kann sich dies deshalb von der durchschnittlichen Anzahl Stunden der Referenzperson bei der Definierung der Beschäftigungszeile unterscheiden (wenn Stunden anzugeben sind), da hier die Nachholstunden infolge einer Arbeitszeitverkürzung aufgenommen werden (siehe Besprechung des Ausfüllens der „durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche“ in Kapitel 3 von Teil 5).

Das Datum des Inkrafttretens des Systems ist auch mitzuteilen.

K A P I T E L 7

Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie

4.2.701 Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende wird den Arbeitgebern einige Quartale gewährt, die einen Langzeitarbeitssuchenden, einen entschädigten Vollarbeitslosen, einen Berechtigten im System der sozialen Eingliederung oder einen Berechtigten mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe einstellen.

Unter bestimmten Bedingungen können die Arbeitnehmer auch Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung oder Eingliederungsleistung erheben. Im folgenden Text werden nur die Bestimmungen bezüglich der Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge verdeutlicht. Für die Gewährung der Arbeitsunterstützung ist das LfA oder das ÖSHZ zuständig.

In diesem und den folgenden Kapiteln werden nacheinander die allgemeine Kategorie, die Berufsübergangsprogramme und schließlich die Sozialeingliederungswirtschaft erörtert.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.2.702 Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:
- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Anstalten, die von den oben genannten Behörden abhängen;

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:
- öffentliche Kreditinstitute;
- autonome öffentliche Unternehmen;
- öffentliche Gesellschaften zur Personenbeförderung;
- öffentliche Einrichtungen für die Mitglieder des Personals, die sie als Aushilfsarbeitskräfte einstellen, um sie Entleihern zwecks Durchführung einer zeitweiligen Arbeit zu überlassen, gemäß dem Gesetz vom 24.07.1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit;
- Unterrichtsanstalten für ihr Vertragspersonal für Unterhalt, Verwaltung oder Hilfsarbeiten;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften und Kirchenfabriken.

Auch in Belgien ansässige diplomatische Vertretungen und supranationale Einrichtungen kommen in Betracht.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.2.703 Es betrifft „Arbeitssuchende“, mit denen nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint sind, die als Arbeitssuchende bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen sind.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

1° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung über eine Periode arbeitssuchend gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

2° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 624 Tage in einer Sechstagewochenregelung über eine Periode arbeitssuchend gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 36 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

3° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 936 Tage in einer Sechstagewochenregelung über eine Periode arbeitssuchend gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 54 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

4° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 1560 Tage in einer Sechstagewochenregelung über eine Periode arbeitssuchend gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 90 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

5° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung über eine Periode arbeitssuchend gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

6° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung über eine Periode arbeitssuchend gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt bzw. über eine Periode von mindestens 468 Tagen in einer Sechstagewochenregelung in einer Periode, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 27 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

7° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung über eine Periode arbeitssuchend gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und die infolge einer Betriebsschließung im Sinne des Gesetzes vom 28.06.1966 über die Entschädigung infolge Unternehmensschließung entlassener Arbeitnehmer, arbeitslos geworden ist; die Einstellung muss innerhalb von 24 Monaten nach der Schließung erfolgen.

4.2.704 Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines Arbeitssuchenden bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:
- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die Periode des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode der dualen Ausbildung im Sinne des KE Nr. 495 vom 31.12.1986 zur Einführung eines Systems zur Verbindung von Arbeit und Ausbildung für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren und zur zeitweiligen Herabsetzung der für Jugendlichen geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit;
- der im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, betreffend Berufsübergangsprogramme;
- der an einem anerkannten Arbeitsplatz beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 08.08.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, betreffend Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser.

4.2.705 Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

- Arbeitnehmer, die aufgrund eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des LfA oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion hauptsächlich mit dem Ziel eingestellt wurden, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.
- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem satzungsgemäßen Zustand befinden;
- Arbeitnehmer, die als Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals von Universitäten oder als Mitglieder der Lehrerschaft in den anderen Bildungsanstalten eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms gemäß KE vom 09.06.1997 betreffend Berufsübergangsprogramme in Dienst genommen werden

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.706 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1° Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen;
2° Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen;
3° Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung **G_2** in 4 Quartalen;
4° Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung **G_2** in 12 Quartalen;
5° Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung **G_2** in 16 Quartalen;
6° Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 20 folgenden Quartalen;
7° Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeitgeber diese Zielgruppenermäßigung, die Activa-Übergangsmaßnahmen oder die Activa-Maßnahmen bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb von 30 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt und wenn dieser Arbeitnehmer eine gültige Arbeitskarte vorlegen kann, gilt diese Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung **G_1** oder **G_2** und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung nicht für den Arbeitnehmer beanspruchen, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach Beendigung des vorigen, auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrags neu einstellt, wenn er für diese Beschäftigung die Vorteile des Beschäftigungsplans beansprucht hat.

D. FORMALITÄTEN

4.2.707 Arbeitssuchende, die den Bedingungen für diese Zielgruppenermäßigung entsprechen, können beim zuständigen regionalen Amt des LfA eine **Arbeitskarte** als Beleg für diese Eigenschaft erhalten.

Wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Arbeitskarte verfügt, kann auch der Arbeitgeber diese Karte beim LfA beantragen. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie dessen Wohnsitz, seine Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Die Arbeitskarte muss beim regionalen Amt des LfA spätestens am 30. Tag nach Dienstantritt beantragt werden. Wenn der Arbeitgeber diese Frist von 30 Tagen nicht einhält, wird die Periode der Beitragsermäßigung um eine Periode verkürzt, die bei Dienstantritt des betreffenden Arbeitnehmers beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte verspätet beantragt wurde.

Die Arbeitskarte muss innerhalb derselben Frist für die Einstellungen beantragt werden, die am Ende einer der obigen Perioden erfolgen, für die die Eigenschaft des Arbeitssuchenden zum Zeitpunkt der Einstellung nicht erforderlich ist.

Wenn die Arbeitskarte per Post beantragt wird, wird das Datum des Poststempels als Datum der Einreichung betrachtet. Die Arbeitskarte trägt als Gültigkeitsdatum:

- das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird, wenn der Arbeitssuchende noch nicht eingestellt ist;
- das Datum des Dienstantritts, wenn der Arbeitssuchende bereits eingestellt ist.

Die Arbeitskarte ist drei Monate lang für jeden Dienstantritt gültig, der innerhalb der Gültigkeitsperiode erfolgt.

Wenn eine neue Arbeitskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Arbeitskarte beantragt wird, wird eine Arbeitskarte mit derselben Gültigkeitsdauer wie die der vorigen Arbeitskarte ausgestellt.

Die Arbeitskarte kann um jeweils drei Monate verlängert werden, sofern der Arbeitssuchende nachweist, dass er am Datum der Einreichung eines neuen Antrags oder am Datum des Dienstantritts wieder den Anforderungen entspricht.

E. UMRECHNUNGSTABELLE

4.2.708

Die auf der Arbeitskarte angegebenen Codes sind spezifisch für das LfA und bestimmen u.a., ob der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung hat. In der folgenden Tabelle finden Sie den entsprechenden LSS-Ermäßigungscode. Die LSS-Ermäßigungscodes berücksichtigen nicht das Recht auf eine etwaige Arbeitsunterstützung. Einige LfA-Codes gelten nur für Arbeitnehmer, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die LSSPLV-Meldungen vornehmen.

LfA-Code	**LSS-Code**	**maximale Anzahl der Quartale mit Ermäßigung**
C1	3200	5 Qu G_1
C2	3200	5 Qu G_1
C3	3201	9 Qu G_1
C4	3201	9 Qu G_1
C5	3202	9 Qu G_1 + 4 Qu G_2
C6	3202	9 Qu G_1 + 4 Qu G_2
C7	3203	9 Qu G_1 + 12 Qu G_2
C8	3203	9 Qu G_1 + 12 Qu G_2
C9	*LSSPLV*	*LSSPLV*
C10	*LSSPLV*	*LSSPLV*
C11	3200	5 Qu G_1
D1	3210	5 Qu G_1 + 16 Qu G_2

LfA-Code	LSS-Code	maximale Anzahl der Quartale mit Ermäßigung
D2	3210	5 Qu G_1 + 16 Qu G_2
D3	3211	21 Qu G_1
D4	3211	21 Qu G_1
D5	3211	21 Qu G_1
D6	3211	21 Qu G_1
D7	*LSSPLV*	*LSSPLV*
D8	*LSSPLV*	*LSSPLV*
D9	3210	5 Qu G_1 + 16 Qu G_2

K A P I T E L 8

Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme

4.2.801 Dieses Kapitel bezieht sich auf Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms angenommen wurden.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.2.802 Es betrifft den Staat, die Regionen, Gemeinschaften und gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den o.a. Behörden abhängen.

Es betrifft Vereinigungen ohne Erwerbszweck und andere Vereinigungen im nichtkommerziellen Sektor.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.2.803 Es betrifft „Arbeitsuchende“, mit denen nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint sind, die als Arbeitssuchende bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen sind. Diese Arbeitssuchenden müssen im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms im Sinne des KE vom 09.06.1997 in Ausführung von Artikel 7 § 1, Absatz 3, m des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer eingestellt worden sein.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

1° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- entweder kein Abitur gemacht hat, jünger als 25 Jahre ist und mindestens 9 Monate ohne Unterbrechung eine Wartezeitentschädigung oder eine Arbeitslosenunterstützung oder mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung erhält;

2° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate eine Arbeitslosenunterstützung erhält;

3° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung erhält;

4° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate eine Arbeitslosenunterstützung erhält.

Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:
- Arbeitnehmer, die aufgrund eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des LfA oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion hauptsächlich mit dem Ziel eingestellt wurden, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.
- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem satzungsgemäßen Zustand befinden;

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.804 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_2}$ in 4 Quartalen;

2° Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen;

3° Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_2}$ in 8 Quartalen;

4° Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 12 folgenden Quartalen;

D. FORMALITÄTEN

4.2.805 Die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer über Berufsübergangsprogramme müssen eingehalten werden.

K A P I T E L 9

Langzeitarbeitssuchende – Sozialeingliederungswirtschaft

4.2.901 Dieses Kapitel betrifft die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.2.902 Dies betrifft folgende Arbeitgeber:

- beschützte Werkstätten und soziale Werkstätten, die zur Paritätischen Kommission für beschützte und soziale Werkstätten gehören;
- Eingliederungsbetriebe, d.h. Unternehmen und Vereinigungen mit einer Rechtspersönlichkeit, die als solche von der Region oder Gemeinschaft zugelassen und bezuschusst werden und deren sozialer Zweck die Eingliederung in das Erwerbsleben und die Gesellschaft von besonders schwer zu vermittelnden Arbeitslosen über die Herstellung von Waren oder das Erbringen von Dienstleistungen ist. Der Minister für Beschäftigung und Arbeit erkennt die Eingliederungsbetriebe im Rahmen dieses Erlasses an;
- Arbeitgeber, die Initiativen im Zusammenhang mit der Sozialeingliederungswirtschaft, im Sinne von Artikel 59, Absatz 1 des Gesetzes vom 26.03.1999 ergreifen;
- die Agenturen für Sozialwohnungen, die in der Ordonnanz des Rates der Region Brüssel-Hauptstadt vom 12.02.1998 (Ordonnanz zur Einrichtung von Agenturen für Sozialwohnungen) und im Erlass vom 19.11.1998 erwähnt sind;
- die Agenturen für soziale Wohnungen, die im Erlass der Wallonischen Regierung vom 17.03.1999 zur Zulassung von Agenturen für soziale Wohnungen, abgeändert durch den Erlass vom 13.12.2001, erwähnt sind;
- die Ämter für die Vermietung von Sozialwohnungen, die im Erlass der Flämischen Regierung vom 21.10.1997 (Erlass zur Festlegung der Bedingungen für die Zulassung und Subventionierung von Ämtern für die Vermietung von Sozialwohnungen) erwähnt sind;
- die öffentlichen Immobiliengesellschaften, die in der Ordonnanz des Rates der Region Brüssel-Hauptstadt vom 09.09.1993 (Ordonnanz zur Abänderung des Wohngesetzbuches für die Region Brüssel-Hauptstadt und in Bezug auf den sozialen Wohnungsbau) erwähnt sind;
- die Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die im Dekret des Flämischen Rates vom 15.07.1997 (Dekret zur Einführung des Flämischen Wohngesetzbuches) erwähnt sind;
- die Wohnungsbaugesellschaften öffentlichen Dienstes, die im Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 29.10.1998 zur Einführung des Wallonischen Wohngesetzbuches erwähnt sind;
- die kraft des durch Erlass der Flämischen Regierung vom 06.07.2001 und 07.12.2001 abgeänderten Erlasses der Flämischen Regierung vom 08.09.2000 über ein Impuls- und Unterstützungsprogramm für die Mehrwertgesellschaft zugelassenen Eingliederungsunternehmen und -abteilungen.
- Gesellschaften mit sozialer Zielsetzung im Sinne von Artikel 661 des Gesellschaftsgesetzbuchs vom 07.05.1999.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.2.903 Es betrifft entschädigte Vollarbeitslose, Berechtigte im System der sozialen Eingliederung und Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

1° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten

davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

2° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 624 Tage in einer Sechstagewochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 36 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

3° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

4° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

5° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

6° Die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat.

4.2.904 Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines entschädigten Vollarbeitslosen, eines Berechtigten für soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:
- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die Periode der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1, des KE vom 03.05.1999, in den Programmen der Wiederbeschäftigung im Sinne von Artikel 6, §1, IX, 2° des Sondergesetzes vom 08.08.1980 über institutionelle Reformen;
- die Periode der Beschäftigung im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms, während derer der Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung erhielt;
- die Periode der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, während derer der Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung erhielt.

Bestimmte Perioden werden mit Perioden entschädigungsberechtigter Arbeitslosigkeit, Berechtigten für soziale Eingliederung oder Berechtigten für finanzielle Sozialhilfe gleichgesetzt.

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.905 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1° und 4°: Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 10 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 10 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 10 Quartalen verlängert werden);

2° und 5°: Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 20 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 20 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 20 Quartalen verlängert werden);

3° und 6°: Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den folgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeitgeber diese Ermäßigung bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt, gilt die Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung **G_1** und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

D. FORMALITÄTEN

4.2.906 Der Arbeitgeber muss vorher vom Generaldirektor der Verwaltung der Beschäftigung des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ein Attest bekommen, das beweist, dass er unter den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fällt (siehe Punkt A).

Um für die Ermäßigung in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer (oder der Arbeitgeber, wenn es die Aktivierung einer Leistung seitens eines ÖSHZ betrifft) eine Wiedereingliederungsunterstützung im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft erhalten. Seinem Antrag auf eine Wiedereingliederungsunterstützung legt der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber das obige Attest bei.

Das LfA leitet dem LSS die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen.

K A P I T E L 1 0

Junge Arbeitnehmer

4.2.1001 Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Einstellung junger Arbeitnehmer. Es gibt nämlich 3 außerordentliche Ermäßigungen:

A. Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“
B. Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“
C. Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige“

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.2.1002 Für die **Gruppe A** (Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“) sind folgende Arbeitgeber ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den oben genannten Behörden abhängen;
- Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen.

Für **Gruppe B und C** kommen sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ erheben zu können, müssen die Arbeitgeber die Erstbeschäftigungsverpflichtung erfüllen.

Mit **Erstbeschäftigungsverpflichtung** ist die obligatorische Einstellung von mindestens 3 % jungen Arbeitnehmern, ausgedrückt in VZÄ (Vollzeitäquivalenten), mit einer ersten Arbeitsstelle (seit dem 01.07.2006 zählen hierzu alle Jugendlichen, die am 1. Tag des Quartals noch nicht 25 Jahre alt sind, unabhängig davon, ob sie mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt wurden; der König kann die Altersgrenze auf Empfehlung der zuständigen Regionalregierung rückwirkend für alle Regionen bis zum vollendeten 26. Lebensjahr um ein Jahr anheben) in Bezug auf das 2. Quartal des vorigen Jahres gemeint. Diese Verpflichtung gilt nur für Unternehmen, die am 30. Juni des Vorjahres mindestens 50 Arbeitnehmer im Dienst hatten. Der nichtkommerzielle Sektor, der öffentliche Sektor und das Bildungswesen haben abweichende Prozentsätze oder wurden von dieser Verpflichtung befreit. Der Föderalstaat und die von ihm abhängigen Behörden müssen ebenso 3 % Jugendliche beschäftigen. Zur Erzielung dieses Anteils ist eine Übergangsregelung vorgesehen. Die Berechnung, sowohl der Personen mit einer ersten Arbeitsstelle als auch der Mitarbeiter für das Referenzquartal, erfolgt auf der Basis der Daten der DmfA-Meldung.

In diesem Kapitel wird vor allem die Zielgruppenermäßigung erläutert. Zusätzliche Informationen zur Erstbeschäftigungsverpflichtung oder den Bedingungen für eine Befreiung sind erhältlich beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, der letztendlich befugt ist zu prüfen, wer der Verpflichtung entspricht und wer nicht.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.2.1003

Für **Gruppe A** kommen alle Jugendlichen in Betracht, die vor dem 1. Januar des laufenden Jahres bereits 18 Jahre alt waren und am letzten Tag des betreffenden Quartals das Alter von 30 Jahren noch nicht erreicht haben. Nur Jugendliche mit einem Referenzquartalslohn unterhalb der festgelegten Lohngrenze $\mathbf{S_0}$ (5.870,71 EUR) kommen in Betracht.

Zu **Gruppe B** gehören die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellten gering qualifizierten oder sehr gering qualifizierten arbeitssuchenden Jugendlichen (bis einschließlich des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden).

Mit **Erstbeschäftigungsabkommen** ist jeder Vertrag gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Typen aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen wird, der zum Dienstantrittsdatum eine gültige Erstbeschäftigungskarte hat (wenn er im Laufe des Kalenderjahres 19 Jahre oder älter wird):

I. ein Arbeitsvertrag mit zumindest halber Stelle;
II. eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens halbe Stelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt;
III. ein Industrielehrvertrag, ein Lehrvertrag Mittelstandsausbildung, ein Praktikumsvertrag im Rahmen einer Ausbildung zum Unternehmensleiter, ein Vertrag zur sozialberuflichen Eingliederung und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags.

Wenn der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahres noch keine 19 Jahre wird, erübrigt sich eine Erstbeschäftigungskarte. Um das Erstbeschäftigungsabkommen aber bis zu dem Jahr weiterlaufen zu lassen, in dem er 19 Jahre wird, und bis zu den darauf folgenden Jahren, muss **sein Arbeitgeber** spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem er 19 wird, eine Erstbeschäftigungskarte für ihn beantragen.

Solange der Arbeitgeber den Jugendlichen ununterbrochen weiter unter einem der drei oben genannten Vertragstypen beschäftigt, gilt dies als Beschäftigung im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Mit einem **Jugendlichen** im Rahmen der Erstbeschäftigungsabkommen ist jeder gemeint, der zum Zeitpunkt seines Dienstantritts:

- als Arbeitssuchender eingetragen ist;
- keine 26 Jahre alt ist.

Der Jugendliche, bei dem die Erfüllung des Erstbeschäftigungsabkommens vor dem 1. Januar des Jahres beginnt, in dem er 19 Jahre alt wird, muss nicht die Bedingung erfüllen, dass als Arbeitssuchender gemeldet zu sein.

Gruppe C setzt sich zusammen aus Jugendlichen im Allgemeinen, die im Laufe des Kalenderjahres das Alter von 19 Jahren nicht erreichen.

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.1004

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird nur an die Bedingung gekoppelt, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung entsprechen muss. Dies ist deshalb für Arbeitgeber günstig, die Anstrengungen unternehmen, ohne dazu verpflichtet zu sein (Unternehmen < 50 Arbeitnehmer, freigestellte Unternehmen, usw.)

Die Ermäßigung für gering und sehr gering Qualifizierte ist bis zum Ende des Quartals wirksam, in dem der Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird. Bei der Erstbeschäftigungsverpflichtung werden generell **alle** Jugendlichen bis zum Alter von 26 Jahren mitgerechnet.

Berechnung des Personalbestands im 2. Quartal des Vorjahres:

4.2.1005 Der Personalbestand, der in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für das 2. Quartal des Vorjahres berechnet wird, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche der einzelnen Arbeitnehmer. Wenn für einen Arbeitnehmer in diesem zweiten Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, darf kein VZÄ-Bruch berechnet werden.

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

VZÄ-Bruch = Y1: T

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

VZÄ-Bruch = Z1: (U x E)

wobei:

Y1 = Die Anzahl der Tage, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden, erhöht um:

- die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter (Leistungscode 2);
- die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71);
- die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscode 72);
- die Tage mit Streik/Lockout(Leistungscode 21);
- die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch ein für allgemein verbindlich erklärtens KAA gewährt werden und Ausgleichsruhetage im Bausektor (Leistungscode 12).

Z1 = die Anzahl der Stunden, die mit **Y1** übereinstimmt;

U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson;

E = 13, wenn der Arbeitnehmer auf monatlicher Basis bezahlt wird. Ansonsten entspricht **E** der Anzahl der Wochen im betreffenden Quartal.

T = **E** multipliziert mit der Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung.

Der **VZÄ**-Bruch wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Das Ergebnis darf pro Arbeitnehmer (= die Summe der verschiedenen Beschäftigungszeilen) nie größer sein als 1.

Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsabkommen und Arbeitnehmer, für die keine Tage anzugeben sind, werden bei der Berechnung des Personalbestands für das 2. Quartal des Vorjahres nicht berücksichtigt. Zeitarbeitskräfte werden auch nicht zur Berechnung des Personalbestands berücksichtigt (weder beim Entleiher noch beim Zeitarbeitsbüro).

Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungs-abkommen im laufenden Quartal:

4.2.1006 Die Zahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen, die im Laufe eines Quartals im Dienst ist, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche, die pro Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen berechnet werden. Wenn für den Arbeitnehmer für ein Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für folgende Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen zählen die VZÄ-Brüche **doppelt**, auch wenn es Jugendliche betrifft, die vor dem 01.07.2003 eingestellt wurden (für die Einstellungen nach dem 01.01.2004 muss dies auf der Erstbeschäftigungskarte angegeben werden):

- *Jede Person **ausländischer Herkunft**, die gerade vor ihrer Einstellung:*
  - arbeitssuchend ist;
  - keine 26 Jahre alt ist.

Mit Person **ausländischer Herkunft** ist jede Person gemeint, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Staats hat, der zur Europäischen Union gehört, oder jene Person, von der mindestens ein Elternteil diese Staatsangehörigkeit nicht hat oder zum Todeszeitpunkt nicht hatte, oder die Person, von der mindestens zwei der Großeltern diese Staatsangehörigkeit nicht haben oder zum Todeszeitpunkt nicht hatten. Der Jugendliche kann mit jedem Rechtsmittel beweisen, dass er dieser Definition entspricht, einschließlich einer eidesstattlichen Erklärung.

- *Jede Person mit einer **Behinderung**, die gerade vor ihrer Einstellung:*
  - arbeitssuchend ist;
  - keine 26 Jahre alt ist.

Mit **Person mit einer Behinderung** ist eine Person gemeint, die als solche beim „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“ oder bei der „Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées“ oder beim „Service bruxellois francophone des Personnes handicapées“ oder bei der „Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge“ angemeldet ist.

Die Berechnung der VZÄ-Brüche hängt vom Typ des Erstbeschäftigungsabkommens und der Tatsache ab, ob der Jugendliche vollzeitbeschäftigt ist oder nicht:

- Für einen vollzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I (Vollzeitarbeitsvertrag) beträgt der **VZÄ-Bruch = Y2: T**;
- Für einen teilzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ 1 (Teilzeit-, jedoch mindestens Halbzeitarbeitsvertrag) entspricht der **VZÄ-Bruch = Z2: (U x E)**;
- Für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ II oder III (Arbeits-Ausbildungs-Vertrag, Lehrvertrag, Praktikumsvertrag im Rahmen einer Ausbildung zum Unternehmensleiter) entspricht der **VZÄ-Bruch = Y3: T**.

wobei:

Y2 = alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage, mit Ausnahme der mit dem Code 30 angegebenen Tage;

Z2 = die Anzahl der Stunden, die mit **Y2** übereinstimmt;

Y3 = die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Quartals, abzüglich der Tage, an denen der Jugendliche infolge seiner Arbeitsregelung (Feiertage u. dgl. m. spielen deshalb keine Rolle) nicht arbeiten muss. Nur Kalendertage, die in die Periode fallen, in der der Arbeitnehmer durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, kommen in Betracht. Für einen Jugendlichen, der das ganze Quartal durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, entspricht **Y3** deshalb **T**.

Die anderen Faktoren sind mit denen zur Bestimmung des Personalbestands identisch (siehe oben).

Der VZÄ-Bruch wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Die Gesamtsumme der VZÄ-Brüche eines Arbeitnehmers (= die Summe der Beschäftigungszeilen) darf nie größer sein als 1.

Neben den Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen werden auch alle Arbeitnehmer (außer den Studenten, für die nur der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird) bis zu dem Quartal mitgerechnet, in dem sie 26 Jahre alt werden. Der VZÄ-Bruch dieser Arbeitnehmer wird mit den gleichen Formeln wie für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I berechnet.

Betrag

4.2.1007

Gruppe A

Eine mit zunehmendem Alter degressive Ermäßigung wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zu dem Quartal einstellt, in dem er 30 Jahre alt wird. Es betrifft deshalb Jugendliche, die mit bzw. ohne Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen Lehr- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Abweichend von der allgemeinen Zielgruppenermäßigungsformel ergibt diese bei der Anwendung der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer -- zwischen 18 und 30 Jahren“:

$Pg = \mu \times 1/\beta \times [(30 - Alter) \times (G3 \times 0{,}10)]$

Pg wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Unter „Alter“ versteht man das Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals.

Die Komponente [(30 – Alter) x (G3 x 0,10)] wird auf G3 gekürzt, wenn durch die Multiplikation ein Ergebnis entsteht, das größer als G3 ist; in diesem Fall wird folgende Formel angewandt:

$Pg = \mu \times 1/\beta \times G3$

Gruppe B:

Eine Ermäßigungspauschale **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten** Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen einstellt, für das Quartal des Dienstantritts und die 7 folgenden Quartale und eine Ermäßigungspauschale **G2** für die folgenden Quartale, und dies, solange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt ist (die Ermäßigung endet deshalb auf jeden Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Eine Ermäßigungspauschale **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten** Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen einstellt, für das Quartal des Dienstantritts und die 15 folgenden Quartale und eine Ermäßigungspauschale **G2** für die folgenden Quartale, und dies, solange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt ist (die Ermäßigung endet deshalb auf jeden Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Ein pauschaler Ermäßigungsbetrag **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten Jugendlichen mit einer Behinderung** oder **ausländischer Herkunft** gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgende Quartale anstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag **G2** für die darauf folgenden Quartale, und dies so lange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Die Ermäßigung für sehr gering qualifizierte Jugendliche und für gering qualifizierte Behinderte oder für aus dem Ausland stammende Jugendliche kann nur für Jugendliche angewandt werden, die bei dem Arbeitgeber zum ersten Mal ab dem 2. Quartal 2006 ihren Dienst antreten. Diese neue Regelung wird daher erst ab dem 2. Quartal 2008 wirksam werden.

Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem der Jugendliche zum allerersten Mal den Dienst beim Arbeitgeber antritt. Wenn der Jugendliche aber bereits vor dem ersten Quartal des Kalenderjahres, in dem er 19 Jahre alt wird, beim Arbeitgeber beschäftigt war, wird das erste Quartal des Jahres, in dem er 19 wird, als Quartal des Dienstantritts betrachtet. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber die Ermäßigung für sehr gering Qualifizierte, gering qualifizierte Behinderte und gering qualifizierte Ausländer auch für Jugendliche anwenden kann, die bereits vor dem 01.04.2006 bei ihm beschäftigt waren, solange diese Jugendlichen 2006 noch nicht 19 Jahre alt werden.

Gruppe A + B

Abweichend von der allgemeinen Zielgruppenermäßigungsformel ergibt diese bei der kombinierten Anwendung der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ und der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“:

Pg = μ x 1/β x {(G1 of G2) + [(30 – Alter) x (G3 x 0,10)]}

Pg wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Unter „Alter“ versteht man das Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals.

Die Komponente [(30 – Alter) x (G3 x 0,10)] wird auf G3 gekürzt, wenn durch die Multiplikation ein Ergebnis entsteht, das größer als G3 ist; in diesem Fall wird folgende Formel angewandt:

Pg = μ x 1/β x {(G1 of G2) + G3}

Gruppe C

Eine Ermäßigungspauschale **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zum 4. Quartal des Kalenderjahres einstellt, in dem sein Arbeitnehmer 18 Jahre alt wird. Es betrifft deshalb Jugendliche, die mit bzw. ohne Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen Lehr- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

D. FORMALITÄTEN

4.2.1008

Gruppe A und C:

Neben der Angabe der entsprechenden Zielgruppenermäßigung(en) gibt es spezifische Verwaltungsformalitäten in Verbindung mit der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ und der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige“.

Gruppe B:

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“ erheben zu können, müssen die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt werden.

Wenn der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahres des Dienstantritts **19 Jahre oder älter wird,** muss zum Zeitpunkt des Dienstantritts eine gültige **Erstbeschäftigungskarte** vorlegen können, die beim Arbeitslosenamt des LfA seines Wohnsitzes erhältlich ist, um nachzuweisen, dass er die Bedingungen erfüllt.

Auf der Erstbeschäftigungskarte wird angegeben, ob der betreffende Jugendliche bei der Berechnung der Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung doppelt gezählt wird (siehe Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im laufenden Quartal). Darüber hinaus bescheinigt die Erstbeschäftigungskarte auch, ob es sich um einen gering qualifizierten oder sehr gering qualifizierten Jugendlichen handelt.

Die Beantragung der Erstbeschäftigung wird für unzulässig erklärt, wenn sie zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der Jugendliche noch eine schulische Ausbildung mit einem vollständigen Lehrplan im Tagesunterricht absolviert.

Wenn der Arbeitsuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Erstbeschäftigungskarte verfügt, kann auch der Arbeitgeber diese Karte beim LfA beantragen. Der

Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie dessen Wohnsitz, seine Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Der Antrag auf Erhalt einer Erstbeschäftigungskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosenamt erfolgen. Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass das Erstbeschäftigungsabkommen erst ab dem 1. Tag des Quartals als gültig betrachtet wird, das dem Quartal folgt, in dem die Erstbeschäftigungskarte verspätet beantragt wurde.

Die Erstbeschäftigungskarte trägt als Gültigkeitsdatum den 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum eingestellt wird. Ansonsten ist dies das Dienstantrittsdatum. Wenn er den Dienst noch nicht angetreten hat, ist es das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird.

Die Erstbeschäftigungskarte ist maximal 12 Monate gültig (allerdings begrenzt auf den Tag vor seinem 26. Geburtstag) und darf für jeden Dienstantritt in der Gültigkeitsperiode benutzt werden. Die Gültigkeitsdauer kann mit der gleichen Periode verlängert werden, wenn der Jugendliche noch den Vorbedingungen entspricht.

Der Arbeitgeber des Jugendlichen, der im Laufe des Kalenderjahres des Dienstantritts das **Alter von 19 Jahren nicht erreicht** und deshalb keine Erstbeschäftigungskarte vorlegen muss, muss spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, eine Erstbeschäftigungskarte beim zuständigen Arbeitslosenamt beantragen, wenn er das Erstbeschäftigungsabkommen fortsetzen will (u.a. im Rahmen der Zielgruppenermäßigung für gering qualifizierte Jugendliche). Bei seinem Antrag gibt er Folgendes an:

- die Identität des Arbeitgebers;
- die Identität des Arbeitnehmers;
- den Wohnort des Arbeitnehmers;
- die INSS-Nummer des Arbeitnehmers;
- das Dienstantrittsdatum.

Dem Antrag wird eine Kopie des Erstbeschäftigungsabkommen beigelegt.

Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass das Erstbeschäftigungsabkommen erst ab dem 1. Tag des Quartals als gültig betrachtet wird, das dem Quartal folgt, in dem die Erstbeschäftigungskarte verspätet beantragt wurde.

Das Erstbeschäftigungsabkommen wird automatisch verlängert, wenn er nach Ablauf seines Vertrags bei demselben Arbeitgeber **anschließend** den Dienst antritt. Ein neuer Antrag für eine Erstbeschäftigungskarte ist in diesem Fall nicht nötig.

Um aber bei einer **unterbrochenen** Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber Recht auf die Zielgruppenermäßigung für junge, gering qualifizierte Arbeitnehmer zu haben, muss er wieder eine Erstbeschäftigungskarte beantragen, die bescheinigt, dass er den Bedingungen noch entspricht.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet die Daten bezüglich der Erstbeschäftigungskarte elektronisch an das LSS weiter.

Das **Erstbeschäftigungsabkommen** muss nicht mehr gemäß einem festgelegten Modell erfolgen. Arbeitsverträge mit Jugendlichen, die während der Gültigkeitsdauer einer Erstbeschäftigungskarte abgeschlossen wurden, erhalten „automatisch" die Qualifizierung „Erstbeschäftigungsabkommen". Allerdings werden für das Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ II einige zusätzliche Angaben zur „Ausbildung" gefordert, die mit diesem Typ einhergeht.

Über die **multifunktionelle Meldung** teilt der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung" mit, mit welchem Typ von Erstbeschäftigungsabkommen der Jugendliche angeworben wird und zu welcher Kategorie er gehört. Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber auch angeben, um welchen „Lehrlingstyp" es sich bei den Parametern der Beschäftigungszeile handelt. In dem Feld „Beginndatum Zielgruppenermäßigung" müssen Sie das Datum des allerersten Dienstantritts eintragen (für die Berechnung der Anzahl der Quartale G1 werden Quartale vor dem 1. Januar des

Jahres, in dem der Arbeitnehmer 19 wird, automatisch NICHT berücksichtigt). Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung, das Recht der Zielgruppenermäßigung und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Daneben gibt der Arbeitgeber die entsprechende Zielgruppenermäßigung an.

K A P I T E L 1 1

Umstrukturierung

4.2.1101 Im Rahmen der Maßnahmen zur Unterstützung von infolge einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmern wird ab dem dritten Quartal 2004 eine neue Zielgruppenermäßigung geschaffen, wobei dem Arbeitgeber ein finanzieller Vorteil gewährt wird, der einen Arbeitnehmer einstellt, der durch ein Unternehmen in Umstrukturierung entlassen wurde. Daneben wird gleichfalls eine Pauschalermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags vorgesehen.

Im Folgenden wird nur die Beitragsermäßigung erörtert, die der Arbeitgeber beanspruchen kann, der den entlassenen Arbeitnehmer einstellt. Wer weitere Informationen zu den Formalitäten wünscht, die einzuhalten sind, damit von der Entlassung eines Arbeitnehmers infolge einer Umstrukturierung (Gründung einer Beschäftigungszelle, Outplacement-Betreuung usw.) die Rede sein kann, kontaktiert am besten das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.2.1102 Jeder Arbeitgeber außer dem betreffenden Unternehmen in Umstrukturierung selbst oder ein Unternehmen, das zur gleichen Gruppe wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.2.1103 Alle Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und in der Gültigkeitsperiode einer „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ (siehe nachstehend die Erläuterung zu den Formalitäten) den Dienst bei einem anderen Arbeitgeber antreten.

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.1104 Der Arbeitgeber hat für diesen Arbeitnehmer Anspruch auf die Ermäßigung **G_2** in der Gültigkeitsperiode einer „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“, die maximal 3 Quartale beträgt (siehe nachstehend).

D. FORMALITÄTEN

4.2.1105 Das LfA händigt den Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und auf das Outplacement-Angebot eingegangen sind sowie bei der Beschäftigungszelle angemeldet wurden, spontan eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ aus.

Gegen Vorlage einer Abschrift seines Arbeitsvertrags kann der Arbeitnehmer mit einer gültigen „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ beim LfA eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ mit einer Gültigkeitsdauer ab dem Datum des ersten Dienstantritts nach der Entlassung infolge der Umstrukturierung bis zum Ende des 2. Quartals nach dem Quartal des ersten Dienstantritts erhalten.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ erhalten. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ bekommen.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ bleibt in der vorgegebenen Periode im Falle eines Arbeitgeberwechsels gültig.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ muss beim LfA spätestens am 60. Tag nach dem Dienstantrittsdatum oder ggf. nach dem Tag des Empfangs der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ beantragt werden.

Das LfA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

TITEL 3

Besondere Ermäßigungen

K A P I T E L 1

Arbeitsbonus

4.3.101 Ab dem 01.01.2000 gilt eine Regelung zur Ermäßigung der **Arbeitnehmerbeiträge**, um Arbeitnehmern mit einem Niedriglohn einen höheren Nettolohn zu garantieren, ohne dabei den Bruttolohn zu erhöhen. Ab dem 01.01.2005 wird diese Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge unter dem Namen „Arbeitsbonus“ fortgesetzt.

A. ANWENDUNGSBEREICH

1. Betroffene Arbeitnehmer

4.3.102 Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden.

Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeitnehmer nicht in Betracht:

- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Lehrlinge, Praktikanten und andere Jugendliche in der Periode, in der sie teilweise sozialversicherungspflichtig sind (Periode, die am 31. Dezember des Kalenderjahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden).

Die meisten statutarischen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors kommen ebenfalls nicht für die Ermäßigung in Betracht.

2. Praktische Anwendung der Ermäßigung

4.3.103 Die Ermäßigung besteht aus einer Pauschale, die sich progressiv verringert, je nachdem wie sich der Lohn erhöht. Der Arbeitgeber zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab. Der Arbeitsbonus gleicht den vollständigen Arbeitnehmerbeitrag für einen Referenzlohn bis ca. 1.050 EUR brutto im Monat (Privatsektor) aus.

Wird der Lohn nicht monatlich, sondern z.B. jede Woche, alle zwei Wochen, alle vier Wochen usw. ausgezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf den Kalendermonat bezieht. In diesem Fall basiert die Berechnung auf den Tagen und Löhnen, die sich auf diesen Kalendermonat beziehen.

Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Monats mit aufeinander folgenden Verträgen arbeiten, wird der Ermäßigungsbetrag am Ende von jedem Vertrag oder bei jeder Bezahlung verrechnet, die sich auf diese Verträge bezieht.

B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG

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

- Zunächst wird der **Referenzmonatslohn** des Arbeitnehmers bestimmt.
- Anhand dieses Referenzmonatslohns erfolgt die Bestimmung des **Grundbetrags der Ermäßigung.**

- Zum Schluss wird der **Betrag der Ermäßigung** festgestellt, indem der Grundbetrag bei unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmern berichtigt wird.

Ab dem 01.01.2006 wird in Bezug auf die Ermäßigung und die Lohngrenzen unterschieden, je nachdem ob der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber aus dem öffentlichen oder Privatsektor beschäftigt wird.

Im öffentlichen Sektor sind dies die Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden, u.a.

- beim Staat, den Gemeinschaften und den Regionen;
- bei den öffentlichen Einrichtungen, die davon abhängen, außer den autonomen öffentlichen Unternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen, der „Vlaamse Vervoermaatschappij“ und der „Société régionale wallonne de Transport“
- den Kirchenfabriken;
- Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften;
- den Baugesellschaften von Volkswohnungen;
- den Anwalts- und Ärztekammern usw.

1. Bestimmung des Referenzmonatslohns (S)

4.3.105

Den Referenzmonatslohn (S) können Sie direkt aus dem Bruttolohn des Arbeitnehmers ableiten, der sich auf den Kalendermonat bezieht (W). Dabei wird Folgendes nicht berücksichtigt:

- Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der Arbeitsverträge (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage;
- Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6);
- die Jahresendprämie bis zum Betrag des Referenzmonatslohns (S), der in Betracht gezogen wird, um die Ermäßigung für den Monat zu berechnen, in dem die Jahresendprämie normalerweise ausgezahlt wird.
- das einfache Abgangsurlaubsgeld, das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt.

Bei der Bestimmung des Referenzmonatslohns (S) eines Arbeitnehmers, wobei ein Teil des Urlaubsgeldes, der dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht, vorzeitig gezahlt wurde, wird der Teil des Abgangsurlaubsgeldes berücksichtigt, den der Arbeitgeber von dem zu zahlenden Lohn abzieht.

Sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte wird der Referenzmonatslohn auf der Basis der gemeldeten Bruttolöhne zu 100 % berechnet.

a) Definitionen

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den J = D,
wobei:

- **J** = die Zahl der Tage des Arbeitnehmers, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- **D** = die Höchstzahl der Tage, an denen Leistungen im betreffenden Monat in der jeweiligen Arbeitsregelung erbracht werden;

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den J kleiner als D ist.

Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit vollständigen Leistungen gilt:

S = W

Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

S = (W/J) x D

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

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt:

S = (W/H) x U

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

wobei:

- **H** = die Zahl der Stunden, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- **U** = die Anzahl der Stunden auf Monatsbasis, die übereinstimmt mit **D**.

Diese Berechnung gilt für:

- Arbeitnehmer, die nur Teilzeitleistungen erbringen;
- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitarbeitnehmer, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeitnehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in evtl. teilweiser (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension sowie um Saisonarbeiter, diskontinuierliche Arbeitnehmer (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit) und Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem kurzfristigen Vertrag und für eine Beschäftigung, die am Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht).

b) Hinweise

1. Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird S pauschalmäßig um 80,57 EUR pro Monat verringert. Es betrifft Arbeitnehmer, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kommen.

2. Für Vollzeitarbeitnehmer, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie – nur für die Anwendung dieser Ermäßigung – alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R)

4.3.106 Der Grundbetrag der Ermäßigung (**R**) wird je nach der Höhe des Referenzmonatslohns (**S**) berechnet.

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die ab dem 01.10.2006 im Privatsektor gelten:

Angestellte (*)	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< = 1.258,88 > 1.258,88 und < = 2.076,63 > 2.076,63	140,00 140,00 - (0,1712 x (S - 1.258,88)) 0

Arbeiter (**)	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< = 1.258,88 > 1.258,88 und < = 2.076,63 > 2.076,63	151,20 151,20 - (0,1849 x (S - 1.258,88)) 0

Für den öffentlichen Sektor gelten auch die Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die im Privatsektor gelten.

(*) Mit „Angestellte“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 100 % auszuweisen sind, d.h. z. B. auch Arbeiter im öffentlichen Sektor.

(**) Mit „Arbeiter“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 108 % auszuweisen sind, d.h. z. B. auch Künstler.

R wird arithmetisch auf die nächste Einheit aufgerundet (Eurocent).

3. Bestimmung des Ermäßigungsbetrags (P)

4.3.107 **Für Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen** entspricht der Ermäßigungsbetrag **(P) R**.

Für Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmer wird der Ermäßigungsbetrag in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat bestimmt.

Für Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

P= (J/D) x R

Der Bruch J/D wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt:

P= (H/U) x R

Der Bruch H/U wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Je Arbeitnehmer darf die Ermäßigung nie mehr betragen als:
929,60 EUR für das Jahr 2000;
981,66 EUR pro Kalenderjahr für die Jahre 2001 und 2002;
1.140,00 EUR pro Kalenderjahr für die Jahre 2003 und 2004;
1.440,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2005;
1.680,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2006.

Wenn ein Arbeitnehmer Urlaub nimmt, der durch einfaches Abgangsurlaubsgeld gedeckt wird, kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmerbeitrag nicht ausreicht, um den Arbeitsbonus vollständig zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann dann den übrigen Teil des Arbeitsbonus vom Arbeitnehmerbeitrag des folgenden Monats abziehen. Dies ist jedoch nur innerhalb ein und desselben Quartals möglich.

C. BEISPIELE

4.3.108

Nachstehende Beispiele basieren auf Zahlen, die seit dem 01.06.2001 gelten.

Beispiel 1: Für einen bestimmten Monat erhält ein **Angestellter** ein Bruttogehalt in Höhe von **1.050,00 EUR**. Dieser Monat zählt normalerweise 22 Arbeitstage. Er wird mit 19 Tagen mit garantiertem Monatsgehalt (Code 1) und drei nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Krankheitstagen (Code 50) angegeben.

Sein Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.215,72 EUR**, nämlich 55,26 EUR (= 1.050,00/19 abgerundet auf zwei Dezimalstellen), multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **56,41 EUR**, nämlich 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **48,51 EUR**, nämlich 0,86 (= 19/22 aufgerundet auf zwei Dezimalstellen) x 56,41.

Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 137,24 EUR (= 13,07 % von 1.050), sondern 88,73 EUR (= 137,24 – 48,51) einbehält.

Beispiel 2: Für einen bestimmten Monat erhält ein **Arbeiter** ein Bruttogehalt in Höhe von **745,00 EUR**. In diesem Monat, der normalerweise 22 Arbeitstage zählt, hat er 15 Tage normaler effektiver Arbeit (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2).

Sein Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.092,74 EUR**, nämlich 49,67 (= 745,00/15), multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **88,35 EUR** (sein Referenzlohn unterschreitet 1.147,70 EUR).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **60,08 EUR**, nämlich 0,68 (= 15/22 aufgerundet auf zwei Dezimalstellen) x 88,35.

Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 105,16 EUR, nämlich 13,07 % von 804,60 (= 745 + 8 %), sondern 45,08 EUR (= 105,16 – 60,08) einbehält.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.109 Die Arbeitgeber, die für die Beitragsermäßigung in Betracht kommen, müssen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung ausfüllen.

Von der Website des LSS (http://www.lss.fgov.be) können Sie auch ein Programm zur Berechnung dieser Ermäßigung herunterladen.

K A P I T E L 2

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung

4.3.201 Seit dem 01.07.2004 gilt ein System der Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge, dessen Ziel es ist, Arbeitnehmern, die infolge einer Umstrukturierung entlassen wurden, einen finanziellen Anreiz zu geben, wenn sie wieder Arbeit finden, indem ihnen für eine bestimmte Periode ein höherer Nettolohn garantiert wird, ohne dabei den Bruttolohn zu erhöhen.

Diese Maßnahme dient, zusammen mit der Zielgruppenermäßigung im Rahmen einer Umstrukturierung, der Förderung der Wiederbeschäftigung der bei Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer.

A. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.3.202 Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden.

Nur die neuen Arbeitnehmer kommen in Betracht, die eine gültige „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ vorlegen können. Eine erneute Einstellung bei dem in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmen oder einem, das zur gleichen Gruppe oder technischen Betriebseinheit gehört, kommt für diese Ermäßigung nicht in Betracht.

Das LfA händigt den Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und auf das Outplacement-Angebot eingegangen sind sowie bei der Beschäftigungszelle angemeldet wurden, spontan eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ aus.

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG

4.3.203 Die Ermäßigung umfasst eine Pauschale in Höhe von 133,33 EUR pro Monat (133,33 EUR x 1,08 für die Arbeiter, die zu 108 % gemeldet wurden) und ist nur während der Dauer der Gültigkeit der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ erhältlich, die maximal 3 Quartale beträgt. Der Arbeitgeber zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab.

Die Summe der Arbeitnehmerbeitragsermäßigungen für Niedriglöhne und Umstrukturierung darf die geschuldeten persönlichen Sozialsicherheitsbeiträge nicht überschreiten. Überschreitet die Summe der Ermäßigungen die geschuldeten persönlichen Beiträge, wird zunächst die Ermäßigung für die Umstrukturierung begrenzt.

Der Ermäßigungsbetrag wird anteilig in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat berechnet:

Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen	133,33 EUR
Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen	J/D x 133,33 EUR
Teilzeitarbeitnehmer und **mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer**	H/U x 133,33 EUR

wobei:

- J = die Anzahl der Tage des Arbeitnehmers, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden;
- D = die Höchstzahl der Tage, an denen Leistungen im betreffenden Monat in der jeweiligen Arbeitsregelung erbracht werden;
- H = die Zahl der Stunden, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- U = die Anzahl der Stunden auf Monatsbasis, die übereinstimmt mit D.

Die Brüche J/D und H/U werden auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieser Brüche darf niemals größer sein als 1.

Die folgenden Arbeitnehmer werden zur Berechnung der Ermäßigung Teilzeitarbeitnehmern gleichgesetzt:

- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitarbeiter, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeitnehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in evtl. teilweiser (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension sowie um Saisonarbeiter, diskontinuierliche Arbeitnehmer (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit) und Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem kurzfristigen Vertrag und für eine Beschäftigung, die am Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht).

Wird der Lohn nicht monatlich, sondern z.B. jede Woche, alle zwei Wochen, alle vier Wochen usw. ausgezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf den Kalendermonat bezieht. In diesem Fall basiert die Berechnung auf den Tagen und Löhnen, die sich auf diesen Kalendermonat beziehen.

Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Monats mit aufeinander folgenden Verträgen arbeiten, wird der Ermäßigungsbetrag am Ende von jedem Vertrag oder bei jeder Bezahlung verrechnet, die sich auf diese Verträge bezieht.

Für Vollzeitarbeitnehmer, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie – nur für die Anwendung dieser Ermäßigung – alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.204 Das LfA händigt den Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und auf das Outplacement-Angebot eingegangen sind sowie bei der Beschäftigungszelle angemeldet wurden, spontan eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ aus.

Gegen Vorlage einer Abschrift seines Arbeitsvertrags kann der Arbeitnehmer mit einer gültigen „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ beim LfA eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ mit einer Gültigkeitsdauer ab dem Datum des ersten Dienstantritts nach der Entlassung infolge der Umstrukturierung bis zum Ende des 2. Quartals nach dem Quartal des ersten Dienstantritts erhalten.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ erhalten. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ bekommen, wenn er in der Gültigkeitsperiode den Arbeitgeber wechseln sollte.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ muss beim LfA spätestens am 60. Tag nach dem Dienstantrittsdatum oder ggf. nach dem Tag des Empfangs der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ beantragt werden.

Das LfA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

K A P I T E L 3

Beihilfe für den nichtkommerziellen Sektor zur Beschäftigungsförderung

4.3.301 Der Königliche Erlass vom 22.09.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor gewährt Arbeitgebern im nichtkommerziellen Sektor eine Beitragsermäßigung, wenn sie sich zur Förderung der Beschäftigung von Risikogruppen verpflichten.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.3.302 Dabei handelt es sich um die bezuschussten Einrichtungen und Dienste für behinderte Personen zu Lasten des Fonds für sozio-medizinisch-pädagogische Betreuung Behinderter oder seine Rechtsnachfolger, sofern sie ihre Aktivität ohne Erwerbszweck ausüben.

Ausgeschlossen sind:
- Arbeitgeber des öffentlichen Sektors;
- subventionierte freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren.

4.3.303 Diese Einrichtungen müssen ein kollektives Arbeitsabkommen einhalten, das für alle Einrichtungen abgeschlossen wurde, die in die Zuständigkeit derselben paritätischen Kommission fallen. Diese Bedingung gilt auch für Einrichtungen, die nicht unter den Befugnisbereich einer paritätischen Kommission fallen.

Dieses kollektive Arbeitsabkommen muss die Bestimmungen umfassen, die durch Art. 2, § 2 des KE vom 22.09.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor festgelegt wurden.

Sie müssen gemäß dem Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossen und außerdem durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit genehmigt worden sein.

B. ZUSCHUSSBETRAG

4.3.304 Der Zuschuss beträgt 2 % der Lohnsumme der Arbeitnehmer (für Arbeiter bis zu 108 %) jeden Jahres, in dem der Vertrag angewandt wird, zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge. Ab dem Zuschuss für das Jahr 1998 entsprechen die Zuschüsse höchstens den für das Jahr 1997 gewährten Summen.

Für diese Erhöhung gelten als Arbeitgeberbeiträge die Beiträge zu Lasten des Arbeitgebers in Bezug auf:
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags in Höhe von 1,60 %, der durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege);
- Kindergeld;
- Pensionen;
- Jahresurlaub für Arbeiter, sowohl den dreimonatlich geschuldeten Beitrag als auch den Jahresbeitrag zu 10,27 %;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten.

In dem Maße, wie das KAA nicht eingehalten wird, wird der Zuschuss anteilmäßig für die betreffenden Monate verringert.

Das LSS berechnet diese Ermäßigung gemäß den Bestimmungen des ME vom 08.11.1990 in Anwendung des Artikels 4, Absatz 3, des KE vom 22.09.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor.

C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.305 Die beteiligten Einrichtungen reichen beim LSS einen schriftlichen Antrag ein. Legen Sie diesem Antrag eine Bescheinigung bei, die durch den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat / rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel ausgestellt wurde, gemäß Artikel 1, § 2 des ME vom 08.11.1990 in Ausführung des Artikels 4, § 3 des KE vom 22.09.1989.

Nachdem das LSS die Bescheinigung erhalten hat, dass das kollektives Arbeitsabkommen eingehalten wurde, wird es den Zuschussbetrag berechnen.

Sofern das LSS über die Bescheinigung verfügt, wird der Betrag des Zuschusses den beteiligten Anstalten innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Antrags mitgeteilt. Das LSS erklärt den Begünstigten, wie sie den Betrag des Zuschusses verrechnen können.

K A P I T E L 4

System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden (BVA)

4.3.401 Das Programmgesetz vom 30.12.1988 gewährt bestimmten Arbeitgebern, die bezuschusstes Vertragspersonal unter bestimmten Bedingungen einstellen, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit dieser Arbeitnehmer.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.3.402 Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und Behörden des föderalen Staats oder jene, die er kontrolliert;
- Verwaltungen der Gemeinschaften und der Regionen und die öffentlichen Anstalten, die von ihnen abhängen;
- die durch die Gemeinschaften eingerichteten, anerkannten oder bezuschussten Bildungsanstalten;
- gemeinnützige Anstalten und Vereinigungen ohne Erwerbszweck sowie Anstalten, die einen sozialen, humanitären oder kulturellen Zweck anstreben;
- lokale Gesellschaften für Sozialwohnungen.

Vom System des bezuschussten Vertragspersonals und deshalb von der o.a. Ermäßigung der durch die Arbeitgeber geschuldeten Sozialsicherheitsbeiträge sind folgende Arbeitgeber jedoch ausgeschlossen:

- Vereinigungen ohne Erwerbszweck, in denen die lokale Behörde eine ausschlaggebende Rolle bei der Gründung oder Leitung spielt;
- Krankenhäuser;
- öffentliche Kreditinstitute.

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG

4.3.403 Behörden, die gemäß diesem Programmgesetz und seinen Ausführungserlässen bezuschusstes Vertragspersonal beschäftigen, für das sie eventuell eine Prämie erhalten, haben während der gesamten Beschäftigungsdauer dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen in Bezug auf folgende Sektoren:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen der Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege);
- Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag in Höhe von 1,60 %, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten.
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Gemäß den Bestimmungen des Programmgesetzes wird das Vertragspersonal, das als Ersatz für (vertraglich und satzungsgemäß eingestellte) Beamte eingestellt wird, die Anspruch auf eine Laufbahnunterbrechung haben, die durch Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen eingeführt wurde, für die Gewährung der Ermäßigung bezuschusstem Vertragspersonal gleichgesetzt.

Für Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses wird keine Ermäßigung gewährt.

C. EINREICHEN EINES ANTRAGS AUF ANSTELLUNG VON BEZUSCHUSSTEM VERTRAGSPERSONAL

4.3.404 Für genauere Angaben zur Art und Weise, wie Sie den Antrag auf Einstellung von bezuschusstem Vertragspersonal bei der zuständigen Behörde einreichen müssen, sowie zu den Bedingungen betreffs Zahlung und Gewährung der Prämie wenden Sie sich an die jeweils zuständigen Instanzen.

1) Behörden des föderalen Staats

- Für den Prämienantrag
  FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, Dienststelle für bezuschusstes Vertragspersonal
  Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel.
- Für die Zahlung der Prämie
  Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung
  Keizerslaan/Boulevard de l'Empereur 7 in 1000 Brüssel.

2) Behörden der Flämischen Gemeinschaft

- Für den Prämienantrag
  Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
  Markiesstraat/Rue de Marquis 1 in 1000 Brüssel.
- Für die Zahlung der Prämie
  Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
  Keizerslaan/Boulevard de l'Empereur 11 in 1000 Brüssel.

3) Behörden der Wallonischen Region

- Für den Prämienantrag
  Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
  Place de la Wallonie 1 in 5100 Jambes;
- Für die Zahlung der Prämie
  Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
  Boulevard Tirou 104 in 6000 Charleroi.

4) Behörden der Region Brüssel-Hauptstadt

- Für die Beantragung und Bezahlung der Prämie
  Brüsseler regionales Amt für Arbeitsbeschaffung
  Anspachlaan/Boulevard Anspach 65 in 1000 Brüssel.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.405 Die Quartalsmeldung enthält angepasste Rubriken und Beitragsprozentsätze, die die Befreiung von Beiträgen berücksichtigen.

K A P I T E L 5

Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor

4.3.501 Das Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gewährt frühestens ab dem 01.07.1995 Arbeitgebern aus dem öffentlichen Sektor, die bestimmte Arbeitnehmer infolge der Neuverteilung der Arbeit einstellen, eine Beitragsermäßigung.

Die Merkmale dieser Neuverteilung der Arbeit und der Beitragsermäßigung variieren danach, ob es sich um föderale Behörden, Provinzen oder Gemeinden, autonome öffentliche Wirtschaftsunternehmen oder Behörden handelt, die zu keiner dieser drei Kategorien gehören.

Nachstehend werden hintereinander die föderalen Behörden, die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen und die anderen Behörden erörtert. Gemeinden und Provinzen werden nicht erörtert, da sie ihre Sozialsicherheitsbeiträge an das LSSPLV bezahlen.

Mit Ausnahme der Beitragsermäßigung ist nicht das LSS, sondern der FÖD Personal und Organisation für das Gesetz über die Neuverteilung der Arbeit zuständig. Bei diesem Dienst sind alle Informationen erhältlich. Der folgende Text ist nur eine allgemeine Beschreibung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

A. FÖDERALE BEHÖRDEN

4.3.502 Das Gesetz gewährt die Ermäßigung Arbeitgebern, die Vertragspersonal einstellen, um die Arbeitszeit zu füllen, die frei wird, da sich einige Personalmitglieder dazu entschieden, vier Fünftel der ihnen normalerweise auferlegten Arbeitszeit zu arbeiten.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.3.503 Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und sonstige Ämter der föderalen öffentlichen Dienste;
- Gerichtskanzleien und Staatsanwaltschaften;
- die in Artikel 1 des Gesetzes vom 16.03.1954 über die Kontrolle gewisser gemeinnütziger Einrichtungen angegebenen gemeinnützigen Einrichtungen, die unter die Hoheit, Kontrolle oder Treuhandschaft des Staats fallen.

Folgende gemeinnützige Einrichtungen fallen nicht unter diese Maßnahme:

- Einrichtungen der Kategorie A im Sinne des o.a. Gesetzes vom 16.03.1954, mit Ausnahme des Informations- und Hilfsamt für Militärfamilien, des Amt für Binnenschifffahrtsregulierung, der Gebäuderegie, des Institut für Veterinärexpertise, des Fonds für den Bau von Krankenhäusern und soziomedizinischen Einrichtungen, des belgischen Instituts für Post- und Fernmeldewesen, des Landesforschungsinstituts Arbeitsbedingungen und des föderalen Planbüros;
- das Nationalorchester von Belgien;
- Königliches Theater der Monnaie;
- die Einrichtungen der Kategorie C des Gesetzes vom 16.03.1954, mit Ausnahme des Kontrollamtes der Krankenkassen und Krankenkassenlandesverbände sowie des Versicherungskontrollamtes.

Folgende Einrichtungen fallen jedoch unter die Maßnahme:

- das Sekretariat des Zentralrats für Wirtschaft (Conseil central de l'économie – Centrale Raad voor het Bedrijfsleven);
- Zentrum für Chancengleichheit und für Rassismusbekämpfung;
- die Vermögen der wissenschaftlichen Einrichtungen, die zum FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie gehören.

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.3.504 Es muss unterschieden werden zwischen Personalmitgliedern, die Arbeitszeit frei machen, indem sie sich für eine 4/5-Arbeitsregelung entscheiden (erste Kategorie), und denjenigen, die sie ersetzen und für die die Beitragsermäßigung gilt (zweite Kategorie).

a) Erste Kategorie

Das LSS ist nicht befugt zu ermitteln, ob sich ein Personalmitglied kraft des Gesetzes vom 10.04.1995 für die Viertagewochenregelung entscheiden kann. Die betreffende Behörde muss – eventuell nach Rücksprache mit dem dem FÖD Personal und Organisation – diese Entscheidung treffen.

b) Zweite Kategorie

Bei dieser Kategorie handelt es sich um Arbeitnehmer, die vollzeitlich bzw. teilzeitlich ggf. mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zur Ausführung von Artikel 9, § 1 des Gesetzes eingestellt werden. Es betrifft deshalb Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer der ersten Kategorie ersetzen. Bei Dienstantritt müssen sie zu einer der folgenden Kategorien gehören:

- entschädigte Vollarbeitslose;
- Empfänger des Existenzminimums;
- Behinderte, die eine einkommensersetzende Beihilfe erhalten;
- Vertragspersonal, das durch die betreffende Behörde mit einem Ersetzungsvertrag beschäftigt wird.

3. Ermäßigungsbetrag

4.3.505 Vom 01.07.1995 bis zum 31.12.2007 haben die föderalen Behörden Anspruch auf eine Beitragsermäßigung für das Vertragspersonal, das sie kraft Artikel 9, § 1 des Gesetzes einstellen (zweite Kategorie s.o.). Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für die folgenden Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektoren Entschädigungen und Gesundheitspflege;
- Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch die Einrichtung geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigte, für ihre Arbeitnehmer, auf welche die koordinierten Gesetze des Jahresurlaubs der Lohnarbeiter anwendbar sind;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

4. Zu erledigende Formalitäten

4.3.506 Um die Ermäßigung beanspruchen zu können, sind die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung auszufüllen.

B. AUTONOME ÖFFENTLICHE UNTERNEHMEN

4.3.507 Das Gesetz gewährt Einrichtungen die Beitragsermäßigung für Vertragspersonal, das sie im Rahmen eines Betriebsplans zur Neuverteilung der Arbeit einstellen.

1. Betroffene Arbeitgeber

4.3.508 Dabei handelt es sich um:
- Belgacom;
- die Post;
- die Nationale Gesellschaft der Belgischen Eisenbahnen;
- die Regie der Seetransporte;
- die Regie der Luftfahrtwege.

2. Betroffene Arbeitnehmer

4.3.509 Die Arbeitnehmer müssen zu denselben Kategorien wie bei den föderalen Behörden gehören (s.o., zweite Kategorie).

3. Der Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit

4.3.510 Die autonomen öffentlichen Unternehmen müssen zunächst einen Betriebsplan erstellen, der eine positive Auswirkung auf die Beschäftigung bezweckt.

Dieser Plan kann folgende Maßnahmen umfassen:
- freiwillige Teilzeitarbeit;
- Arbeitszeitverkürzung mit Ausgleichsanwerbung;
- Begrenzung von Überstunden mit Ausgleichsanwerbung;
- Einführung eines Rechts auf Laufbahnunterbrechung und/oder Verringerung der Arbeitsleistungen mit obligatorischem Ersatz;
- Einführung des vorzeitigen Ausscheidens für die Hälfte der Arbeitszeit mit obligatorischer Ersetzung;
- Einführung von Schichtarbeit mit Ausgleichsanwerbung;
- Einführung flexibler Arbeitszeiten mit Ausgleichsanwerbung;
- Einführung einer Viertagewochenregelung mit Ausgleichsanwerbung;
- sonstige unternehmensspezifische Sondermaßnahmen bezüglich der Neuverteilung der Arbeit mit Ausgleichsanwerbung und/oder Ersetzung.

Der Betriebsplan muss außerdem durch Königlichen Erlass genehmigt werden. Der Betriebsplan kann nur genehmigt werden, wenn ein Finanzplan beigelegt wird, aus dem hervorgeht, dass die sich ergebenden Kosten durch den Betrieb getragen werden und dass die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen keine Wettbewerbsverzerrung zur Folge hat.

4. Ermäßigungsbetrag

4.3.511 Frühestens ab 01.07.1995 bis 31.12.2007 haben die autonomen öffentlichen Unternehmen Anspruch auf Beitragsermäßigung für die o.a. infolge eines Betriebsplans eingestellten Arbeitnehmer.

Die Regelungen, für die sie keine Beiträge bezahlen müssen, sind dieselben wie bei den föderalen Behörden.

Achtung: Die Ermäßigung gilt erst ab Inkrafttreten des Königlichen Erlasses, der den Betriebsplan genehmigt.

5. Zu erledigende Formalitäten

4.3.512 Um die Ermäßigung beanspruchen zu können, sind die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung auszufüllen.

C. SONSTIGE BEHÖRDEN

4.3.513 Bei dieser Kategorie handelt es sich um alle beim LSS eingetragenen Behörden mit Ausnahme von den:

- föderalen Behörden;
- autonome öffentliche Unternehmen;
- Behörden, auf die das Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen anwendbar ist.

Der König kann diesen Einrichtungen, die entweder individuell bzw. gemeinsam einen betreffenden Antrag stellen, unter bestimmten Bedingungen die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit bewilligen, wenn sie Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit mit teilweisem Lohnausgleich treffen.

Zusätzlich kann der Königliche Erlass für die Gemeinschaften und Regionen andere Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit vorsehen, unter der Bedingung, dass:

- zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden;
- die Gemeinschaft oder die Region einen Finanzplan vorlegen, aus dem die budgetäre Neutralität der Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit für die föderale Staatskasse hervorgeht.

K A P I T E L 6

KE 499

4.3.601 Der Königliche Erlass Nr. 499 organisiert ein begrenztes Sozialstatut für bedürftige Jugendliche in bestimmten VoE und gewährt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.3.602 Es handelt sich um VoE, die:

- sich verpflichten, die nachstehend genannten Jugendlichen einzustellen;
- die Förderung der Eingliederung der Jugendlichen in das Erwerbsleben bezwecken, um ihnen die erforderlichen Fertigkeiten beizubringen, einen Beruf auszuüben oder eine Umschulung anzutreten und sie dabei mit ausreichend qualifiziertem und erfahrenem Personal zu betreuen;
- dazu durch die zuständige Behörde zugelassen wurden;
- sich dazu verpflichten, die Beweise vorzulegen, die für die Aufsicht über die Einhaltung dieses Erlasses erforderlich sind.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.3.603 Die Maßnahme ist für Jugendliche bestimmt, die nicht in das Erwerbsleben integriert sind, keine Sozialhilfe erhalten und für die es auf normalem Wege keine Möglichkeit gibt, eingestellt zu werden.

Zur Zeit der Einstellung:

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

Das Gesetz vom 27.06.1969 ist jedoch nicht auf die Personen anwendbar, deren Monatseinkommen nicht mindestens einem Drittel des garantierten, durchschnittlichen, monatlichen Mindesteinkommens entspricht, das durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 43 festgelegt wird und das im letzten Monat des Kalenderjahres vor der Berechnung der Beiträge anwendbar ist (419,64 EUR für 2007). Für diese Personen muss eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen werden.

C. VORTEILSBETRAG

4.3.604 Für die o.a. bedürftigen Jugendlichen ist die Anwendung des Gesetzes zur sozialen Sicherheit auf die Regelung der obligatorischen Kranken- und Invalidenversicherung und des Kindergeldes für Arbeitnehmer begrenzt. Die sie einstellenden VoE werden von den Arbeitgeberbeiträgen für diese Sektoren befreit. Beiträge für Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und bezahlten Bildungsurlaub werden jedoch weiterhin geschuldet.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.605 Die VoE, die bedürftige Jugendliche einstellen, müssen die Direktion Identifikation des LSS davon in Kenntnis setzen. Sie erhalten dann eine (zusätzliche) Arbeitgeberkennzahl „071“, so dass bei der Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge für bedürftige Jugendliche die Beschränkung des Gesetzes zur sozialen Sicherheit und die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen berücksichtigt werden können.

K A P I T E L 7

KE 483

4.3.701 Der Königliche Erlass Nr. 483 führt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers in der Eigenschaft von Hauspersonal ein.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.3.702 Es handelt sich um natürliche Personen, die seit dem 01.01.1980 dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 betreffend Beschäftigung von Hausangestellten nicht mehr unterlagen und einen ersten Arbeitnehmer als Hauspersonal, das dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit unterliegt, einstellen.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.3.703 Es handelt sich um Arbeitnehmer, die bei der Einstellung seit mindestens sechs Monaten entweder:

- entschädigte Vollarbeitslose sind;
- den Eingliederungseinkommen (das frühere Existenzminimum) erhalten;
- in das Bevölkerungsregister eingetragen sind und Anspruch auf Sozialhilfe, jedoch infolge ihrer Staatsbürgerschaft keinen Anspruch auf das Eingliederungseinkommen haben.

Mit Hauspersonal sind gemeint:

- Hausangestellte, d.h. Arbeitnehmer, die sich dazu verpflichten, gegen Entlohnung und unter der Autorität des Arbeitgebers hauptsächlich Handarbeit im Zusammenhang mit dem Haushalt des Arbeitgebers oder seiner Familie auszuführen;
- Arbeitnehmer, die sich dazu verpflichten, gegen Lohn und unter der Autorität des Arbeitgebers Geistes- oder Handarbeit innerhalb der Immobilie, im Haus oder im Freien, für die privaten Bedürfnisse des Arbeitgebers oder seiner Familie auszuführen.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.704 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Grundarbeitgeberbeiträgen. Folgende Beiträge werden weiterhin geschuldet:

- der Beitrag für den Jahresurlaub (nur für Arbeitnehmer, die durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte oder Arbeiter gebunden sind);
- der Beitrag für bezahlten Bildungsurlaub.

4.3.705 Die Ermäßigung wird für die gesamte Laufzeit des Arbeitsvertrags für einen einzigen Arbeitnehmer gewährt.

Wenn der Arbeitsvertrag dieses Arbeitnehmers abläuft, wird die Ermäßigung weiterhin gewährt, wenn der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Vertrags einen anderen Arbeitnehmer in der Eigenschaft von Hauspersonal einstellt, der die genannten Bedingungen erfüllt.

Wenn der Arbeitnehmer, für den die Ermäßigung gewährt wurde, entlassen wird und er deswegen Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung hat, darf die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge nicht auf diese Entschädigung angewandt werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.706 Der Arbeitgeber, der einen ersten Hausangestellten einstellt, auf den die Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer anwendbar ist, muss seine Mitgliedseintragung beim LSS beantragen. In seinem Antrag muss er angeben, ob es sich um Hauspersonal handelt, das durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte gebunden ist, bzw. um anderes Hauspersonal.

Anhand dieser an das LSS weitergeleiteten Informationen wird der Arbeitgeber eine Arbeitgeberkennzahl erhalten, so dass er den jeweiligen Arbeitnehmer anmelden und die Ermäßigung berechnen kann.

4.3.707 Der Arbeitgeber, der meint, dass er Anspruch auf die Ermäßigung hat, muss zu dem Zeitpunkt, zu dem er seine erste Meldung für den Arbeitnehmer einreicht, der die betreffenden Bedingungen erfüllt, dem LSS oder seinem Sozialsekretariat eine Bescheinigung vorlegen, die durch folgende Behörden ausgestellt wurde:

- das LfA, wenn es sich um einen entschädigten Vollarbeitslosen handelt;
- das ÖSHZ, wenn es sich um eine Person handelt, die ein Eingliederungseinkommen oder Sozialhilfe bezieht.

K A P I T E L 8

Beschäftigungsförderung im nichtkommerziellen Sektor (Maribel sozial)

4.3.801 Der Königliche Erlass vom 18.07.2002 regelt ein neues Beitragsermäßigungssystem, das hauptsächlich für den nichtkommerziellen Sektor gilt. Der betreffende Sektor hat Anspruch auf eine Pauschalermäßigung für jeden Arbeitnehmer, der im Quartal mindestens 50 % (33 % ab dem 01.07.2004 für den Sektor der beschützten Werkstätten, 22 % vor diesem Datum) der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden einer Vollzeitstelle leistet. Es ist deshalb keine Beitragsermäßigung auf dem Niveau des Arbeitgebers, sondern auf dem Niveau des Sektors, in dem der Arbeitgeber aktiv ist. Die Beträge, die durch diese Maßnahme in einem Sektor frei werden, werden zur Beschäftigungsförderung im Sektor verwendet.

Der Ermäßigungsbetrag wird durch das LSS selbst berechnet, von den betreffenden Arbeitgebern einbehalten und an die dazu gegründeten Sozialfonds überwiesen. Der Arbeitgeber muss jedoch hierbei die „Maribel sozial"-Ermäßigung berücksichtigen, um den Höchstbetrag zu bestimmen, der noch für etwaige anwendbare Ermäßigungen in Betracht kommt.

Der nachstehende Text ist eine allgemeine Beschreibung und behandelt nur den Einfluss der Ermäßigung auf die LSS-Meldung. Genaue Informationen zur „Maribel sozial"-Maßnahme sind beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel erhältlich (Tel. 02 233 41 11).

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.3.802 Die Maßnahme betrifft Arbeitgeber, die für ihre gemeldeten Arbeitnehmer einer der folgenden paritätischen Kommissionen angehören:

- Paritätische Unterkommission für Privatkrankenhäuser (*);
- Paritätische Unterkommission für Gesundheitsanstalten und -behörden (*);
- Paritätische Kommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste;
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der französischen Gemeinschaft, der wallonischen Region und der deutschsprachigen Gemeinschaft;
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Flämischen Gemeinschaft;
- Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden;
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Flämischen Gemeinschaft;
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft;
- Paritätische Kommission für die beschützten und sozialen Werkstätten, ausgenommen die sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft oder der Flämischen Gemeinschaftskommission bezuschusst wurden und für die sozialen Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft zugelassen und/oder bezuschusst wurden, außer den sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft;
- Paritätische Kommission für den soziokulturellen Sektor;
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Flämischen Gemeinschaft;
- Paritätische Unterkommission für die föderale und gemeinschaftsübergreifende soziokulturelle Organisationen;

- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region;
- Paritätische Kommission für die Gesundheitseinrichtungen und -dienste, ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Umschreibung der paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen (**);
- Paritätische Kommission für den flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (**);
- Paritätische Kommission für den französischen, deutschsprachigen und gemeinschaftsübergreifenden Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (**).

(*) Diese paritätischen Unterkommissionen fallen aus dem Anwendungsbereich heraus ab dem 1. Tag des Quartals, das auf das Quartal folgt, in dem die paritätischen Kommissionen unter (**) eingerichtet worden sind.

Die Maßnahme gilt auch für einige Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.3.803 Für den Privatsektor kommen nur die Arbeitnehmer, die unter alle Regelungen fallen, für die „Maribel sozial"-Ermäßigung in Betracht.

Der Arbeitgeber muss eine Ermäßigung für jeden Arbeitnehmer berücksichtigen, der im Quartal mindestens 50 % der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden leistet, die im betreffenden Sektor für eine Vollzeitstelle vorgesehen sind.

Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn der Leistungsbruch **µ (glob)** des Arbeitnehmers mindestens 0,49 beträgt. Die Bestimmung von **µ (glob)** erfolgt auf die gleiche Weise wie bei der Berechnung der harmonisierten Ermäßigung 2004.

In Abweichung davon ist für den Sektor der beschützten Werkstätten ab dem 01.07.2004 ein Mindestsatz von 33 % erforderlich. Vor diesem Datum reichte eine Beschäftigung von 22 % aus.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.804 Ab dem 01.01.2005 beträgt die Ermäßigung bei den betreffenden Arbeitgebern 354,92 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.

D. PRÜFUNG DER AUSWIRKUNG AUF ZUSÄTZLICHE ARBEITSPLÄTZE

4.3.805 Der Erlös von „Maribel sozial" muss in zusätzliche Arbeitsstellen und eine Erhöhung des Arbeitsvolumens umgesetzt werden. Für genaue Informationen über die Art und Weise, wie geprüft werden wird, ob diese Bedingung erfüllt wurde, wenden Sie sich bitte an den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.

E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.806 Die Arbeitgeber müssen nichts in ihrer Meldung angeben. Das LSS berechnet selbst den Ermäßigungsbetrag.

Arbeitgeber, die zur paritätischen Unterkommission 305.02 gehören (Gesundheitsfürsorge mit Ausnahme von Krankenhäusern), müssen beim Ausfüllen ihrer Meldung eine weitere Unterteilung der paritätischen Unterkommission benutzen.

F. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

4.3.807 Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die Beanspruchung der „Maribel sozial“-Ermäßigung begründet, muss deshalb die „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung in Höhe von 354,92 EUR vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützten Werkstatt bei der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge, die für die anderen Ermäßigungen in Betracht kommen, diese Pauschale NICHT berücksichtigt werden.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“ fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbrüchen (µ / µ [glob]) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen.

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung ist nicht kumulierbar mit:

- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für bezuschusstes Vertragspersonal (BVA);
- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für Vertragspersonal, das infolge der Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor eingestellt wird;
- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- den Übergangsmaßnahmen für Langzeitarbeitssuchende (Übergangsmaßnahmen Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende, Activa-Plan, Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen, Eingliederungsprojekte).

Beide Befreiungen und die aufgelisteten Ermäßigungen können deshalb vollständig angewandt werden, ohne vorher den „Maribel sozial“-Betrag abzuziehen. Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt und für eine Beschäftigungszeile eine der beiden Befreiungen oder eine der aufgelisteten Ermäßigungen angewendet wird, muss die „Maribel sozial“-Ermäßigung für keine Beschäftigungszeile berücksichtigt werden.

K A P I T E L 9

Wissenschaftliche Forschung

4.3.901 Seit 1996 besteht ein System der Beitragsermäßigung, durch das bestimmte Arbeitgeber für jede zusätzliche Nettoeinstellung für wissenschaftliche Forschungsaktivitäten Anspruch auf eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen haben, sofern sie das Abkommen anwenden, das sie mit dem für Wissenschaftspolitik zuständigen Minister und den für Soziale Angelegenheiten zuständigen Minister abgeschlossen haben.

Diese Abkommen konnten nur für eine Dauer von maximal zwei Jahren, die jeweils um maximal die gleiche Periode verlängerbar ist, abgeschlossen werden. Diese Regelung sah zugleich vor, dass das Abkommen oder seine Verlängerungen nicht über den 31.12.2003 hinaus gültig sein würde.

Artikel 192 des Programmgesetzes vom 27.12.2006 (BS vom 28.12.2006) streicht ab 01.01.2007 die Bestimmung, dass das Abkommen oder seine Verlängerungen nicht über den 31.12.2003 hinaus gültig sein würden.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.3.902 Dabei handelt es sich um:

- Universitäten und damit gleichgesetzte Bildungseinrichtungen;
- wissenschaftliche Einrichtungen, die durch den Föderalstaat, die Gemeinschaften oder Regionen oder – in der Region Brüssel-Hauptstadt – die Gemeinsame Gemeinschaftskommission verwaltet werden;
- die Einrichtungen oder Institute, die durch den Föderalstaat, die Gemeinschaften oder Regionen oder – in der Region Brüssel-Hauptstadt – die gemeinsame Gemeinschaftskommission zugelassen oder bezuschusst werden.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.3.903 Es betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Vertrags eingestellt werden, der mit den föderalen Ministern der Sozialen Angelegenheiten und Wissenschaftspolitik abgeschlossen wurde, und die mit wissenschaftlicher Forschung betraut wurden. Sie müssen netto eine zusätzliche Einstellung betreffend die im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung beschäftigten Anzahl der Arbeitnehmer darstellen.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.904 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für folgende Sektoren:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

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

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.905

Angesichts dessen, dass es Wille des Gesetzgebers ist, die Ermäßigung ab dem 1. Quartal 2007 weiter zu ermöglichen, betont das LSS, dass das hierzu vorgesehene gesetzliche Verfahren zu beachten ist.

Um eine Befreiung oder eine Verlängerung (oder eine Erhöhung der Anzahl der Personalmitglieder) zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag an die Föderale Wissenschaftspolitik richten (ehemalige Föderale Dienste für Wissenschaftliche, Technische und Kulturelle Angelegenheiten – DWTK). Außerdem muss er jedes Quartal der Föderalen Wissenschaftspolitik eine Namensliste der in das Verzeichnis für das wissenschaftliche und technische Personal aufgenommenen Personalmitglieder übermitteln. Am Ende jedes Jahres teilt die Föderale Wissenschaftspolitik nach Prüfung der übermittelten Angaben dem LSS mit, ob der Arbeitgeber die Bedingungen für die Befreiung erfüllt hat.

Ansprechpartner bei der Föderalen Wissenschaftspolitik ist Herr Pierre Moortgat (02/238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Beim LSS können Sie sich an Herrn Dirk Vandevenne wenden (02/509 90 84 – dirk.vandevenne@lss.fgov.be).

K A P I T E L 1 0

Baggerführer auf hoher See und Schleppschifffahrtsektor

4.3.1001 Seit dem 01.01.1997 gilt eine Ermäßigungsregelung bezüglich der Arbeitgeberbeiträge für Arbeitgeber, die auf hoher See Bagger führen (KE vom 25.04.1997). Seit dem 01.01.2000 gilt diese Regelung auch für den Schleppschifffahrtssektor.

Gleichfalls wurde für beide Arbeitgeberkategorien am 01.01.2000 eine Beitragsermäßigungsregelung eingeführt, gemäß der der Arbeitgeber den Teil der Arbeitnehmerbeiträge, den er einbehalten hat und der sich auf jenen Teil des Lohns bezieht, der den Grenzbetrag für die Pensionsberechnung überschreitet, nicht an das LSS weiter überweisen muss.

Die seit dem 01.01.2000 anwendbaren Ermäßigungen werden durch zwei Königliche Erlasse vom 16.05.2001 geregelt.

A. BETROFFENE ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER

4.3.1002

Baggersektor:

Die Ermäßigungen gelten für Arbeitnehmer, die an Bord eines in einem EU-Mitgliedstaat registrierten Schiffs beschäftigt sind, für das ein Seepass vorgelegt werden kann.

Schleppschifffahrt:

Der Arbeitgeber muss das KAA vom 03.03.2000 im Zusammenhang mit einer Beschäftigungsklausel abgeschlossen haben, gemäß der den in der Schleppschifffahrt tätigen Unternehmen eine Ermäßigung der Sozialsicherheitsbeiträge gewährt wird.
Die Ermäßigungen gelten für Arbeitnehmer, die an Bord eines in einem EU-Mitgliedstaat registrierten Schiffs beschäftigt sind, für das ein Seepass vorgelegt werden kann.

B. BEDINGUNG IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSVOLUMEN

4.3.1003 Um Anspruch auf diese Ermäßigungen zu erheben, muss die Beschäftigung an Bord der Schiffe mit einem Seepass zumindest erhalten bleiben.

Die genauen Bedingungen werden durch Ministeriellen Erlass festgelegt. Gleichfalls ist vorgesehen, dass – wenn der Arbeitgeber sich auf höhere Gewalt berufen kann – von diesen Bedingungen abgewichen werden kann.

Arbeitgeber, die für diese Ermäßigung in Betracht kommen, können die Generaldirektion der Dienststellen für die Meldungskontrolle (Herrn L. Beeckmans, Tel. 02 509 34 82), um weitere Angaben zum Nachweis des Arbeitsvolumens zu erhalten. Die Arbeitgeber aus dem Schleppschifffahrtsektor können sich gleichfalls an die Paritätische Kommission für die Binnenschifffahrt und ab seiner Gründung an die Paritätische Unterkommission für Schleppdienste wenden. Für diesen Sektor wird nämlich die Untersuchung, ob das Arbeitsvolumen erhalten bleibt, durch dieses Organ durchgeführt.

Die Arbeitgeber aus dem Baggersektor müssen für jedes Quartal, für das sie die Ermäßigung beanspruchen, und für die übereinstimmenden Quartale von 1999 Folgendes per Schiff mit einem Seepass mitteilen:

- alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage bezüglich der Beschäftigung an Bord dieses Schiffs, mit Ausnahme der Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71) und der mit Leistungscode 30 angegebenen

Tage. Auch die auf den Beschäftigungszeilen angegebenen Tage, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags angegeben werden (Lohncode 3), zählen nicht mit.
- Arbeitstage, für die Beiträge an das Amt für Überseeische Soziale Sicherheit (AÜSS) gezahlt wurden.

C. ERMÄSSIGUNG DER ARBEITGEBERBEITRÄGE

4.3.1004

Die Ermäßigung umfasst eine vollständige Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen:
- Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege);
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die am 30. Juni des vorigen Jahres (für neue Arbeitgeber gilt statt dieses Termins der letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Meldung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für andere Beiträge, wie die zum Jahresurlaub der Arbeiter, zum bezahlten Bildungsurlaub, zum Betriebsschließungsfonds, zur Existenzsicherheit usw.

Der Arbeitgeber gibt die Ermäßigungsbeträge sowie die entsprechenden Codes in der Quartalsmeldung an.

D. KEINE ÜBERWEISUNG EINES TEILS DER ARBEITNEHMERBEITRÄGE

4.3.1005

Den Teil der Arbeitnehmerbeiträge, den der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung einbehalten hat und der sich auf die Differenz zwischen dem Bruttolohn und dem Grenzbetrag bezieht, muss der Arbeitgeber nicht an das LSS weiter überweisen, sondern darf er selbst behalten.

Die Berechnung wird auf den Quartalslohn vorgenommen, der für die Leistungen geschuldet wird, die an Bord eines Schiffs mit Seepass erbracht werden. Der Grenzbetrag entspricht einem Viertel des Betrags im Sinne von Artikel 7, Absatz 3 des KE Nr. 50 vom 24.10.1967 über die Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeitnehmer.

Der Quartalsbetrag beträgt:
- 01.01.2000 bis 31.08.2000: 8.747,00 EUR;
- 01.09.2000 bis 31.05.2001: 8.921,99 EUR;
- 01.06.2001 bis 31.01.2002: 9.100,51 EUR;
- 01.02.2002 bis 31.05.2003: 9.282,61 EUR;
- 01.06.2003 bis 30.09.2004: 9.468,26 EUR;
- ab dem 01.10.2004: 9.660,75 EUR.

Die Beträge der Ermäßigung werden mit den entsprechenden Codes in den Quartalsmeldungen angegeben.

K A P I T E L 1 1

Tageseltern

4.3.1101 Das Programmgesetz vom 24.12.2002 gewährt Arbeitgebern, die Tageseltern beschäftigen, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.3.1102 Dies sind die anerkannten Betreuungsdienste, denen die Tageseltern beigetreten sind.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.3.1103 Es handelt sich um die natürlichen Personen, die für die Betreuung von Kindern in einer Wohnung für die Betreuung innerhalb einer Familie sorgen und die einem Dienst beigetreten sind, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.1104 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen auf einen Teil des Fiktivlohns, Freibetrag genannt. Der Grundfreibetrag (Fb) beträgt 2.270,01 EUR.

1. Vollständige dreimonatliche Leistungen

4.3.1105 Für Personen, die für die Tagesbetreuung von Kindern sorgen, die für eine Beschäftigung von 494 Stunden pro Quartal gemeldet wurden, die mit vollständigen dreimonatlichen Leistungen übereinstimmt, beträgt die Ermäßigung 2.270,01 EUR x 31,85 % (Prozentsatz der Arbeitgeberbeiträge, auf die sich die Ermäßigung bezieht), d.h. 723,00 EUR.

2. Unvollständige dreimonatliche Leistungen

4.3.1106 Für Personen, die für die Tagesbetreuung von Kindern sorgen und unvollständige Leistungen erbringen, wird der Freibetrag (F) gemäß der folgenden Formel gewährt:

F = Fb x µ x B, wobei:

Fb = 2.270,01 EUR;

µ = H/494 (H ist die Zahl der angegebenen Stunden pro Quartal). Das Ergebnis wird arithmetisch auf den Eurocent abgerundet;

B = 1,25

Wenn µ kleiner ist als 0,33, wird keine Ermäßigung gewährt.
Der Freibetrag (F) darf nie 2.270,01 EUR überschreiten,
ungeachtet des Ergebnisses der Formel.

Sie erhalten den Ermäßigungsbetrag, der das Produkt aus der Multiplikation des Freibetrags (F) mit 31,85 % ist.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.1107 Es müssen keine Bescheinigungen vorgelegt werden. Die Arbeitgeber füllen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung aus.

K A P I T E L 1 2

Künstler

4.3.1201 Der Königliche Erlass vom 23.06.2003 regelt eine Ermäßigung von Arbeitgeberbeiträgen, die für die Beschäftigung von Künstlern geschuldet werden.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.3.1202 Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.3.1203 Sowohl die Künstler, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, als auch die Künstler im Sinne von Teil 1 dieser Anweisungen, kommen für die Ermäßigung in Betracht.
Für statutarische Künstler, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, ist die Ermäßigung deshalb nicht anwendbar.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.1204 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Arbeitgebergrundbeiträgen zur Sozialen Sicherheit auf eine Pauschale des durchschnittlichen Tageslohns oder des durchschnittlichen Stundenlohns für die folgenden Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege);
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen für ein Quartal gibt, wird die Befreiung pro Beschäftigungszeile berechnet.

Zur Bestimmung der Befreiung gilt Folgendes:

J = die Anzahl der Tage des Quartals pro Beschäftigungszeile, die mit den Leistungscodes 1, 3,5 und 20 angegeben werden. Die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von J nicht in Betracht. Wenn der Arbeitnehmer als Zeitarbeiter eingestellt wird, wird J um 1 für jeden gelegentlichen Entleiher erhöht, für den der Arbeitnehmer Leistungen am gleichen Tag zusätzlich zu den Leistungen für den ersten gelegentlichen Entleiher erbringt.

H = die Anzahl der Stunden des Quartals pro Beschäftigungszeile, die mit den Leistungscodes 1, 3, 5 und 20 angegeben werden. Die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckten Stunden kommen für die Berechnung von H nicht in Betracht.

W = die ausgezahlte Lohnsumme, die für jede Beschäftigung alle drei Monate gemeldet wird (zu 100 %), mit Ausnahme der Kündigungsentschädigungen und der Prämien, die durch eine Drittperson bezahlt werden.

W/J = der durchschnittliche Tageslohn der Beschäftigung. Das Ergebnis der Teilung wird auf den nächsten Eurocent abgerundet, wobei 0,5 Eurocent aufgerundet wird.

W/H = der durchschnittliche Stundenlohn der Beschäftigung. Das Ergebnis der Teilung wird auf den nächsten Eurocent abgerundet, wobei 0,5 Eurocent aufgerundet wird.

Der fiktive pauschale Tageslohn ab dem vierten Quartal 2006 = 58,10 EUR.

Der fiktive pauschale Stundenlohn ab dem vierten Quartal 2006 = 7,65 EUR.

Bei der Bestimmung der etwaigen Ermäßigung gibt es drei Möglichkeiten:

1. **W/J** ist mindestens gleich 58,10 EUR: ein Betrag **= 55,67 EUR x J** ist von Beiträgen der Sozialen Sicherheit für die genannten Regelungen befreit.
2. **W/J** ist kleiner als 58,10 EUR und **W/H** entspricht mindestens 7,65 EUR: ein Betrag **= 7,33 EUR x H** ist von Beiträgen der Sozialen Sicherheit für die genannten Regelungen befreit.
3. Andere Fälle als 1 oder 2: **keine Ermäßigung.**

Der von Beiträgen der Sozialen Sicherheit befreite Betrag wird aber pro Quartal begrenzt auf das Produkt aus Tagesbetrag multipliziert mit 50 bzw. Stundenbetrag multipliziert mit 380. Wenn der Arbeitnehmer als Zeitarbeitskraft beschäftigt wird, gilt diese Beschränkung pro Benutzer.

Während die Sozialsicherheitsbeiträge für Künstler zu 108 % berechnet werden, muss der freigestellte Betrag auch um 8 % erhöht werden. Die Ermäßigung beträgt deshalb:
55,67 EUR x 108 % x Beitragsprozentsatz für die o.a. Regelungen x J, oder
7,33 EUR x 108 % x Beitragsprozentsatz für die o.a. Regelungen x H.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.1205 Um die Ermäßigung zu beanspruchen, sind die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung auszufüllen.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

4.3.1206 Für den gleichen Arbeitnehmer kann die Ermäßigung nur mit der „Maribel sozial“ kumuliert werden.

TITEL 4

Übergangsmaßnahmen

K A P I T E L 1

Strukturelle Ermäßigung und strukturelle Ermäßigung für beschützte Werkstätten

4.4.101 Da die strukturelle Ermäßigung pro Quartal gewährt wird und nicht zeitlich begrenzt ist, sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen. Diese Ermäßigung geht deshalb nahtlos in die neue strukturelle Ermäßigung als Teil der harmonisierten Ermäßigung über.

Hinsichtlich der Kriterien und der Berechnungsweise gibt es allerdings einige kleine Unterschiede, wie die Einteilung in verschiedene Kategorien (drei statt vier, da der frühere Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten verschwunden ist), die Mindestleistungen beim gleichen Arbeitgeber (außer den anerkannten beschützten Werkstätten), um die Ermäßigung zu beanspruchen (27,5 % statt 33 %), die Gleichschaltung der Niedriglohngrenze S_0 für die drei Kategorien und die Integration des Ausgleichsfaktors δin den festen Multiplikator 1/β.

Die pauschale Erhöhung des Ermäßigungsbetrags für ältere Arbeitnehmer wird in die harmonisierte Ermäßigung als einzelne Zielgruppe aufgenommen.

K A P I T E L 2

Plan plus Eins

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.4.201 Die Übergangsbestimmungen gelten für Arbeitgeber, die vor dem 1. Quartal 2004 den Plan plus Eins infolge einer Einstellung zwischen dem 01.01.2001 und dem 31.12.2003 eines Arbeitnehmers beanspruchen konnten, der den ermäßigungsspezifischen Bedingungen entsprach.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.202 Der Anwendungsbereich ist mit dem für die ersten Einstellungen identisch (siehe oben).

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.203 Der Plan plus Eins berechtigte zu einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge im Quartal des Dienstantritts und den 12 folgenden Quartalen.

Ab dem 1. Quartal 2004 kann der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für eine erste Einstellung $\mathbf{G_1}$ für 4 aufeinander folgende Quartale nach dem Quartal des Dienstantritts beanspruchen. Er hat Recht auf $\mathbf{G_2}$ in den acht darauf folgenden Quartalen (die Möglichkeit, den Vorteil über die Auswahl von dreizehn Quartalen in einer Periode von 20 Quartalen zu „optimieren“, die für Arbeitgeber gilt, die ab dem 01.01.2004 das System anwenden, ist deshalb **nicht** für die Übergangsmaßnahmen möglich).

Davon muss die Anzahl der Quartale nach dem Quartal des Dienstantritts, für die der Arbeitgeber vor dem 01.01.2004 bereits den **Plan plus Eins beansprucht haben konnte, abgezogen werden.** Es ist deshalb nicht erforderlich, dass im vierten Quartal 2003 noch ein Arbeitnehmer mit dem Plan plus Eins im Dienst war, aber alle Quartale vom Quartal, in dem das Recht eröffnet wurde, bis zum ersten Quartal 2004 werden von den 12 Quartalen abgezogen, für die der Arbeitgeber die Übergangsbestimmung für eine erste Einstellung beanspruchen kann.

Die neue Ermäßigung ist nicht mehr an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden, der anfänglich das Recht eröffnete. Wenn der Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer im Laufe des Quartals im Dienst hat, wofür er die Ermäßigung beantragt, darf er entscheiden, für welchen Arbeitnehmer oder welche 2 (exakt) halbtags beschäftigten Arbeitnehmer er die Ermäßigung beantragt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer, der den Plan plus Eins eröffnete, trat am 10.05.2003 den Dienst an. Im Rahmen der Übergangsmaßnahme hat der Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer noch Recht auf $\mathbf{G_1}$ im ersten und zweiten Quartal 2004 und auf $\mathbf{G_2}$ in der Periode vom dritten Quartal 2004 bis zum zweiten Quartal 2006 einschließlich.

K A P I T E L 3

Plan plus Zwei – Plan plus Drei

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

2. Arbeitnehmer

4.4.301 Die Übergangsbestimmungen gelten für Arbeitgeber, die vor dem 1. Quartal 2004 den Plan plus Zwei infolge einer Einstellung zwischen dem 01.01.2001 und dem 31.12.2003 eines Arbeitnehmers beanspruchen konnten, der den ermäßigungsspezifischen Bedingungen entsprach.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

3. Arbeitnehmer

4.4.302 Die Übergangsbestimmungen gelten für Arbeitgeber, die vor dem 1. Quartal 2004 den Plan plus Drei infolge einer Einstellung zwischen dem 01.01.2002 und dem 31.12.2003 eines Arbeitnehmers beanspruchen konnten, der den ermäßigungsspezifischen Bedingungen entsprach.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.303 Der Anwendungsbereich ist mit dem für die ersten Einstellungen identisch (siehe oben).

C. ERMÄSSIGUNG

2. Arbeitnehmer

4.4.304 Der Plan plus Zwei berechtigte zu einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge im Quartal des Dienstantritts und den 12 folgenden Quartalen.

Ab dem 1. Quartal 2004 kann der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für eine zweite Einstellung $\mathbf{G_2}$ für 12 aufeinander folgende Quartale nach dem Quartal des Dienstantritts beanspruchen.

Davon muss die Anzahl der Quartale nach dem Quartal des Dienstantritts, für die der Arbeitgeber vor dem 01.01.2004 bereits den Plan plus Zwei **beansprucht haben konnte, abgezogen werden.** Es ist deshalb nicht erforderlich, dass im vierten Quartal 2003 noch ein Arbeitnehmer mit dem Plan plus Zwei im Dienst war, aber alle Quartale vom Quartal, in dem das Recht eröffnet wurde, bis zum ersten Quartal 2004 werden von den 12 Quartalen abgezogen, für die der Arbeitgeber die Übergangsbestimmung für eine zweite Einstellung beanspruchen kann.

Die neue Ermäßigung ist nicht mehr an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden, der anfänglich das Recht eröffnete. Wenn der Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer im Laufe des Quartals im Dienst hat, wofür er die Ermäßigung beantragt, darf er entscheiden, für welchen Arbeitnehmer oder welche 2 (exakt) halbtags beschäftigten Arbeitnehmer er die Ermäßigung beantragt. Auch wenn er nur noch einen einzigen Arbeitnehmer im Dienst hat, kann er für diesen die Ermäßigung anwenden.

C. ERMÄSSIGUNG

3. Arbeitnehmer

4.4.305 Der Plan plus Drei berechtigte zu einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen.

Ab dem 1. Quartal 2004 kann der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für eine zweite Einstellung $\mathbf{G_2}$ für 8 aufeinander folgende Quartale nach dem Quartal des Dienstantritts beanspruchen.

Davon muss die Anzahl der Quartale nach dem Quartal des Dienstantritts, für die der Arbeitgeber vor dem 01.01.2004 bereits den Plan plus Drei **beansprucht haben konnte, abgezogen werden**. Es ist deshalb nicht erforderlich, dass im vierten Quartal 2003 noch ein Arbeitnehmer mit dem Plan plus Drei im Dienst war, aber alle Quartale vom Quartal, in dem das Recht eröffnet wurde, bis zum ersten Quartal 2004 werden von den 8 Quartalen abgezogen, für die der Arbeitgeber die Übergangsbestimmung für eine zweite Einstellung beanspruchen kann.

Die neue Ermäßigung ist nicht mehr an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden, der anfänglich das Recht eröffnete. Wenn der Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer im Laufe des Quartals im Dienst hat, wofür er die Ermäßigung beantragt, darf er entscheiden, für welchen Arbeitnehmer oder welche 2 (exakt) halbtags beschäftigten Arbeitnehmer er die Ermäßigung beantragt. Auch wenn er nur noch einen einzigen oder zwei Arbeitnehmer im Dienst hat, kann er für einen von ihnen die Ermäßigung anwenden.

K A P I T E L 4

Kollektive Arbeitszeitverkürzung vor dem 01.10.2001

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.4.401 Diese Beitragsermäßigungen gelten nur für eine begrenzte Anzahl von Arbeitgebern, die vom föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit die Genehmigung erhielten, die Ermäßigungen anzuwenden. Diese Regelung basiert auf drei Gesetzesbestimmungen:

- dem Königlichen Erlass vom 24.02.1997 über nähere Bedingungen betreffend Beschäftigungsvereinbarungen, der u.a. eine besondere Beitragsermäßigung für Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung regelt, die die Erlaubnis erhielten, eine durch KAA geregelte kollektive Arbeitszeitverkürzung einzuführen, ohne dass die durchschnittliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer 32 Stunden pro Woche unterschreiten darf.
- dem Königlichen Erlass vom 24.11.1997 über nähere Bedingungen in Bezug auf die Einführung einer die Arbeit neuverteilenden Beitragsermäßigung, die eine besondere Regelung der Beitragsermäßigung für Unternehmen einführte, die im Rahmen einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung eine Arbeitsregelung von 32 Stunden pro Woche einführen wollten; dieses System galt für einige Unternehmen, die am 30.06.1996 mindestens 50 Arbeitnehmer zählten und die einen Tarifvertrag abschlossen, der eine Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden pro Woche für mindestens 20% des Personals vorsah;
- einer Änderung des Königlichen Erlasses vom 24.11.1997, bei dem eine neue Regelung für die Beitragsermäßigung eingeführt wurde, gleichfalls im Rahmen der kollektiven Arbeitszeitverkürzung, für einige Unternehmen, die am 30.06.1997 bzw. 30.06.1999 mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigten. Diese neue Ermäßigung betraf Arbeitnehmer, die von einer Vollzeitstelle zu einer Beschäftigungsdauer wechselten, die im Schnitt mindestens 10 % geringer ist, ohne im Schnitt weniger als 32 Stunden pro Woche zu betragen, oder Arbeitnehmer, die zu einer Regelung von durchschnittlich 32 Stunden pro Woche wechselten.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.402 Alle Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber nach dem 01.01.2004 noch eine Ermäßigung bekommen würde.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.403 Der Arbeitgeber kann je betroffenen Arbeitnehmer eine Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung **G_2 beanspruchen.**

Die Anzahl Quartale, für die der Arbeitgeber diese Zielgruppenermäßigung erhalten kann, erhält man, indem man die theoretisch nach dem 01.01.2004 noch zu erhaltende Ermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung vor dem 01.10.2001 für den betroffenen Arbeitnehmer addiert, durch 400 teilt und auf eine ganze Zahl aufrundet.

K A P I T E L 5

Viertagewochenregelung vor dem 01.10.2001

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.4.501 Es betrifft Arbeitgeber, die nach Genehmigung durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit aus arbeitsorganisatorischen Gründen gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 26.03.1999 über den belgischen Aktionsplan für die Beschäftigung und diverse Bestimmungen auf eine Viertagewochenregelung gewechselt sind. Diese Maßnahme bezweckt die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, weil sie Arbeitgebern gestattet, ihre Produktionszeit durch einen Wechsel auf die Viertagewoche zu verlängern.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.502 Es handelt sich hier um die Personen, die infolge der Einführung der Viertagewochenregelung aus arbeitsorganisatorischen Gründen eingestellt wurden.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.503 Eine Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung **G_1** wird ab dem 01.01.2004 fünf Quartale lang gewährt.

K A P I T E L 6

Kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 01.10.2001

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.4.601 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer die Arbeitszeit tatsächlich verkürzen und dabei den Bedingungen zum Erhalt der Ermäßigung im Sinne des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und. Lebensqualität (Kapitel III) entsprechen.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.602 Nur Vollzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit verkürzt wird und die den Bedingungen zum Erhalt der Ermäßigung gemäß dem Gesetz vom 10.08.2001 entsprechen, sowie Teilzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit nicht verkürzt wird, sondern von denen nur der Lohn infolge der Arbeitszeitverkürzung angepasst wird, kommen für diese Übergangsbestimmung in Betracht.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.603 Es muss zwischen denen unterschieden werden, die gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 10.08.2001 eine Arbeitszeitverkürzung zwischen dem 01.10.2003 und dem 31.12.2003 eingeführt haben und denjenigen, die bereits vor dem 01.10.2003 eine Arbeitszeitverkürzung einführten:

- zwischen dem 01.10.2003 und dem 31.12.2003: die Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung kann ab dem 1. Quartal 2004 gemäß den Bestimmungen angewandt werden, die bei der Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung erörtert wurden.
- vor dem 01.10.2003: die Summe der beanspruchten Folgeermäßigungen, geteilt durch 400 und abgerundet auf eine ganze Zahl, ergibt die Anzahl der Quartale, die von der Anzahl der Quartale in Abzug gebracht werden muss, die bei der Besprechung der Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung erörtert wurde; der Arbeitgeber hat deshalb Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung in den nach dieser Berechnung restlichen Quartalen.

In der neuen Zielgruppenermäßigung wird nicht mehr zwischen der einmaligen Ermäßigung und der Folgeermäßigung unterschieden.

Die bestehende Ermäßigung wird seit dem 31.12.2003 nicht mehr angewandt. In den Übergangsbestimmungen wird nichts für die eventuell restlichen Raten in Höhe von € 200 pro Stunde Arbeitszeitverkürzung vorgesehen, wenn sich der Arbeitgeber für eine Verteilung über 4 Quartale der einmaligen Ermäßigung entschieden hat.

K A P I T E L 7

Viertagewochenregelung nach dem 01.10.2001

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.4.701 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer sich für die Viertagewochenregelung entscheiden und die dabei den Bedingungen zum Erhalt der Ermäßigung im Sinne des Gesetzes vom 10.08.2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität (Kapitel III) entsprechen.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.702 Nur Vollzeitarbeitnehmer, die sich zwischen dem 01.10.2003 und dem 31.12.2003 für die Viertagewochenregelung gemäß dem Gesetz vom 10.08.2001 entschieden haben, kommen für diese Übergangsbestimmung in Betracht.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.703 Die Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung kann ab dem 1. Quartal 2004 gemäß den Bestimmungen angewandt werden, die bei der Zielgruppenermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung erörtert wurden.

Die bestehende Ermäßigung wird seit dem 31.12.2003 nicht mehr angewandt. In den Übergangsbestimmungen wird nichts für die eventuell restlichen Raten in Höhe von € 100 vorgesehen, wenn sich der Arbeitgeber für eine Verteilung über 4 Quartale entschieden hat.

K A P I T E L 8

Einstellungsplan für Arbeitssuchende

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.4.801 Die Übergangsmaßnahmen beziehen sich auf Arbeitgeber, die noch Arbeitnehmer vor dem 01.04.2002 mit einer Einstellungskarte angeworben haben. Sie beziehen sich auch auf die Eingliederungsbetriebe, die Arbeitnehmer im Rahmen des Einstellungsplans vor dem 01.01.2004 angeworben haben.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.802 Es betrifft folgende Arbeitnehmerkategorien:

1° Arbeitnehmer, die zwischen dem 01.01.2002 und dem 31.03.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1101“ beantragt hat;
2° Arbeitnehmer, die zwischen dem 01.01.2002 und dem 31.03.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1102“ beantragt hat;
3° Arbeitnehmer, die vor dem 01.04.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1105“ beantragt hat;
4° Arbeitnehmer, die vor dem 01.04.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1106“ beantragt hat;
5° Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2004 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1103“ beantragt hat;

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.803 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für das 1. Quartal 2004;
2°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für das 1. Quartal 2004;
3°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für 24 Quartale ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts;
4°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für 24 Quartale ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts;
5°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für 4 Quartale ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für 12 Quartale.

K A P I T E L 9

Activa-Plan

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.4.901 Die Übergangsmaßnahmen betreffen Arbeitgeber, die noch Arbeitnehmer beschäftigen, die vor dem 01.01.2004 im Rahmen des Activa-Plans angeworben wurden.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.902 Es muss zwischen den Arbeitnehmern unterschieden werden, die im Rahmen des Activa-Plans im engen Sinne des Wortes angeworben wurden, und denjenigen, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms angeworben werden.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes:

4.4.903 Es betrifft folgende Arbeitnehmerkategorien:

1°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1111“ beantragt hat;
2°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1112“ beantragt hat;
3°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1111“ beantragt hat;
4°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1112“ beantragt hat;

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

b) Berufsübergangsprogramm:

4.4.904 Es betrifft folgende Arbeitnehmerkategorien:

1°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1111“ beantragt hat;
2°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1112“ beantragt hat;
3°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1111“ beantragt hat;
4°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code „1112“ beantragt hat;

C. ERMÄSSIGUNG

a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes:

4.4.905 Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: eine Ermäßigung G_1 in den 4 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung G_2 in den 4 folgenden Quartalen;

2°: eine Ermäßigung G_1 in den 8 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts;

3°: eine Ermäßigung G_1 in den 4 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung G_2 in den 16 folgenden Quartalen;

4°: eine Ermäßigung G_1 in den 20 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts.

C. ERMÄSSIGUNG

b) Berufsübergangsprogramm:

4.4.906 Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: eine Ermäßigung G_1 in den 4 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung G_2 in den 4 folgenden Quartalen;

2°: eine Ermäßigung G_1 in den 8 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts;

3°: eine Ermäßigung G_1 in den 4 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung G_2 in den 8 folgenden Quartalen;

4°: eine Ermäßigung G_1 in den 12 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts.

K A P I T E L 1 0

Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.4.1001 Die Übergangsbestimmungen gelten für Arbeitgeber, die die Ermäßigung im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 03.05.1999 beanspruchen können.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.1002 Es betrifft Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2004 angeworben wurden, die eine Beitragsermäßigung im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 03.05.1999 beanspruchen können und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code 1142 bereits beantragt hat.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.1003 Der Arbeitgeber kann die Ermäßigung **G_1** für die Quartale beanspruchen, in denen das LfA eine Wiedereingliederungsunterstützung bezahlt.

K A P I T E L 1 1

Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung – Eingliederungsprojekte

4.4.1101 Nicht länger zutreffend.

K A P I T E L 1 2

KE 495

4.4.1201 Der Königliche Erlass Nr. 495 führte ein System der dualen Ausbildung ein, um die Eingliederung von Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren in das Erwerbsleben zu fördern. Arbeitgeber, die solche Jugendlichen im Rahmen dieses Systems einstellten, konnten unter bestimmten Bedingungen eine teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen beanspruchen. Auch bei der Einstellung von bestimmten Teilzeitschulpflichtigen und bestimmten Lehrlingen konnte dieses Vorrecht gewährt werden.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.4.1202 Alle natürlichen Personen sowie alle privaten und öffentlichen juristischen Personen konnten für die Ermäßigung gemäß KE 495 in Betracht kommen, sofern sie ihren Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Erstbeschäftigungsabkommen nachgekommen waren.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.1203 Drei Kategorien müssen unterschieden werden:

I -- Junge Arbeitssuchende, die älter als 18 Jahre alt oder nicht mehr schulpflichtig sind, und jünger als 25 Jahre alt sind, die einen Arbeits-Ausbildungs-Vertrag abschließen;

II -- bestimmte Jugendliche, die in der Periode der Teilzeitschulpflicht mit einem Arbeitsvertrag arbeiten, sofern sie keine Aktivitäten in einem Sektor oder Beruf ausüben, für die eine organisierte Industrielehre existiert;

III -- anerkannte Lehrlinge (Mittelstands- und Industrielehrlinge).

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.1204 Auf Arbeits-Ausbildungs-Verträge für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die vor dem 01.01.2004 abgeschlossen wurden (Kategorie I), gelten weiterhin die Bestimmungen des KE Nr. 495 bis zum Ende des Vertrags. Arbeitgeber, die mit dem Jugendlichen einen Arbeits-Ausbildungs-Vertrag abgeschlossen haben, können für den Jugendlichen, der den Bedingungen zum Erhalt der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht entspricht, eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für die Quartale beanspruchen, die innerhalb einer Periode von 7 Quartalen ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts fallen, und danach eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ bis zum Ende des Vertrags. Der Vorteil wird auf jeden Fall nicht länger ab dem Quartal gewährt, das dem Quartal folgt, in dem der Jugendliche 28 wird. Sie müssen kein Erstbeschäftigungsabkommen abgeschlossen haben.

Die teilzeitschulpflichtigen Jugendlichen, die den Bedingungen des Königlichen Erlasses Nr. 495 (Kategorie II) erfüllten, entsprechen den Bedingungen für die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer, wenn sie im Kalenderjahr 2004 das Alter von 19 Jahren nicht erreichen, und eröffnen das Recht auf die Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$. Wie in der Beschreibung der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer bestimmt, müssen sie kein Erstbeschäftigungsabkommen abschließen.

Lehrlinge mit einem Lehrvertrag (Kategorie III), die den Bedingungen zum Erhalt der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht entsprechen, eröffnen das Recht auf eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ ab dem 01.01.2004 (als Übergangsmaßnahme für den Wegfall der Ermäßigung im Rahmen des Königlichen Erlasses 495 in Kombination mit der Anwendung aller Regelungen ab dem Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) für die Quartale, die innerhalb einer Periode von 7 Quartalen ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts fallen, und danach auf eine

Ermäßigung **G_2** bis zum Ende ihres Lehrvertrags. Lehrlinge, die im laufenden Kalenderjahr das Alter von 19 Jahren nicht erreichen, haben grundsätzlich Recht auf die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber kann noch schriftlich ein Erstbeschäftigungsabkommen zwischen dem 01.10.2003 und dem 31.12.2003 mit dem bereits eingestellten Jugendlichen abschließen, der mit einem Arbeits-Ausbildungs-Vertrag oder Lehrvertrag eingestellt wurde, für die restliche vorgesehene Dauer des Arbeits-Ausbildungs-Vertrags bzw. des Lehrvertrags.

K A P I T E L 1 3

Erstbeschäftigungsermäßigung

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

4.4.1301 Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Ermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen, sofern sie ihren Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Erstbeschäftigungsabkommen nachkommen.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

4.4.1302 Jeder Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2004 mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurde, der unter den Bedingungen und Modalitäten abgeschlossen wurde, die bis zum 4. Quartal 2003 anwendbar sind, und der dem bevollmächtigten Beamten eine Kopie vor dem 31.01.2004 zuleitet, gilt weiterhin als gebunden durch ein Erstbeschäftigungsabkommen bis zum Ende der anfänglich vorgesehenen Gültigkeitsdauer (ggf. auch nachdem sie 26 Jahre alt geworden sind).

Im Gegensatz zur neuen Regelung, bei der ein Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ II oder III bei einem anschließenden Dienstantritt beim gleichen Arbeitgeber keine Erstbeschäftigungskarte vorlegen muss, ist dies allerdings für Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungsabkommen erforderlich, der vor dem 01.01.2004 in Kraft tritt.

Wenn der Arbeitnehmer aber mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I, der am 01.01.2004 gültig ist, nach der anfänglich vorgesehenen Erstbeschäftigungsperiode im Dienst bleibt (mit einem Vertrag, der mit einem der drei aufgelisteten Typen übereinstimmt), behält sein Vertrag automatisch die Eigenschaft eines Erstbeschäftigungsabkommen bis zum Ende des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.1303 Die Modalitäten der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer werden wie üblich angewendet. Um die Zielgruppenermäßigung zu erhalten, muss man deshalb einen Erstbeschäftigungsabkommen abgeschlossen und gering qualifizierte Jugendliche eingestellt haben. Deshalb spielt die Tatsache, ob ein Erstbeschäftigungsabkommen abgeschlossen wurde und ob junge Arbeitnehmer angeworben wurden, in der Übergangsphase eine wichtige Rolle.

Um der Verpflichtung bezüglich der Anwerbung junger Arbeitnehmer zu entsprechen, konnten früher, bei einem Mangel an Jugendlichen, Arbeitslose von mindestens 45 Jahren mitgezählt werden. In der Regelung über die Erstbeschäftigungsabkommen wird diese Möglichkeit ab dem 01.01.2004 ausgeschlossen, um so die Zielgruppe auf Jugendliche zu begrenzen. In einer Übergangsphase wird dennoch gestattet, dass sie für die Verpflichtung bis zum Ende der Periode von 12 Monaten ab dem Anfang des Dienstantritts (die deshalb vor dem 01.01.2004 liegt) mitzählen, wenn dem bevollmächtigten Beamten eine Kopie vor dem 31.01.2004 zugeleitet wird (oder wurde).

FÜNFTER TEIL

RICHTLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MELDUNGEN

TITEL 1

Richtlinien zum Ausfüllen der Meldung

K A P I T E L 1

Einleitung

5.1.101 In diesem Teil der allgemeinen Anweisungen wird beschrieben, wie Sie die Quartalsmeldung ausfüllen müssen.

Dabei werden die Angaben erläutert, die Sie in der Meldung ausfüllen müssen, sowie die auf die Meldung anwendbaren Prinzipien. Die folgenden Erklärungen gelten deshalb, ungeachtet des Meldeweges.

Wie Sie wissen, kann die Meldung auf zwei verschiedene Weisen vorgenommen werden:

Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen, oder Unternehmen, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser usw.), können ihre Meldung über Dateiübertragung einreichen (FTP, Isabel usw.). Zu dieser Meldeform finden Sie im Glossar technische Informationen.

Kleinere Arbeitgeber werden ihre Meldung über eine interaktive Anwendung auf der Portalsite (http://www.soziale-sicherheit.be) einreichen können. Diese Anwendung bietet eine Online-Hilfe, auf die Sie zugreifen können, während Sie die Meldung ausfüllen.

K A P I T E L 2

Allgemeine Prinzipien der Meldung und Vergleich mit der früheren LSS-Meldung

A. ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFA

5.1.201 Wie der Name schon sagt, handelt es sich um eine multifunktionelle Meldung. Das heißt, dass die Meldung nicht nur dazu dient, die geschuldeten Sozialsicherheitsbeiträge auf korrekte Weise zu berechnen. Die betreffenden Angaben werden gleichfalls durch die verschiedenen Einrichtungen verwendet, die für die Bezahlung von Entschädigungen und Beihilfen im Rahmen der Sozialen Sicherheit zuständig sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Pensionen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Kindergeld und Jahresurlaub für Arbeiter).

Um dieser Vielzahl von Zielen gerecht zu werden, wurden alle Lohn- und Arbeitszeitdaten, die die verschiedenen Benutzer der DmfA benötigen, analysiert. Anschließend werden sie funktionell unter einigen Codes gruppiert, wobei vom Grundprinzip ausgegangen wird, dass Angaben, die durch alle Benutzer auf die gleiche Weise behandelt werden, einem einzigen Code zugeordnet werden. So bleibt die Anzahl der Codes relativ beschränkt.

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Richtlinien möglichst korrekt einhalten.

Wenn Sie Lohn- oder Arbeitszeitangaben falschen Codes zuordnen – auch wenn dies in einigen Fällen für die geschuldeten Beiträge keine Rolle spielt – kann dies ernste Folgen für die sozialen Rechte der Arbeitnehmer haben.

B. DAS KONZEPT DER DMFA UND VERGLEICH MIT DER MELDUNG VOR 2003

5.1.202 Das Konzept der dreimonatlichen DmfA basiert auf dem Grundprinzip, dass es keine Personalverzeichnisse und Buchungsrahmen mehr gibt. Alle Angaben erfolgen jetzt auf dem Niveau des Arbeitnehmers. Auch die Berechnung der Beiträge (einschließlich der Sonderbeiträge) erfolgt auf dem Niveau des Arbeitnehmers.

Ein Arbeitnehmer wird deshalb pro Quartal pro Arbeitgeber nur einmal identifiziert.

Die Meldung muss stets elektronisch erfolgen. Es werden jedoch verschiedene Wege möglich sein (z.B. ein Dateiübertragungssystem [FTP] für diejenigen, die für viele Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer eine Meldung vornehmen müssen oder eine Website-Anwendung für kleine Arbeitgeber).

DIE DMFA IST WIE FOLGT STRUKTURIERT

- Eine Meldung pro Arbeitgeber (ungeachtet dessen, ob es eine oder mehrere Kategoriekennzahlen gibt), bei der alle Arbeitnehmer angegeben werden.
- Alle Angaben werden pro Arbeitnehmer gruppiert, der deshalb nur einmal identifiziert wird.
- Je Arbeitnehmer gibt es eine Arbeitnehmerzeile. Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge für diesen Arbeitnehmer berechnet werden und auf dem einige Angaben mitgeteilt werden müssen, die für das ganze Quartal gelten. Nur in Ausnahmefällen, in denen im Laufe des Quartals für den Arbeitnehmer verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen Sie mehrere Arbeitnehmerzeilen verwenden (z. B. ein Arbeiter wird im Laufe des Quartals Angestellter, ein anerkannter Lehrling wird Arbeiter, der Arbeitgeber ändert seine Aktivität).

- Je Arbeitnehmerzeile gibt es aber eventuell mehrere Beschäftigungszeilen (z. B. ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle, ein Teilzeitarbeitnehmer, der zu 80 % arbeitet, wechselt zu einer 50-%-Regelung).

DIE LSS-MELDUNG VOR 2003 WAR, SEHR SCHEMATISIEREND, WIE FOLGT STRUKTURIERT:

- Eine Meldung pro Arbeitgeberaktivität (identifiziert durch die Kategoriekennzahl)
- Je Arbeitgeberaktivität gab es einige Personalverzeichnisse (Arbeiter, Angestellte, Frühpensionierte usw.)
- Je Personalverzeichnis wurden die Arbeitnehmer angegeben
- Für jeden Arbeitnehmer gab es eventuell mehrere Zeilen.

Schematische Übersicht über einige wichtige Differenzpunkte:

DmfA	**LSS-Meldung vor 2003**
Eine Meldung pro Arbeitgeber	Eine Meldung pro Arbeitgeberkennzahl
Beiträge werden pro individuellen Arbeitnehmer berechnet	Beiträge werden auf zusammengezählte Angaben in einem Buchungsrahmen berechnet
Ein Arbeitnehmer wird ein einziges Mal gemeldet.	Ein Arbeitnehmer wird pro Personalverzeichnis gemeldet.
Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Angestellter, mit Trinkgeldern bezahlter Arbeitnehmer u.dgl.m.), wird der Unterschied auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gemacht.	Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Angestellter, mit Trinkgeldern bezahlter Arbeitnehmer usw.), wird der Unterschied in verschiedenen Personalverzeichnissen erwähnt.
Elektronisch	Elektronisch oder auf Papier

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet bei einem Arbeitgeber als Teilzeitarbeiter bis zum 30. April. Ab dem 1. Mai beschäftigt derselbe Arbeitgeber ihn teilzeitlich als Angestellten. Am 1. Juni wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeitvertrag geändert.

In der LSS-Meldung vor 2003 wird diese Person wie folgt angegeben:

April: Die Identifikationsangaben des Arbeitnehmers, die Gehälter und die Leistungen werden im Personalverzeichnis „Arbeiter“ angegeben.
Diese Gehälter werden (gemeinsam mit den Löhnen der anderen Arbeiter) in den Buchungsrahmen übertragen und auf diese Beträge werden dann die Beiträge berechnet.
Wenn eine Beitragsermäßigung beansprucht werden kann, wird diese Ermäßigung im Buchungsrahmen „Beitragsermäßigungen“ verarbeitet.

Mai - Juni: Die Identifikationsangaben des Arbeitnehmers, die Lohnen und die Leistungen werden im Personalverzeichnis „Geistesarbeiter“ angegeben. Es werden zwei Zeilen verwendet, weil die Löhne und Leistungen in Bezug auf die Teilzeit- bzw. die Vollzeitleistungen getrennt anzugeben sind.
Die Löhne für die gesamte Periode Mai–Juni werden (gemeinsam mit den Löhnen der anderen Angestellten) im Buchungsrahmen addiert und auf diese Gesamtsumme werden die Beiträge berechnet. Wenn eine Beitragsermäßigung beansprucht werden kann, wird diese Ermäßigung im Buchungsrahmen „Beitragsermäßigungen“ verarbeitet.

In der DmfA wird dieser Arbeitnehmer wie folgt angegeben:

Er wird einmal als Person identifiziert.
Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für seine Leistungen als Arbeiter und eine für die Leistungen als Angestellter (die Beiträge sind nämlich unterschiedlich).
Die Lohn- und Leistungsangaben für die Periode als Arbeiter (April) werden auf einer einzigen Beschäftigungszeile angegeben. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge (und etwaige Ermäßigungen dieser Beiträge) werden für diese Löhne berechnet.
Die Lohn- und Leistungsangaben für den Zeitraum als Angestellter (Mai–Juni) werden über zwei Beschäftigungszeilen aufgeteilt. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge werden für die gesamte Periode berechnet (die Beiträge sind nämlich die gleichen für die Teilzeit- und Vollzeitleistungen als Angestellter).

Wie aus dem Beispiel hervorgeht, basiert das Meldeprinzip auf der Verwendung von Arbeitnehmerzeilen und innerhalb dieser Arbeitnehmerzeilen von Beschäftigungszeilen.

Die betreffenden Verwendungsprinzipien werden im Folgenden ausführlich erläutert.

K A P I T E L 3

Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen

5.1.301 Jeder Arbeitnehmer wird in der Quartalsmeldung als Person nur einmal identifiziert (im Prinzip sind alle Personen, die Sie über DIMONA als bei Ihnen beschäftigte Arbeitnehmer gemeldet haben, in Ihrem elektronischen Personalverzeichnis enthalten). Wenn Sie die Meldung über die interaktive Anwendung auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit einreichen, werden all diese Personen identifiziert. Sie müssen sie deshalb nicht immer wieder neu identifizieren).

Die Identifikation eines Arbeitnehmers erfolgt anhand der Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit (INSS) und einiger anderer Angaben (wie Name, Vorname, Geschlecht und Geburtsdatum).

Wenn es sich um einen (ausländischen) Arbeitnehmer handelt, von dem Sie nur das Geburtsjahr, jedoch nicht das Geburtsdatum kennen, dürfen Sie ein Geburtsdatum in der Form 00-00-19xx mitteilen, d.h. beispielsweise 00-00-1963.

Wenn die INSS-Nummer fehlt, sind zusätzliche Angaben erforderlich (wie Adresse, Staatsbürgerschaft, Geburtsland usw.)

Pro Arbeitnehmer muss stets eine „**Arbeitnehmerzeile**“ benutzt werden.

Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge berechnet werden.

Nur dann, wenn für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen mehrere Arbeitnehmerzeilen verwendet werden (siehe unten).

Pro Arbeitnehmerzeile müssen stets eine oder mehrere „**Beschäftigungszeilen**“ verwendet werden.

Die Beschäftigungszeile ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben abgefragt werden.

A. ARBEITNEHMERZEILE

5.1.302 Wie erwähnt, gibt es je Arbeitnehmer stets eine Arbeitnehmerzeile.

Nur dann, wenn sich die Arbeitgeberkategorie für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals ändert (d.h. wenn sich die Aktivität des Arbeitgebers im Laufe des Quartals ändert, oder wenn der Arbeitgeber verschiedene Aktivitäten durchführt oder der Arbeitnehmer bleibend vom einen zum anderen wechselt) oder wenn sich die Arbeitnehmerkennzahl ändert (d.h. wenn sich die Beiträge unterscheiden), müssen Sie mehr als eine Arbeitnehmerzeile erstellen. In diesem Fall müssen die erforderlichen Angaben pro Arbeitnehmerzeile angegeben werden.

Im Kern ist die Arbeitnehmerzeile das Niveau, auf dem die Beiträge zur sozialen Sicherheit berechnet werden. Das heißt, dass – auch wenn die Lohn- und Arbeitszeitangaben im Laufe des Quartals weiter aufgeschlüsselt werden müssen (siehe später) – die Beiträge auf die Gesamtheit der Löhne berechnet werden, die sich auf eine Arbeitnehmerzeile beziehen.

Die folgenden Angaben müssen Sie nur einmal pro Arbeitnehmerzeile mitteilen, auch dann, wenn für diese Arbeitnehmerzeile verschiedene Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen.

1. Die Arbeitgeberkategorie und die Arbeitnehmerkennzahl

5.1.303 Mit der durch das LSS zugeordneten **Arbeitgeberkategorie** kann in Abhängigkeit von den besonderen Merkmalen zwischen den Arbeitgebern je nach ihren Verpflichtungen unterschieden werden, die typisch für ihre ausgeübte Aktivität sind.

In fast allen Fällen ist dies, weil andere Beitragsprozentsätze anwendbar sind (meistens sektorspezifische Beiträge für Fonds für Existenzsicherheit).

Anhand dieser **Arbeitnehmerkennzahlen** kann bestimmt werden, welche Beiträge für den Arbeitnehmer geschuldet werden. Deshalb gibt es verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge, mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer usw.

2. Anfangs- und Enddatum des Quartals

5.1.304 Hier handelt es sich um das Anfangs- und das Enddatum des Quartals, die deshalb nicht mit Anfangs- und Enddatum der Beschäftigungszeile (siehe später) zu verwechseln sind.

Diese Termine beziehen sich stets auf das gesamte Quartal. Das heißt, als Anfangsdatum – auch dann wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt –, wird das Anfangsdatum des Quartals und nicht das Dienstantrittsdatum angegeben.

Das Anfangs- und Enddatum fällt in den meisten Fällen mit dem ersten Tag (01.01., 01.04., 01.07., 01.10.) oder dem letzten Tag (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.) des Kalenderquartals zusammen. Wenn die durch eine Lohnauszahlung gedeckte Periode nicht mit dem Kalendermonat zusammenfällt (z. B. die Arbeitnehmer werden pro Woche, pro 4 Wochen bezahlt usw.) ist mit Anfangsdatum der erste Tag der Zahlungsperiode gemeint, deren Enddatum in das Kalenderquartal fällt. Mit Enddatum ist in diesem Fall der letzte Tag der Zahlungsperiode gemeint, der noch in das Kalenderquartal fällt. Wenn diesem letzten Tag jedoch unmittelbar ein oder mehrere normale Ruhetage folgen, wird der Ruhetag, wenn es kein Sonntag ist, in das Quartal AUFGENOMMEN und wird dieser das Enddatum.

Achtung: In Abweichung von dieser Regel endet das vierte Quartal des Jahres stets am 31. Dezember und beginnt das erste Quartal stets am 1. Januar.

3. Die Risikoklasse für Arbeitsunfälle

5.1.305 Diese Angabe finden Sie in Ihrer Versicherungspolice. Mit dieser Klasse kann Ihr Versicherer die geschuldete Prämie korrekt berechnen. Sie muss aber nicht in allen Fällen ausgefüllt werden, sondern nur dann, wenn der Arbeitnehmer zu einer Risikoklasse gehört, die von der wichtigsten Aktivität des Arbeitgebers abweicht, und wenn dies zu einer separaten Tarifierung in der Police geführt hat:

- wenn in der Arbeitsunfallpolice des Unternehmens für eine Arbeitnehmerkategorie (Angestellte/Arbeiter) nur eine einzige Risikoklasse vorgesehen ist, müssen Sie diese Angabe nicht in der DmfA mitteilen;
- wenn in der Versicherungspolice für eine Arbeitnehmerkategorie mehrere Risikoklassen vorgesehen sind (beispielsweise sesshafte Angestellte und Vertreter), müssen Sie die Angabe für jeden Arbeitnehmer mitteilen.

Wenn Sie ein Sportverein sind, müssen Sie die Angabe stets für jeden Sportler ausfüllen. Für diese Arbeitnehmerkategorie ist die Angabe auch für die Berechnung des Grundlohns unentbehrlich, wenn sich ein Arbeitsunfall ereignet.

Diese Angabe wird bei der ersten Quartalsmeldung mitgeteilt, bei der der Arbeitnehmer angegeben wird. Sie wird nicht bei den Meldungen für die folgenden Quartale wiederholt, es sei denn, die Risikoklasse ändert sich. Für Arbeitnehmer, die in einem vorigen Quartal den Dienst angetreten haben, wird die Angabe deshalb nicht mitgeteilt, es sei denn, die Risikoklasse des Arbeitnehmers hat sich bleibend in Bezug auf die vorher mitgeteilte Klasse geändert.

Wenn sich die Risikoklasse des Arbeitnehmers im Laufe des Quartals bleibend ändert, geben Sie den Code wieder, der sich auf den Zustand des Arbeitnehmers am letzten Tag des Quartals oder am letzten Tag der Beschäftigung in der Eigenschaft der betreffenden Arbeitnehmerzeile bezieht.

Der sesshafte Arbeiter, der auf Baustellen arbeitet, wird deshalb als ein „Arbeiter auf Baustelle“ bekannt sein. Ein sesshafter Arbeiter, der ein sesshafter Angestellter wird, wird als sesshafter Arbeiter für die Meldung als Arbeiter und als sesshafter Angestellter für die Meldung als Angestellter bekannt sein.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

Arbeiter:

- **001: Arbeiter ohne Reisen**
  Arbeiter, spezialisiert oder nicht, die während der Arbeitszeit den Arbeitsplatz (Werkstatt, Fabrik u. dgl. m.) nicht verlassen und deshalb Infrastruktur, Sicherheits- und Präventionssysteme des Unternehmens nutzen.
- **002: Arbeiter auf Baustelle**
  Arbeiter, spezialisiert oder nicht, die keinen festen Beschäftigungsort haben, die aber bei Dritten oder auf Baustellen arbeiten.
- **003: Hausmeister**
  Personen vom Typ des Hausangestellten, die durch Privatpersonen (z. B.: in einem Appartementhaus) oder von Unternehmen beschäftigt werden und die meistens diverse Vorteile wie Wohnung, Heizung, Elektrizität usw. erhalten.
- **004: Reinigungs- und Wartungspersonal**
  Personal des Unternehmens, das sich mit dem Reinigen von Büros, Industrieräumen, Werkstätten usw. oder mit der Instandhaltung und Reparatur des Materials, der Industrieanlagen, sanitären Anlagen usw. beschäftigt.
- **005: Küchenpersonal**
  Personal des Unternehmens, das in der Kantine arbeitet (Kochen, Bedienen, Abwaschen usw.). Nicht für Hotels und Gaststätten verwenden.
- **006: Fahrer**
  Personalmitglieder des Unternehmens, die sich nicht direkt am Zweck und Gegenstand der Gesellschaft beteiligen und die mit der Beförderung oder der Lieferung von Rohstoffen, (Halb-) Fertigerzeugnissen oder Personen beauftragt sind.

Angestellte:

- **401: Angestellter ohne Reisen**
  Angestellte, die in der Arbeitszeit den Arbeitsplatz nie zu Berufszwecken verlassen.
- **402:** Angestellter mit gelegentlichen Aufträgen außerhalb des Unternehmens. Personen, die bestimmte, nicht repetitive Aufträge außerhalb des Unternehmens erfüllen (höchstens 10 % der Arbeitszeit)
- **403: Angestellter mit regelmäßigen Aufträgen außerhalb des Unternehmens**
  Personen, die regelmäßig Aufgaben außerhalb des Unternehmens erfüllen (11 bis 50 % der Arbeitszeit)
- **404: Vertreter, reisendes Personal, Laufbursche**
  Personen, die zum größten Teil (> 50 %) ihre Arbeit außerhalb ihres Unternehmens oder ihrer Wohnung ausführen. Meistens handelt es sich um kommerzielle oder technisch-kommerzielle Funktionen, jedoch auch um Laufburschen, Inspektoren, Kranken- und Altenpfleger bei Patienten zu Hause usw.
- **405: Angestellter, der Handarbeiten durchführt**
  Personen mit dem Statut eines Angestellten, die zu einem wichtigen Teil Arbeit manueller Art erledigen (z. B. bestimmte Fleischer in Supermärkten).
- **406: Heimarbeitender Angestellter**
  Sesshafte Angestellte, die ihren Beruf bei sich zu Hause ausüben (oft mit einer Telefon- oder Informatikverbindung mit ihrem Arbeitgeber) und für die deshalb das Wegeunfallrisiko nicht besteht.
- **407: Pflegepersonal**
  Ärzte, Krankenschwestern, Krankenpfleger, Sanitäter usw.,

- **408: Verkäufer**
  Sesshaftes Personal mit einer kommerziellen Funktion, das meistens mit einem festen Lohn und einer Provision bezahlt wird.
- **409: Fußballer mit dem Statut eines entlohnten Sportlers**
- **410: Fußballer ohne Statut eines entlohnten Sportlers**
  mit einem festen Jahreslohn von 50.000 BEF (1.239,47 EUR) oder mehr.
- **411: Fußballer ohne Statut eines entlohnten Sportlers**
  mit einem festen Jahreslohn von weniger als 50.000 BEF (1.239,47 EUR).
- **412: Anderer Sportler als Fußballer**
  Dieser Code darf nicht für Arbeitgeberkennzahl 070 verwendet werden (= den belgischen Radsportverband).

4. Der Begriff Grenzgänger

5.1.306 Dieses Feld muss nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer das Steuerstatut eines **Grenzgängers** hat. Dies ist unter anderem wichtig, weil die Urlaubskassen für Grenzgänger keine Lohnsteuer auf das Urlaubsgeld einbehalten.

Ab 2004 können nur noch Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, die Eigenschaft eines „Grenzgängers“ haben. Nur sie können noch von der Lohnsteuer auf ihr Urlaubsgeld in Belgien befreit werden und ihre Steuern in dem Land zahlen, in dem sie wohnen. Für Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, muss deshalb das Feld „Grenzgänger“ der Arbeitnehmerzeile ausgefüllt werden, sofern sie den vom FÖD Finanzen vorgegebenen Bedingungen entsprechen. Die Angabe darf nicht mehr angegeben werden, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr das Statut eines Grenzgängers hat (z. B. wenn der Grenzgänger aus der Grenzregion auszieht).

Immer dann, wenn ein Grenzgänger zum ersten Mal mit der Angabe Grenzgänger in der DmfA angegeben wird, muss ein Formular 276 F (das vom Arbeitnehmer, Arbeitgeber und vom französischen Finanzamt ausgefüllt wurde) der zuständigen Urlaubskasse zugeleitet werden.

B. BESCHÄFTIGUNGSZEILE

5.1.308 ***Die Beschäftigungszeile ist innerhalb der DmfA ein wichtiges Konzept, weil auf diesem Niveau die Lohn- und Arbeitszeitangaben des Arbeitnehmers den verschiedenen Anstalten, die diese Angaben benutzen, bekannt sein müssen.***

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Aufschlüsselungsregeln strikt einhalten.

Wenn die Angaben nicht oder nicht korrekt aufgeschlüsselt werden, wirkt sich dies zwar nicht auf die geschuldeten Beiträge aus; es kann jedoch erhebliche Folgen für die korrekte Berechnung der sozialen Vorteile des Arbeitnehmers haben.

Hinweis: In den meisten Fällen werden sich Beschäftigungszeilen in der Zeit folgen. Das muss aber nicht unbedingt der Fall sein. Es ist gleichfalls möglich, dass sich ein Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber zum gleichen Zeitpunkt in zwei „Beschäftigungsregelungen“ befindet (z. B. beginnt ein Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag von 15 Stunden pro Woche, in einer bestimmten Periode erhält er zusätzlich einen Vertrag für 10 Stunden pro Woche).

Folgende Angaben müssen Sie für jede Beschäftigungszeile mitteilen. Sobald sich eine der u.a. Angaben ändert, muss eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden.

1. Anfangs- und Enddatum der Beschäftigungszeile

5.1.309 Es ist das Beginndatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die auf diesem Niveau mitgeteilt werden. Das Anfangsdatum der Beschäftigungszeile ist deshalb – wenn sich das Beschäftigungsverhältnis nicht geändert hat – ein Datum, das vor dem Anfang des laufenden Quartals liegt. Wenn seit dem Dienstantritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Anfangsdatum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Termine dürfen Sie deshalb nicht mit dem Anfangs- und Enddatum verwechseln, die auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile verlangt werden und sich stets auf das laufende Quartal beziehen.

Für jede Beschäftigungszeile müssen Sie für jedes Quartal ausdrücklich das Anfangsdatum angeben. Wenn während oder am letzten Tag des Quartals eine Beschäftigung endet (z. B. ein Vollzeitarbeitnehmer ein Teilzeitarbeitnehmer wird), ist auch das Enddatum dieser Beschäftigungszeile anzugeben.

2. Drei wichtige Hinweise

5.1.310 **Kündigungsentschädigungen**

Die Lohn- und Leistungsangaben, die sich auf eine Entschädigung beziehen, die wegen der unrechtmäßigen Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt wird, müssen **stets** auf separaten Beschäftigungszeilen angegeben werden (d.h. getrennt von den Angaben, die sich auf die Periode beziehen, in der der Vertrag erfüllt wurde).

Die Aufschlüsselungsregeln für die Meldung von Kündigungsentschädigungen, die für die früheren LSS-Meldungen angewandt wurden, gelten weiterhin für die DmfA (der Teil, der sich auf das Quartal bezieht, in dem der Vertrag gekündigt wird, der Teil, der sich auf die restlichen Quartale des laufenden Kalenderjahres bezieht, der Teil, der sich auf jedes der folgenden Kalenderjahre bezieht).

Das Anfangs- und Enddatum dieser Beschäftigungszeile sind das Anfangs- und Enddatum der durch die Vertragsbruchentschädigung gedeckten Perioden.

Ein Beispiel: Ein Angestellter wird am 31.08.2003 entlassen und hat Anspruch auf eine Vertragsbruchentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Gehalts- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2003 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- **Zeile 1:** Angaben für die Periode, in der gearbeitet wurde, d.h. vom 01.07.2003 bis 31.08.2003 (selbstverständlich in der Annahme, dass diese Periode nicht in mehrere Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- **Zeile 2:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.09.2003 bis 30.09.2003.
- **Zeile 3:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.10.2003 bis 31.12.2003.
- **Zeile 4:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.2004 bis 31.12.2004.
- **Zeile 5:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.2005 bis 28.02.2005 (Enddatum der durch die Entschädigung gedeckten Periode).

Außer in den in der Arbeitsvertragsgesetzgebung vorgesehenen Ausnahmefällen, wobei derartige Entschädigungen in Monatsraten bezahlt werden dürfen (Unternehmen in Schwierigkeiten), müssen sie stets integral in der Meldung des Quartals erwähnt werden, in dem der Arbeitsvertrag gekündigt wird.

Feiertage nach dem Ende des Arbeitsvertrags

Wenn ein Arbeitsvertrag endet und der Arbeitgeber infolge der Gesetzgebung über die Feiertage den Lohn für einen Feiertag zahlen muss, der nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags fällt, wird dieser Tag mit Leistungscode 1 (siehe unten) **in der Meldung für das Quartal angegeben, in dem der Arbeitsvertrag endet**, ungeachtet ob dieser Feiertag in das gleiche bzw. darauf folgende Quartal fällt.

Der Feiertag wird mit anderen Worten angegeben, als ob er in den normalen Beschäftigungszeitraum fallen würde, **wobei sich das Enddatum der Beschäftigungszeile nicht ändert.**

Aufeinander folgende Verträge

Wenn ein Arbeitnehmer nacheinander mit verschiedenen Arbeitsverträgen eingestellt wird, muss stets eine neue Beschäftigungszeile verwendet werden und müssen die Lohn- und Leistungsangaben pro Zeile aufgeschlüsselt werden.

Wenn sich die verschiedenen Verträge jedoch folgen, **wobei zwischen den Verträgen nur normale Ruhetage liegen** (z. B. bei üblichen Verträgen im Zeitarbeitssektor von Montag bis Freitag), dürfen die Lohn- und Leistungsangaben der verschiedenen Verträge auf einer Beschäftigungszeile zusammengelegt werden. Dies ist jedoch **nur dann** gestattet, wenn die verschiedenen Verträge die gleichen Merkmale besitzen. Das heißt u.a., dass – wenn es sich um Arbeitnehmer handelt, deren Leistungen in Stunden angegeben werden müssen (Teilzeitbeschäftigte, Saisonarbeiter, Zeitarbeitskräfte usw.), – die Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson – und nicht nur das Verhältnis zwischen beiden – identisch sein muss.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer eines Zeitarbeitsbüros arbeitet mit sieben aufeinander folgenden Verträgen von Montag bis Freitag drei aufeinander folgende Wochen halbzeitlich in einer 19/38-Stundenregelung pro Woche, anschließend eine Woche in einer 18,5/37-Stundenregelung und schließlich wieder drei Wochen in einer 19/38-Regelung.

In diesem Fall müssen Sie drei Beschäftigungszeilen verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsangaben der ersten drei Wochen, eine für die Angaben der vierten Woche und schließlich eine für die Angaben der drei letzten Wochen.

3. Die Nummer der paritätischen Kommission

5.1.311 Dies ist die Nummer der paritätischen Kommission, oder ggf. der paritätischen Unterkommission, zu der der **Arbeitnehmer** für die Leistungen gehört, die auf dieser Beschäftigungszeile angegeben werden.

Wenn der Arbeitnehmer zu keiner einzigen paritätischen Kommission gehört, tragen Sie „999“ ein. Eine überarbeitete offizielle Liste der paritätischen Kommissionen und Unterkommissionen wird jedes Jahr im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht.

Hinweis: Es ist selbstverständlich möglich, dass eine Änderung einer paritätischen Kommission mit einer Änderung der Arbeitgeberkennzahl einhergeht (weil ein anderer Beitragsprozentsatz anwendbar wird). In diesem Fall muss man, wie oben erläutert, die Angaben auf zwei verschiedenen Arbeitnehmerzeilen wiedergeben.

Wenn sich herausstellen sollte (z. B. nach einer Untersuchung vor Ort), dass für einige vergangene Quartale die falsche Nummer einer paritätischen Kommission mitgeteilt wurde, müssen diese Quartale geändert werden. Weil die Zugehörigkeit zu einer bestimmten paritätischen Kommission jedoch oft mit sektorspezifischen Beiträgen zusammenhängt (siehe vorigen Absatz), die ihrerseits zu durch sektorale Kassen bezahlten Vorteilen führen (Jahresendprämien, Ergänzungsentschädigungen bei Arbeitslosigkeit usw.), bleibt die rückwirkende Kraft in derartigen Fällen auf das Quartal begrenzt, in dem der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass die Korrektheit des paritätischen Kommission in Frage gestellt wurde. Auf diese Weise wird die Rückerstattung von „unberechtigterweise“ genutzten Vorteilen soweit wie möglich vermieden.

Besondere Arbeitsweise für die paritätische Unterkommission 305.02: Die Arbeitgeber, die zur paritätischen Unterkommission 305.02 gehören (Gesundheitsfürsorge mit Ausnahme von Krankenhäusern) müssen die jeweils folgende Unterteilung der paritätischen Unterkommission benutzen.

Nr. PK	Arbeitgeber
305.02.01	Seniorenheime, Erholungs- und Pflegeheime, betreute Wohnungen, Tagespflegestätten und Tagesstätten.
305.02.02	Dienste für Heimpflege.
305.02.03	Niederländischsprachige Rehabilitationszentren in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Die Rehabilitationszentren sind aber ausgeschlossen, die zu einem Krankenhaus oder einer Erziehungsanstalt gehören und so von diesem Krankenhaus oder dieser Erziehungsanstalt geleitet werden.
305.02.04	Französisch- und deutschsprachige Rehabilitationszentren in der Wallonischen oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Die Rehabilitationszentren sind aber ausgeschlossen, die zu einem Krankenhaus oder einer Erziehungsanstalt gehören und so von diesem Krankenhaus oder dieser Erziehungsanstalt geleitet werden.
305.02.05	Gesundheitseinrichtungen und -dienste der Flämischen und Wallonischen Gemeinschaft in der Region Brüssel-Hauptstadt. Heimpflegedienste, Seniorenheime, Erholungs- und Pflegeheime, betreute Wohnungen, Tagespflegestätten und Tagesstätten sind aber ausgeschlossen.
305.02.06	Niederländischsprachige Gesundheitseinrichtungen und -dienste in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen: autonome Rehabilitationszentren, Heimpflegedienste, Seniorenheime, Erholungs- und Pflegeheime, betreute Wohnungen, Tagespflegestätten, Tagesstätten, Kinderkrippen, Kindergärten, außerschulische Betreuung, Dienste für Pflegefamilien, Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder und ähnliche Einrichtungen und Dienste für die Kinderbetreuung.
305.02.07	Französisch- und deutschsprachige Gesundheitsanstalten und -dienste in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen: autonome Rehabilitationszentren, Heimpflegedienste, Seniorenheime, Erholungs- und Pflegeheime, betreute Wohnungen, Tagespflegestätten, Tagesstätten, Kinderkrippen, Kindergärten, außerschulische Betreuung, Dienste für Pflegefamilien, Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder und ähnliche Einrichtungen und Dienste für die Kinderbetreuung.
305.02.08	Niederländischsprachige Kinderkrippen, Kindergärten, außerschulische Betreuung, Dienste für Plegefamilien, Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder und ähnliche Anstalten und Dienste für die Kinderbetreuung in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.
305.02.09	Französisch- und deutschsprachige Kinderkrippen, Kindergärten, außerschulische Betreuung, Dienste für Pflegefamilien, Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder, die „*maisons communales d'accueil de l'enfance*" und ähnliche Anstalten und Dienste für die Kinderbetreuung in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.

4. Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung

5.1.312 Diese Angabe müssen Sie sowohl für Vollzeitarbeitnehmer als auch für Teilzeitbeschäftigte mitteilen.

Hier geben Sie eine Ziffer an, die mit der Anzahl der Tage pro Woche übereinstimmt, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet (ungeachtet der Anzahl der Stunden pro Tag).

Es gibt einen wesentlichen Unterschied zwischen der Weise, wie diese Ziffer für feste bzw. für variable Arbeitsregelungen bestimmt wird. Eine feste Arbeitsregelung ist ein System, in dem in jeder Woche die gleiche Anzahl von Tagen zählt, an denen gearbeitet werden muss. Es darf mit anderen Worten kein Durchschnitt über verschiedene Wochen verwendet werden.

Beispiel 1: Es wird davon ausgegangen, dass Ihr Arbeitnehmer jede Woche fünf Tage arbeitet, von Montag bis Freitag. In diesem Fall handelt es sich um eine feste Arbeitsregelung.

Beispiel 2: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in jeder Woche vier Tage (dabei macht es nichts aus, ob dies in jeder Woche die gleichen Tage sind oder nicht). In diesem Fall handelt es sich gleichfalls um eine feste Arbeitsregelung.

Aber:

Beispiel 3: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einer Regelung, die über eine Periode von zwei Wochen betrachtet wird. In der einen Woche arbeitet er sechs Tage, während er in der nächsten Woche nur vier Tage arbeiten muss. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Beispiel 4: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einem Schichtsystem, das über eine Periode von vier Wochen läuft – in den ersten drei Wochen arbeitet er sechs Tage, in der vierten Woche arbeitet er nur an zwei Tagen. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Beispiel 5: Ihr Teilzeitarbeitnehmer arbeitet in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei volle Tage. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Nachdem festgestellt wurde, gemäß welcher Arbeitsregelung Ihr Arbeitnehmer beschäftigt ist, müssen die folgenden Regeln angewandt werden, um die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung zu bestimmen.

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer festen Arbeitsregelung (eine feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie die Anzahl der Tage an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer in jeder Woche arbeitet. Dabei spielt es keine Rolle, wie viele Stunden Ihr Arbeitnehmer an einem bestimmten Tag arbeitet: Es muss sich nur jede Woche um eine gleiche Anzahl von Tagen handeln. Die Anzahl der Tage pro Woche ist deshalb stets eine ganze Zahl (1, 2, 3, 4, 5, 6 oder 7).

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer variablen Arbeitsregelung (eine nicht feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie den Durchschnitt der Anzahl der Tage pro Woche an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet. Dieser Durchschnitt wird bestimmt, indem die Tage berücksichtigt werden, an denen während des **gesamten** Arbeitszyklus zu arbeiten ist.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der in einer **variablen Regelung mit einem Zyklus** arbeitet (z. B. drei aufeinander folgende Wochen, in denen an fünf Tagen gearbeitet wird, während in der vierten Woche nur an vier Tagen gearbeitet wird), geben Sie eine Zahl mit zwei Dezimalstellen an (z. B. 4,75, nämlich (5+5+5+4) geteilt durch 4).

Was Arbeitnehmer betrifft, die in einer **variablen Regelung ohne Zyklus** arbeiten (= keine vorher feststehende Anzahl Wochentage und kein wiederkehrender Zyklus), so ist die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung zu berechnen, indem die Gesamtzahl der Tage, unter denen der Arbeitnehmer angegeben wird, durch die Anzahl der Wochen des Quartals geteilt wird. In diesem Fall ist es deshalb sehr wahrscheinlich, dass die Arbeitsregelung des Arbeitnehmers in jedem Quartal (leicht) unterschiedlich sein wird. Das heißt deshalb auch, dass in jedem Quartal eine neue Beschäftigungszeile beginnen wird (siehe dazu die Erklärung zum Anfangs- und Enddatum der Beschäftigungszeile). In Ausnahmefällen, z. B. wenn der Arbeitnehmer nur zur Arbeit kommt, wenn er aufgerufen wird, wobei im Laufe eines Quartals keine Leistungen erbracht wurden, kann die berechnete Zahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung deshalb „0“ betragen.

Achtung: Arbeitnehmer in einer vollzeitlichen Laufbahnunterbrechung geben Sie auch mit der Arbeitsregelung „0“ an.

Wie wird die Arbeitsregelung bei kurzfristigen Arbeitsverträgen bestimmt?

Die Arbeitsregelung, die Sie in der Meldung angeben müssen, stimmt stets mit der (durchschnittlichen) Anzahl der Tage **pro Woche** überein, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet. Sie gibt auf diese Weise der Anzahl der angegebenen Tage ein „Gewicht". Mit den obigen Regeln können Sie die Arbeitsregelung bestimmen, wenn der Arbeitnehmer mindestens eine Woche/einen Zyklus im Dienst bleibt. Wenn es aber einen Arbeitnehmer betrifft, der kürzer im Dienst ist (z. B. hat er einen Vertrag für zwei Tage), müssen Sie als Arbeitsregelung die Anzahl der Wochentage angeben, die er hätte arbeiten sollen, wenn er für eine längere Periode eingestellt worden wäre. Nachstehend finden Sie einige praktische Beispiele.

5. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson

5.1.313 Diese Daten müssen Sie **ab dem dritten Quartal 2005** für all Ihre Mitarbeiter angeben, d.h. sowohl für die Teilzeit- als auch für die Vollzeitarbeiter (bis zur Meldung des zweiten Quartals 2005 muss dies nicht für normale Vollzeitarbeiter gemeldet werden).

Es betrifft die normale (1), durchschnittliche (2) Wochenarbeitszeit, zuzüglich der **gezahlten** Stunden Ausgleichsruhe (3) infolge einer Regelung zur Arbeitszeitverkürzung.

1. Normal bedeutet: unter Berücksichtigung der theoretischen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsdauer, d.h. ohne Berücksichtigung der geleisteten Überstunden und ungeachtet etwaiger Abwesenheiten wegen Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit, berechtigter oder unberechtigter Abwesenheit usw. Im Grunde ist dies die Arbeitsdauer, die im Arbeitsvertrag oder den etwaigen Anpassungen angegeben wird.
2. Mit durchschnittlich ist der Durchschnitt des Arbeitszyklus gemeint, der ein abgeschlossenes Ganzes bildet und der aus Tagen, an denen zu arbeiten ist, sowie aus Ausgleichstagen besteht, und der sich gemäß dem gleichen Muster wiederholt. Im Falle flexibler Arbeitsregelungen kann sich dieser Zyklus über zwölf Monate erstrecken.
3. Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für die Referenzperson werden Ausgleichsruhezeiten infolge einer Regelung zur Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt, wenn es sich um Ausgleichsruhezeit handelt, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem sie genommen wird.

Deshalb werden die Systeme der Arbeitszeitverkürzung und der Gewährung von Ausgleichsruhezeit **nicht** berücksichtigt, wenn diese Ausgleichsruhezeit indirekt über die Technik der Stundenlohnerhöhung bezahlt wird (siehe auch die Besprechung des Prozentsatzes auf Jahresbasis bei der Besprechung der Meldung der Lohnangaben des Arbeitnehmers).

Zeitarbeitskräfte, die mit einem Vertrag beschäftigt werden, der keine vollständige Woche deckt, wobei mindestens ein Tag keinem vollständigen, durchschnittlichen Arbeitstag beim Entleiher entspricht, werden stets als Teilzeitarbeitnehmer gemeldet. Die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers wird bestimmt, indem die Anzahl der Stunden pro Tag auf eine Beschäftigung pro Woche übertragen wird. (Im Folgenden finden Sie zwei Beispiele, die diese Regel veranschaulichen, erstens für eine Aushilfskraft, die durch einen Vollzeitarbeitsvertrag gebunden ist, und zweitens für eine Aushilfskraft, die durch einen Teilzeitarbeitsvertrag gebunden ist.)

Wenn im Unternehmen für Teilzeitarbeitnehmer eine andere Regelung bezüglich der Arbeitszeitverkürzung als für die Vollzeitarbeitnehmer gilt (z. B. Stundenlohnerhöhung für Teilzeitbeschäftigte und Bezahlung der Ausgleichsruhezeit zu dem Zeitpunkt, zu dem die Ausgleichstage genommen werden für die Vollzeitbeschäftigten), wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson gemäß der Regelung bezüglich der Arbeitszeitverkürzung berechnet, die für die Teilzeitarbeitnehmer gilt.

Bei Vollzeitarbeitnehmern, für die Stunden anzugeben sind (teilweise Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem Arbeitsunfall, bei diskontinuierlichen Arbeitern (Zeitarbeitskräfte, zeitweilige Arbeit, Heimarbeit), bei Arbeitnehmern mit begrenzten Leistungen und Saisonarbeitern), wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers mit der durchschnittlichen Anzahl der Stunden der Maßperson identisch sein.

Beispiele:

- Ein Arbeitnehmer arbeitet 20 Stunden pro Woche (5 Tage mit jeweils 4 Stunden). Er hat einen Ausgleichstag pro vier Wochen, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird.
  Seine durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 19 (20 + 20 + 20 + 16 geteilt durch 4).
  Die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Referenzperson beträgt 38 (40 + 40 + 40 + 32 geteilt durch 4).

  Wenn es sich für denselben Arbeitnehmer um einen Ausgleichsruhetag handeln würde, der allerdings zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, beträgt seine durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche 20 (20 + 20 + 20 + 20 geteilt durch 4) und die der Referenzperson 40.

- Eine Zeitarbeitskraft wird bei einem Entleiher mit einem Vollzeitvertrag für zwei Tage eingestellt. Laut Vertrag muss sie am ersten Tag 8 und am zweiten Tag 4 Stunden arbeiten. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson beim Entleiher beträgt 40, ein Arbeitstag hat 8 Stunden und die durchschnittliche Anzahl der Tage pro Woche entspricht 5.

  Da der Vertrag keine vollständige Woche deckt, es eine Zeitarbeitskraft betrifft und einer der vertraglich festgelegten Tage kürzer als ein durchschnittlicher vollständiger Arbeitstag ist, wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers wie folgt berechnet:
  [(8+4):2] x 5 = 30.

- Eine Zeitarbeitskraft wird bei einem Entleiher mit einem Teilzeitvertrag für zwei Tage eingestellt. Laut Vertrag muss sie am ersten Tag 8 und am zweiten Tag 4 Stunden arbeiten. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson beim Entleiher beträgt 40, ein Arbeitstag hat 8 Stunden und die durchschnittliche Anzahl der Tage pro Woche, die er vertritt (Referenzfunktion), entspricht 3.

  Da der Vertrag keine vollständige Woche deckt, es eine Zeitarbeitskraft betrifft und einer der vertraglich festgelegten Tage kürzer als ein durchschnittlicher vollständiger Arbeitstag ist, wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers wie folgt berechnet:
  [(8+4):2] x 3 = 18.

- Von einer Referenzperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Stunden pro Woche arbeitet (5 Tage mit je 8 Stunden) und über 6 Ausgleichsruhetage auf Jahresbasis verfügt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die ggf. frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 39 (40 x 48 Wochen, verringert um 6 Tage mit 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).

- Von einer Referenzperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Stunden pro Woche arbeitet (5 Tage mit je 8 Stunden) und über 1 Ausgleichstag pro 4 Wochen verfügt, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, sowie über 6 Ausgleichsruhetage auf Jahresbasis, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die ggf. frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche beträgt 37 (152 Stunden x 12 Zyklen, verringert um 6 Tage mit 8 Stunden, geteilt durch 48 (=

52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).

Unter „Referenzperson " wird die Person verstanden, die vollzeitlich in demselben Unternehmen beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, in demselben Geschäftszweig, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Für Teilzeitlehrer wird der Auftragsbruch angegeben, nämlich die wöchentliche Anzahl der Unterrichtsstunden der Lehrkraft (einschließlich der bezahlten Stunden als Klassenrat und/oder Klassendirektion) und die der Referenzperson (= dies ist die Lehrkraft, die kraft einer Arbeitsregelung beschäftigt wird, die normalerweise im Schnitt eine Anzahl von Stunden pro Woche umfasst, die der eines vollständigen Auftrags entspricht). Deshalb erfolgt **keine Umrechnung** in beispielsweise eine 38-Stunden-Woche.

Es ist äußerst wichtig, dass das **gegenseitige Verhältnis** zwischen der Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson der Meldung entnommen werden kann. Da die Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson sich stets auf eine Woche bezieht, gilt diese Bedingung deshalb auch für die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers. Konkret heißt dies, dass – wenn der Arbeitnehmer, für den Sie diese Angabe mitteilen müssen, nur eine kurze Zeit (z. B. einen oder zwei Tage) den Dienst antritt –, die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche in der Annahme berechnet werden muss, dass er für eine längere Periode im Dienst bleiben würde. Nachstehend finden Sie einige praktische Beispiele.

6. Typ des Arbeitsvertrags

5.1.314 Hier muss man angeben, ob es sich um eine **Vollzeit-** bzw. eine **Teilzeitbeschäftigung** handelt.

Es handelt sich um die arbeitsrechtliche Qualifizierung. So wird ein Arbeitnehmer mit einem Vollzeitarbeitsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (z.B. bei einer teilweisen Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit) mit der Angabe „vollzeitlich" gekennzeichnet werden. Wie sich nachher zeigen wird, müssen Sie in diesen Fällen allerdings Stunden angeben.

Folgende Personen werden als **Vollzeitbeschäftigte** betrachtet:

1° der Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitsdauer mit der maximalen vollzeitlichen Arbeitsdauer übereinstimmt, die im Unternehmen kraft einer beliebigen arbeitsrechtlichen Möglichkeit zur Bestimmung der Arbeitsdauer gilt (Gesetz, KAA, Einzelvertrag etc.);

2° der Arbeitnehmer, der in einer Arbeitsregelung eingestellt wird, in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom 30.12.1982 über Experimente zur Anpassung der Arbeitszeit in den Unternehmen im Hinblick auf eine Neuverteilung der verfügbaren Arbeit oder in Anwendung des Gesetzes vom 17.03.1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen und des KAA Nr. 42 vom 02.06.1987 über die Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen, und der Anspruch auf einen Lohn hat, der mit dem Lohn der Referenzperson übereinstimmt;

3° die Lehrkraft, die in einer Bildungsanstalt beschäftigt ist, die durch eine Gemeinschaft oder ein Organ gegründet bzw. bezuschusst wird, dem die Gemeinschaft ihre Befugnisse als Schulträger übertragen hat, kraft einer Arbeitsregelung, die normalerweise im Schnitt pro Woche eine Anzahl von Stunden umfasst, die einem vollständigen Stundenplan entsprechen.

Wer nicht zu einer dieser Kategorien gehört, wird als **Teilzeitarbeitnehmer** betrachtet.

Zeitarbeitskräfte, die mit einem Vertrag beschäftigt werden, der keine vollständige Woche deckt, wobei mindestens ein Tag keinem vollständigen, durchschnittlichen Arbeitstag beim Entleiher entspricht, werden als Teilzeitarbeitnehmer gemeldet (Typ des Arbeitsvertrags = teilzeitlich), auch dann, wenn sie arbeitsrechtlich vollzeitlich für die Dauer ihres Vertrags beschäftigt werden.

Die Begriffe vollzeitlich und teilzeitlich müssen pro Beschäftigungszeile bewertet werden.

Ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig zwei Teilzeitarbeitsverträge hat (beispielsweise einen unbefristeten Teilzeitarbeitsvertrag und während einer bestimmten Periode einen Teilzeitarbeitsvertrag als Vertreter im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung), wird deshalb auf den zwei Beschäftigungszeilen als teilzeitlich angegeben – auch dann, wenn diese zusammen eine Vollzeitstelle bilden. Für diese Arbeitnehmer müssen Sie pro Beschäftigungszeile die Meldung wie für die Teilzeitarbeitnehmer vornehmen (d.h. Leistungen in Stunden angeben).

Durch Addieren dieser normalen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsdauer des (Teilzeit-) Arbeitnehmers im Vergleich zur Referenzperson kann in diesen Fällen ermittelt werden, dass es sich im Grunde um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt.

7. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

5.1.315 Diese Angabe müssen Sie nur in den folgenden Fällen ausfüllen:

1 Gesetzliche Systeme zur kollektiven Neuverteilung der Arbeit, bei denen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Es betrifft nur die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung vor dem 01.10.2001, die mit den Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 gemeldet werden. Dieses System gilt nur für den Privatsektor.

   In bestimmten Fällen wurde vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag mit dem Ziel erhalten, den Lohnverlust bezüglich früherer Leistungen teilweise auszugleichen. Diese Beträge müssen als ein separates Lohnelement angegeben werden (siehe Lohncode 5 bei der Besprechung der Meldung der Bezahlung);

2 Systeme, vorgesehen durch das KAA Nr. 42 vom 12.06.1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen. (Die Arbeitnehmer, die in den sog. Hansenne-Experimenten beschäftigt sind (KE Nr. 179 vom 30.12.1982) dürfen Sie hier nicht angeben);

3 Vollzeitlaufbahnunterbrechung; nur die Regelungen mit Arbeitslosenhilfe werden gemeldet;

4 Teilzeitlaufbahnunterbrechung; nur die Regelungen mit Arbeitslosenhilfe werden gemeldet;

5 Angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d.h. wenn der Arbeitnehmer tatsächliche Arbeitsleistungen erbringt, für die er einen verringerten Lohn in Bezug auf den Lohn erhält, den er normalerweise erhalten müsste (beispielsweise bei Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des beratenden Arztes); dies gilt sowohl für eine Verringerung des Stundenlohns als auch für eine Verringerung der Anzahl der zu leistenden Tage (Stunden) oder eine Kombination von beiden;

6 Halbzeitfrühpension;

7 Verringerung der Leistungen im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 (freiwillige Viertagewoche, vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit).

Die Tage der Abwesenheit im Rahmen anderer Systeme als derer mit Arbeitslosenhilfe oder der gemäß Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor müssen mit Leistungscode 20 gemeldet werden.

Wenn für einen Arbeitnehmer zwei Regelungen zur „Neuverteilung der Arbeitszeit“ gleichzeitig anwendbar sind, muss chronologisch vorgegangen werden. Für jede Änderung der Situation wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen. Auf dieser neuen Zeile wird nur der „neue“ Zustand wiedergegeben.

Beispiel:

Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einer Regelung gemäß dem KAA Nr. 42. Er wird krank und nach einer Periode der vollständigen Arbeitsunfähigkeit darf er die Arbeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Bis zum Zeitpunkt der Arbeitswiederaufnahme werden seine Leistungen (und die Periode der vollständigen Arbeitsunfähigkeit) auf einer Beschäftigungszeile angegeben, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit" die Angabe „KAA 42" erwähnt wird. Sobald er die Arbeit wieder aufnimmt, wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit" nur die Angabe „angepasste Arbeit" erwähnt wird. Wenn er die Arbeit nachträglich wieder voll aufnimmt, wird wieder eine Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit" die Angabe „KAA 42" erwähnt wird.

8. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung

5.1.316 Diese Maßnahmen beziehen sich ausschließlich auf die folgenden Arbeitnehmer:

1 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des Königlichen Erlasses 495 eingestellt wurde (Systeme mit Arbeits-/Ausbildungs-Vertrag);

2 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen der folgenden Maßnahmen zur Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung, des Eingliederungseinkommen oder der finanziellen Sozialhilfe. Der Code darf nur für eine der folgenden Beschäftigungen benutzt werden:
- eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Berufsübergangsprogramms;
- eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes;
- eine Beschäftigung im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft (SINE);

3 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der Arbeitsneuverteilung im öffentlichen Sektor eingestellt wurde (diese Arbeitnehmer werden mit demselben Arbeitnehmercode wie das bezuschusste Vertragspersonal angegeben);

4 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des dritten Arbeitskreis-Systems eingestellt wurde;

5 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines „PRIME"-Projekts eingestellt wurde;

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

11 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

12 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

13 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

14 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

15 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

16 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

17 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

18 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 3° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde.

Diese Angabe müssen Sie stets erwähnen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer für die eine oder andere Beitragsermäßigung in Frage kommen. Siehe Besprechung dieser Ermäßigungen in Teil 4.

Wenn ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (z.B. ein Erstbeschäftigungsabkommen in Anwendung des KE 495), hat der Code für das Erstbeschäftigungsabkommen Vorrang. In diesem Fall geben Sie in diesem Feld deshalb nur diesen Code an (d.h. einen der Codes von 10 bis einschließlich 18).

9. Statut

5.1.317 Einer der folgenden Codes muss verwendet werden. Wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer der genannten Kategorien gehört, muss nichts angegeben werden.

D = Heimarbeiter. Dies sind die Personen im Sinne von Artikel 3, 4° des KE vom 28.11.1969, d.h. Personen, die an einem durch sie ausgewählten Ort unter ähnlichen Bedingungen wie denen eines Arbeitsvertrags Rohstoffe oder Halberzeugnisse bearbeiten, die ein oder verschiedene Händler ihnen anvertraut haben und die allein arbeiten oder normalerweise höchstens vier Gehilfen beschäftigen.

CM = Militäranwärter (nicht mehr anwendbar ab dem 14.10.2003);

S = Saisonarbeiter. Dies sind die Arbeitnehmer, die Arbeit in Perioden durchführen, deren Dauer beschränkt ist, entweder wegen der saisongebundenen Art der Arbeit oder weil die Unternehmen, die sie beschäftigen, zu bestimmten Zeiten des Jahres dazu gezwungen sind, Hilfspersonal anzuwerben.

T = Teilzeitarbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 (= Gelegenheitsarbeiter, kein Heimarbeiter oder Arbeitnehmer, der durch ein anerkanntes Zeitarbeitsbüro einem Entleiher zur Verfügung gestellt wird).
Es sind Arbeitnehmer, die mit einem „Arbeitsvertrag für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ eingestellt werden, um einen festen Arbeitnehmer zu vertreten oder einer befristeten Arbeitszunahme zu entsprechen oder die Ausführung einer Sonderarbeit sicherzustellen. Dieser Vertrag muss von einem normalen befristeten Vertrag unterschieden werden, der nicht den besonderen Bedingungen eines „Arbeitsvertrags für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ entsprechen muss.
Code T gilt nicht für Arbeitnehmer, die zugunsten von Benutzern bereitgestellt werden (im Sinne von Kapitel III des Gesetzes vom 24.07.1987).

LP = Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen. Es betrifft die Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber durch einen Vertrag von kurzer Dauer und für eine Beschäftigung gebunden sind, die pro Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht. Es handelt sich z. B. um extra Arbeitskräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe, Betreuer im soziokulturellen Sektor usw., die nur für einige Stunden angeworben werden.

Wenn ein Arbeitnehmer der Beschreibung von S oder T und von LP entspricht, werden Sie gebeten, in der Erklärung S oder T anzugeben. Die Angabe LP benutzen Sie deshalb nur, wenn es sich weder um einen befristet eingestellten Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 noch um einen Saisonarbeiter handelt.

10. Begriff pensioniert

5.1.318 Dies muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind. Dies sind sowohl Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Alterspension haben, als auch diejenigen, die eine gesetzliche Hinterbliebenenpension beanspruchen können. Für Frühpensionierte dürfen Sie diese Angabe nicht verwenden.

11. Lehrlingstyp

5.1.319 Einer der folgenden Codes muss verwendet werden. Wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer der vier genannten Kategorien gehört, muss nichts angegeben werden.

1: Anerkannter Lehrling (Mittelstand)
2: Industrielle Lehrling
3: Praktikant in Ausbildung zum Unternehmensleiter
4: Lehrling mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung, der durch die Gemeinschaften und Regionen anerkannt wird

Diese Codes müssen für Lehrlinge und Praktikanten benutzt werden, die als einfache Arbeitnehmer ab dem 1. Januar des Jahres angegeben werden, in dem sie 19 Jahre alt werden.

12. Art der Entlohnung

5.1.320 Diese Angabe füllen Sie nur für Arbeitnehmer aus, die:

- einen Stück- oder Akkordlohn empfangen oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;
- komplett oder teilweise mit einer Provision bezahlt werden
- über das System der Dienstleistungsschecks bezahlt werden.

Der Begriff „Provision“ umfasst mehr als nur die Provisionen von Handelsvertretern. Mit Provision ist im Grunde jede Form der Bezahlung gemeint, bei der der Lohn des Arbeitnehmers ganz oder teilweise in Abhängigkeit von dem durch ihn realisierten Umsatz bestimmt wird (verkaufte Produkte, erbrachte Dienstleistungen usw.).

Es wird nicht zwischen Arbeitnehmern unterschieden, die pro Auftrag oder mit einem Stück- bzw. Akkordlohn bezahlt werden.

Das bedeutet, dass, wenn ein Arbeitnehmer von einer Bezahlung pro Stück zu einer auf Provisionsbasis wechselt, eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden muss. Wenn jemand von einer Stück- zu einer Auftragsbezahlung wechselt, beginnt keine neue Beschäftigungszeile.

Es ist nämlich für die korrekte Gewährung von Arbeitslosengeld und Leistungen im Rahmen der Kranken- und Invaliditätsversicherung äußerst wichtig, dass für **alle Arbeitnehmer**, die auf diese Weise bezahlt werden, diese Angabe in der Quartalsmeldung angegeben wird (pro Aufgabe bezahlter Holzfäller, Stück- oder Akkordlohn empfangender Heimarbeiter, Stücklohn empfangender Künstler mit einem Vertrag für eine bestimmte Arbeit, usw.).

Ungeachtet der betreffenden paritätischen (Unter-) Kommission, müssen alle über Dienstleistungsschecks beschäftigten Arbeitnehmer mit dem Code „Dienstleistungsscheck“ angegeben werden.

Dies gilt auch für die Aushilfsbüros, die im Rahmen der Dienstleistungsscheckregelung anerkannt sind. Für diese Arbeitgeber hat das LSS eine gesonderte Arbeitgeberkategorie geschaffen für die Meldung von mit Dienstleistungsschecks bezahlten Arbeitnehmern (Kat. 597). Die Aussage „bezahlt mittels des Dienstleistungsschecksystems“ darf dann auch nur mit dieser Kategorie kombiniert werden und nicht mit der, unter der gewöhnliche Aushilfskräfte angegeben werden (Kat. 097 oder 497).

13. Funktionsnummer für mit Trinkgeld bezahlte Arbeitnehmer

5.1.321 Diese Nummer müssen Sie für alle Arbeitnehmer angeben, für die die Beiträge auf Pauschallöhne berechnet werden. Für die Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau geben Sie den Code „99“ an.

14. Kategorie des fliegenden Personals

5.1.322 Dieses Feld füllen Sie nur aus, wenn der Arbeitnehmer Mitglied des fliegenden Personals einer Fluggesellschaft ist.

Folgende Codes müssen verwendet werden:
1 = Pilot
2 = Kabinenpersonal
3 = sonstige Arbeitnehmer.

15. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen)

5.1.323 Bitte geben Sie in diesem Feld an, ob die Lehrkraft in Zehnteln oder in Zwölfteln bezahlt wird.

16. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes

5.1.324 Hin und wieder gibt es Arbeitnehmer, die nach einer Periode mit vollständiger Arbeitsunfähigkeit in Erwartung einer vollständigen Genesung die Arbeit bei demselben Arbeitgeber mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Was den Lohn betrifft, gibt es dann zwei Möglichkeiten: Entweder bekommt er seinen normalen (Stunden-) Lohn oder er hat nur Anspruch auf einen Teil seines früheren (Stunden-)Lohns aufgrund einer geringeren Leistungsfähigkeit.

Für die Meldung eines Arbeitnehmers in einer derartigen Periode der Arbeitswiederaufnahme gelten folgende Regeln:

- Die Angaben bezüglich der Periode der Arbeitswiederaufnahme werden stets auf einer separaten Beschäftigungszeile angegeben.
- Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird stets die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt, d.h. auch in Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Arbeit mit seinem normalen (Stunden-) Lohn wieder aufnimmt.
- In der Periode der Arbeitswiederaufnahme muss für alle Arbeitnehmer (d.h. auch für die mit Vollzeitvertrag) pro Leistungscode die Stundenzahl angegeben werden; die durchschnittliche Stundenzahl des Arbeitnehmers und der Referenzperson bei einem Arbeitnehmer mit einem Vollzeitvertrag sind selbstverständlich miteinander identisch, beispielsweise 38/38;
- Im Feld „Art des Arbeitsvertrags“ füllen Sie „vollzeitlich“ aus, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der vor der Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitswiederaufnahme arbeitsrechtlich vollzeitlich beschäftigt wurde.

Beispiel:

Ein Angestellter, der vollzeitlich in einer Fünftagewochenregelung (38 Stunden pro Woche) arbeitet, wird am 10.01.2003 krank. Bis 15.08.2003 bleibt er voll arbeitsunfähig. Vom 16.08.2003 bis 15.09.2003 nimmt er die Arbeit teilweise wieder auf, dies an drei halben Tagen pro Woche. Ab 16.09.2003 nimmt er die Arbeit wieder voll auf.

Meldung für das erste Quartal 2003:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der Lohn und die Tage, die mit der gearbeiteten Periode und dem garantierten Lohn übereinstimmen, sowie einige Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit, angegeben werden. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.

Meldung für das zweite Quartal 2003:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage) wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.

Meldung für das dritte Quartal 2003:

Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:

BZ 1: Diese betrifft die Periode vom 1. Juli bis 15. August. Auf dieser Zeile werden nur Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (34 Tage).

BZ 2: Diese betrifft die Periode der Arbeitswiederaufnahme vom 16. August bis 15. September. Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit" wird die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust" ausgefüllt. D.h. für diese Zeile sind Stunden und Tage anzugeben. Dabei wird die durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Stundenzahl des Arbeitnehmers (38) und der Referenzperson (auch 38) ausgefüllt. Im Feld „Art des Arbeitsvertrags" wird immer noch „vollzeitlich" angegeben. Auch die Angabe der Tageszahl pro Woche der Arbeitsregelung bleibt unverändert („5").

Sowohl beim Leistungscode für die gearbeiteten Tage als auch beim Hinweiscode für Krankheit geben Sie sowohl die Tage als auch die Stunden an.

Code für gearbeitete Tage: 6 Tage (= die Umrechnung der 12 gearbeiteten halben Tage); gearbeitete Stunden: 45,6.

Code für Krankheit: 13 (= die 7 Tage, an denen nicht gearbeitet wurde und die Umrechnung der 12 Tage, an denen stets ein halber Tag gearbeitet wurde); Stunden unter Hinweiscode für Krankheit: 98,8.

BZ 3: Dies betrifft die Periode vom 16. September bis 30. September. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage und das entsprechende Gehalt angegeben. Da die Periode der zugelassenen Arbeitswiederaufnahme vorbei ist, werden keine Stunden angegeben.

17. Die von einem bezahlenden Dritten vorzunehmende Meldung

5.1.325 Das Gesetz erlegt dem zahlenden Dritten die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass er für jedes Quartal, für das er Löhne auszahlt, die erforderlichen Angaben elektronisch melden und die geschuldeten Beiträge zahlen muss.

Wenn die Meldung durch einen zahlenden Dritten nur Prämien betrifft (z.B. ein Fonds für Existenzsicherheit, der ein Jahresendprämie angibt) und der Arbeitgeber selbst die normalen Leistungen des Arbeitnehmers meldet, darf der zahlende Dritte die jeweiligen Angaben ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitssituation des Arbeitnehmers melden. Der zahlende Dritte gibt den Anfang und das Ende des Quartals an. Als Tageszahl der Arbeitsregelung darf er für alle Arbeitnehmer „5" und als Art des Arbeitsvertrags „vollzeitlich" angeben. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson muss er nicht melden.

18. Die Meldung von Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind

5.1.326 Das Gesetz erlegt dem anerkannten Dienst, dem die Tageseltern beigetreten sind, die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass er für jedes Quartal, für das er Löhne auszahlt, die erforderlichen Angaben elektronisch melden und die geschuldeten Beiträge zahlen muss.

Auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gibt der anerkannte Dienst die Arbeitnehmerkennzahl für „Tageseltern" sowie die für den Dienst geltende Arbeitgeberkategorie und den Beginn sowie das Ende des Quartals an. Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile muss er als „Typ des Arbeitsvertrags" teilzeitlich angeben, es sei denn, dass die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche" mit der der Referenzperson identisch ist. Wenn Letzteres der Fall ist, muss er als „Typ des Arbeitsvertrags" „vollzeitlich" angeben. Die anderen Felder der Meldung muss er gleich wie bei den Tageseltern ausfüllen, wo er als „Typ des Arbeitsvertrags" „teilzeitlich" ausgefüllt hat.

Es wird davon ausgegangen, dass die Referenzperson 38 Stunden pro Woche arbeitet. Für die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung wird davon ausgegangen, dass die Tageseltern 5 Wochentage arbeiten.

Da die in diesem Abschnitt erwähnten Tageseltern nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, muss als paritätische Kommission „999" eingegeben werden.

Um die Leistungen angeben zu können, werden einige spezifische Leistungscodes verwendet. Zur Berechnung der Leistungen und der Ermäßigung kann ein Excel-Spreadsheet verwendet werden, das von der Website des LSS (www.lss.fgov.be) heruntergeladen werden kann

19. Praktische Beispiele für die Arbeitsregelung, die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson, die Neuverteilung der Arbeitszeit und das Statut des Arbeitnehmers

5.1.327 In einem Unternehmen wird normalerweise an fünf Wochentagen (38 Stunden pro Woche) gearbeitet, wobei an jedem Tag gleich viele Stunden geleistet werden. (7.36 Stunden dezimal ausgedrückt als 7,60).

Die Beispiele gelten auch für Zeitarbeitskräfte, die in diesem Unternehmen beschäftigt werden (da sie der beim Entleiher anwendbaren Arbeitsregelung folgen). Der Unterschied bei der Meldung zwischen ihnen und den normalen Arbeitnehmern des Unternehmens ist, dass das Zeitarbeitsbüro für sie stets Tage und Stunden angeben muss.

Die Angabe von Statut und Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit werden in die Beispiele nur aufgenommen, wenn sie im betreffenden Fall ausgefüllt werden müssen.

Beispiele für feste Beschäftigungen

A. Ein Arbeitnehmer wird vollzeitlich beschäftigt entsprechend der üblichen Arbeitsregelung.

Meldeweise:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

B. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich an 3 Tagen pro Woche, 7.36 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

C. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich an 5 Wochentagen, 4 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 (4 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

D. Ein Arbeitnehmer wird 3 Tage in Woche 1 und 2 Tage in Woche 2 beschäftigt (mit einem immer wiederkehrenden Zyklus), und dies 7.36 Stunden/Tag:

Meldeweise:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 2,5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

Beispiele für kurzfristige Beschäftigungen

E. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag, 2 Tage, 7.36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

F. Ein Saisonarbeiter wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag für 2 Tage, 7.36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Statut: S (--> es müssen Stunden angegeben werden)

G. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen **Teilzeitvertrag** für 2 Tage eingestellt. Am einen Tag arbeitet er 4 und am anderen 6 Stunden:

Meldeweise:

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er seine Leistungen verteilt über fünf Tage erbringen würde:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 5}

- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er seine Leistungen verteilt über vier Tage erbringen würde:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

Gbis. Eine Zeitarbeitskraft wird mit einem kurzfristigen, (arbeitsrechtlichen) **Vollzeitvertrag** für 2 Tage eingestellt. Am einen Tag arbeitet sie 4 und am anderen 6 Stunden:

Meldeweise:

In der Annahme, dass die Referenzperson 38 Stunden pro Woche in einer Fünftage-wochenregelung arbeitet:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 5}
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

In der Annahme, dass die Maßperson 38 Stunden pro Woche in einer Viertagewochenregelung arbeitet:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

H. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag (für 4 Stunden) (z. B. als Animateur an einem Sporttag) eingestellt.

Meldeweise:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Statut: LP (--> es müssen Stunden angegeben werden)

Beispiele von Arbeitnehmern, die Zeitkredit nehmen (Laufbahnunterbrechung)

I. Ein Vollzeitarbeitnehmer nimmt in einer bestimmten Periode vollzeitlich Zeitkredit:

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:
- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3

J. Ein Vollzeitarbeitnehmer nimmt in einer bestimmten Periode teilzeitlich Zeitkredit (3 Tage Arbeit und 2 Tage Zeitkredit pro Woche)

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 4

Beispiel eines Unternehmens, in dem für Teilzeitarbeitnehmer eine andere Regelung für Arbeitszeitverkürzung gilt als für Vollzeitarbeitnehmer

K. In einem Unternehmen arbeitet ein Vollzeitarbeitnehmer auf Jahresbasis 38 Stunden pro Woche. Ihm werden 2 Stunden pro Woche als Ausgleichszeit gewährt, die zu dem Zeitpunkt gezahlt werden, in dem die Tage genommen werden.

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 40
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 40
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

In einem Unternehmen wird ein Arbeitnehmer halbzeitlich an 5 Tagen pro Woche, 3.48 Stunden/Tag beschäftigt. Er hat Anspruch auf eine Arbeitszeitverkürzung auf der Basis nicht gezahlter Ausgleichszeit und eine anteilmäßige Erhöhung des Stundenlohns.

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 19 (3,80 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitlich

C. ALLGEMEINES

Datum, an dem der Urlaub beginnt

5.1.350

Dieses Datum des Urlaubsbeginns muss nur von den Arbeitgebern gemeldet werden, die dem LSS beigetreten sind, die im Laufe des Jahres Arbeitnehmer gemeldet haben, für die das Urlaubsgeld durch das LJU oder eine andere Urlaubskasse zu zahlen ist.

Datum, an dem ihre Arbeitnehmer im folgenden Jahr Urlaub nehmen, oder wenn verschiedene Perioden festgelegt werden, Datum der **wichtigsten Urlaubsperiode**. Wenn die Arbeitnehmer ihren Urlaub abwechselnd nehmen, Datum ihres ersten Urlaubs. Er muss nur im vierten Quartal des Jahres gemeldet werden.

Dieses Datum ist für den Arbeitgeber insgesamt eine Information im Block „Arbeitgebermeldung“ und kann deshalb nicht bei jedem Arbeitnehmer getrennt angegeben werden.

Dieses Datum wird nur zur Information für die Urlaubskasse verlangt.
Bestimmte Urlaubskassen zahlen ihre Urlaubsgelder nämlich an einem einzigen, festen Datum, während andere Urlaubskassen das Urlaubsgeld der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers jedes Jahr in der gleichen Periode zahlen. Die Urlaubskassen können aber das Datum des Urlaubsbeginns berücksichtigen, das der Arbeitgeber auf der Meldung des vierten Quartals angibt, wenn sie den Zahlungskalender anwenden müssen (z.B. um das Gleichgewicht in diesem Kalender anlässlich

der Löschung oder Erzeugung von Arbeitgebern zu behalten).

Zur Erinnerung: Laut Gesetz müssen die Urlaubskassen das Urlaubsgeld zwischen dem ersten Arbeitstag im Mai und dem letzten Arbeitstag im Juni und insbesondere zum Zeitpunkt des Haupturlaubs bezahlen.

Wichtiger Hinweis: Diese Angabe (auf der Meldung des vierten Quartals) des Datums des Urlaubsbeginns reicht nicht aus, um den Zahlungstermin automatisch zu ändern. Die Arbeitgeber, die feststellen, dass der Zahlungstermin, den ihre Urlaubskasse wählt, der Realität ihres Unternehmens nicht (länger) entspricht, (z.B. weil der Anfang des Haupturlaubs der Arbeitnehmer des Unternehmens geändert wurde oder weil es eine neue Regelung gibt) können ihre Urlaubskasse direkt kontaktieren, um diesen Zahlungstermin zu ändern.

Zur Information: Die Arbeitgeber und ihre Sozialsekretariate können die Zahlungstermine des Urlaubsgeldes der verschiedenen Urlaubskassen jedes Jahr ab April auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit abfragen (Anwendung Urlaubsbestand).

K A P I T E L 4

Meldung der Lohnangaben

5.1.401 Die Aufteilung der Lohnangaben des Quartals erfolgt allgemein pro **Beschäftigungszeile**.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Löhne pro Code zusammengezählt. Wenn ein Arbeitnehmer also verschiedene Lohnelemente empfängt, die zum selben Code gehören, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt. Nur für die Lohnkomponenten bei Code 2 muss eventuell eine weitere Aufschlüsselung erfolgen.

Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Entschädigung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

A. ZEILENNUMMER DER BEZAHLUNG

5.1.402 Dies ist die laufende Nummer der Bezahlungen innerhalb einer Beschäftigungszeile. Diese Nummer beginnt bei 1 und wird bei jeder neuen Bezahlung um eine Einheit erhöht.

Die laufende Nummer wird für jede neue Beschäftigungszeile wieder auf 1 gestellt.

B. ZAHLUNGSCODE

5.1.403 Ziel des Zahlungscodes ist es, zu bestimmen, um was für Vorteil es sich handelt. Am Ende der Besprechung der Lohncodes finden Sie eine Tabelle, in der der Zusammenhang zwischen den in der DmfA zu verwendenden Codes und den vor 2003 in der LSS-Meldung anzugebenden Lohncodes erklärt wird.

Ziel der folgenden Beschreibungen ist es vor allem, anzugeben, mit welchem Lohncode eine bestimmte Lohnkomponente übereinstimmt. Eine komplette und detaillierte Besprechung des Lohnbegriffs, auf den Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet werden, finden Sie in Teil 3, Titel 1 der „Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber“.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

CODE 1

Dies ist im Grunde eine Restkategorie, in der alle Beträge, auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden, anzugeben sind, es sei denn, dass sie unter einem der folgenden Codes angegeben werden. Dieser Code gibt stets die Vorteile an, die **direkt mit den im Quartal erbrachten Leistungen zusammenhängen.**

Dies sind unter anderem:
- Lohn für effektive Arbeit,
- Lohnzulage,
- garantierter Lohn im Falle einer Krankheit und eines Unfalls (garantierter Tageslohn, garantierter Lohn für die erste Woche und garantierter Monatslohn für Tage, die unter Leistungscode 1 angegeben werden). Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und gemeinrechtliche Unfälle als auch um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten,
- einfaches Urlaubsgeld für Angestellte,
- Prämien, die im Verhältnis zur Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage im Meldequartal gewährt werden,
- Sachvorteile,
- Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus,
- der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen

entsprechen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Vorteile aus Arbeitnehmerbeteiligungen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Lohn für Abwesenheiten mit Lohnfortzahlung.

Was den garantierten Lohn betrifft, ist es wichtig, zur Kenntnis zu nehmen, dass bei Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme im Falle einer gemeinrechtliche Krankheit oder eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens vierzehn Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme stets erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

CODE 2

Prämien und ähnliche Vorteile, die **unabhängig von der Anzahl der tatsächlich im Meldequartal gearbeiteten Tage gewährt werden.**

Es handelt sich um Vorteile, **auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden** und deren Gewährung völlig unabhängig von den im Quartal erbrachten Leistungen ist.

Einige Beispiele:
- Jahresendprämien;
- Sachgeschenke in bar, in Geld oder in Form von Gutscheinen (selbstverständlich sofern sie nicht der Bedingung entsprechen, um vom Lohnbegriff ausgeschlossen zu werden – siehe Teil 3);
- Vorteile aus Arbeitnehmerbeteiligungen;
- Dienstalterzulagen.

Diese Prämien werden allgemein in dem Quartal angegeben, in dem sie ausgezahlt werden.

Wenn es sich um Prämien handelt, die mit einer Frequenz von sechs oder mehr Monaten gezahlt werden und die mehr als 20 % der anderen Löhne der Referenzperiode betragen, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt.

Wenn sie in einem Quartal gezahlt werden, in dem der Arbeitnehmer bereits nicht mehr beim Unternehmen angestellt war, müssen sie in der Meldung des letzten Quartals angegeben werden, in dem der Arbeitnehmer noch im Dienst war.

Für all die unter diesem Code angegebenen Vorteile muss auch die Frequenz der Bezahlung angegeben werden (siehe weiter).

In Abweichung von der allgemeinen Regel werden diese Beträge nur dann zusammengezählt, sofern es sich um Vorteile handelt, die mit derselben Frequenz bezahlt werden. Wenn im Laufe des Quartals verschiedene Prämien mit einer verschiedenen Frequenz bezahlt werden, müssen die Beträge aufgeschlüsselt werden.

Keine einzige Einrichtung, die die in der DmfA erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils für das ganze Quartal deshalb problemlos an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

CODE 3

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer **Beendigung des Vertrags gezahlt werden, sofern sie in Arbeitszeit ausgedrückt werden.**

Es handelt sich **ausschließlich** um folgende Entschädigungen, auf die kraft Art. 19, Paragraph 2° des KE vom 28.11.1969 Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden:

- Entschädigungen wegen ordnungswidriger Beendigung des Arbeitsvertrags;
- an den Arbeitnehmer gezahlte Entschädigungen, wenn das Dienstverhältnis im guten Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beendet wird;
- Entschädigungen, die Delegierten oder Bewerbern bei Betriebsräten oder Ausschüssen für Sicherheit, Gesundheitsschutz und Gestaltung am Arbeitsplatz oder Gewerkschaftsvertretern für den Fall bezahlt werden, dass sie nicht wieder aufgestellt werden;
- Eingliederungsentschädigungen, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmern im Alter von mindestens 45 Jahren gewährt werden, die in einer Beschäftigungszelle eingetragen sind.

Es handelt sich deshalb nicht um den Lohn für die Kündigungsperiode, sondern um die Entschädigungen, die bezahlt werden müssen, weil keine oder eine zu kurze Kündigungsfrist geleistet werden muss, oder um Eingliederungsentschädigungen, die während höchstens 6 Monaten an bestimmte, durch die Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer gezahlt werden.

Nur für die mit diesem Code anzugebenden Lohnangaben muss das Anfangs- und Enddatum der dadurch gedeckten Periode angegeben werden (siehe weiter). Für die Anwendung der sozialen Sicherheit wird nämlich davon ausgegangen, dass diese Entschädigungen einen Zeitraum decken, die am Tag nach der Beendigung des Arbeitsvertrags beginnt.

CODE 4

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer **Beendigung des Vertrags gezahlt werden, sofern sie NICHT in Arbeitszeit ausgedrückt werden.**

Es handelt sich hier um Beträge:

- die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags bezahlt werden;
- auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden;
- die nicht durch Code 3 gedeckt werden.

Beispiele: Abschiedsprämien (Abfindungen), Entschädigungen wegen einer Wettbewerbsverzichtsklausel usw.

Die Berechnungsweise spielt dabei keine Rolle. Das heißt auch Abschiedsprämien, die in Form eines Lohns für einige Monate berechnet werden, fallen unter diesen Code.

CODE 5

Prämien, die infolge der Einschränkung der Arbeitsleistungen im Rahmen von **Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit gewährt werden.**

In diesem Feld geben Sie die Beträge an, die Arbeitnehmern zugebilligt werden, die im Rahmen **gesetzlicher** Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust beschränken. Es betrifft nur die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung vor dem 01.10. 2001, die mit den Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 gemeldet werden. Ziel der gewährten Beträge ist es, den Lohnverlust in Bezug auf die früheren Leistungen **teilweise** auszugleichen.

Unter diesem Lohncode müssen auch die Prämien gemeldet werden, die im Rahmen der freiwilligen Viertagewochenregelung im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 gewährt werden, dies aber **NUR für die Arbeitnehmer, die unter die Pensionsregelung des Privatsektors fallen.** Die „Prämien“, die im Rahmen der freiwilligen Viertagewochenregelung statutarischen Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor gewährt werden, die für eine staatliche Pension in Betracht kommen, dürfen Sie unter Lohncode 1 angeben.

CODE 6

Die Entschädigungen für **Stunden, die keine Arbeitszeit sind.**

Es handelt sich um die Entschädigungen für Stunden, die im Sinne des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 keine Arbeitszeit sind, die infolge eines KAA gewährt werden, das innerhalb eines paritätischen Organs vor dem 01.01.1994 geschlossen und durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärt wurde. Wichtigstes Beispiel: die Entschädigungen für Inaktivitätsstunden im Transportsektor (die sog. Überbrückungszeit).

CODE 7

Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld (mit Ausnahme der Angestellten mit einem Vertrag über zeitweilige Arbeit und Aushilfsarbeit). Es betrifft das nach dem 31.12.2006 gezahlte Urlaubsgeld.

CODE 10

Bestimmte Vorteile, auf die **keine Beiträge für die Soziale Sicherheit** geschuldet werden.

Persönliche Nutzung eines **Firmenwagens** für den Verkehr zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und Privatnutzung.

Je Arbeitnehmer stellen Sie jedes Quartal den Vorteil fest, indem Sie die Anzahl der zurückgelegten km für die private Nutzung und den Verkehr zwischen Wohnung und Arbeitsplatz mit dem in der nachstehenden (am 01.01.07 aktualisierten) Tabelle ausgewiesenen Betrag multiplizieren. Für die praktische Anwendung verweisen wir auf die entsprechende Steuerregelung (auf der Website http://www.fiscus.fgov.be der Steuerverwaltungen).

Steuerpflichtige Leistung (in PS)	Vorteil pro km in EUR	Steuerpflichtige Leistung (in PS)	Vorteil pro km in EUR
4	0,1649	12	0,3609
5	0,1936	13	0,3836
6	0,2139	14	0,3980
7	0,2366	15	0,4147
8	0,2581	16	0,4267
9	0,2808	17	0,4350
10	0,3107	18	0,4458
11	0,3406	19 und mehr	0,4541

Keine einzige Einrichtung, die die in der DmfA erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils für das ganze Quartal deshalb problemlos an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

CODE 11

Es werden **keine Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet** auf die mit Lohncode 11 angegebenen Beträge.

Es betrifft das einfache Abgangsurlaubsgeld, das Angestellten (Aushilfskräften und zeitweiligen Arbeitnehmern) nach 31.12.2006 gezahlt wird.

CODE 12

Es werden **keine Sozialsicherheitsbeiträge geschuldet** auf die mit Lohncode 12 angegebenen Beträge.

Es betrifft den Teil des einfachen Urlaubsgeldes, der dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht und vom früheren Arbeitgeber, der ihn mit den Lohncodes 7 und 11 angegeben hat, vorzeitig gezahlt wurde. Achtung: Wenn auf das vom vorangegangenen Arbeitgeber gezahlte einfache Urlaubsgeld Sozialsicherheitsbeiträge erhoben werden, die vom neuen Arbeitgeber zu zahlen sind, wird dies mit Lohncode 1 angegeben. Ausführlichere Hinweise finden Sie unter § 3.1.307.

CODE 20

Bestimmte Vorteile, auf die **keine Beiträge für die Soziale Sicherheit** geschuldet werden. Diesen Code muss man **NUR** für **pensionierte Arbeitnehmer** verwenden, d.h. für Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Alters- bzw. Hinterbliebenenpension haben. Die verlangten Angaben dienen nämlich zur Kontrolle einer Kumulation einer Alters- und Hinterbliebenenpension mit einem Einkommen aus einer Berufsaktivität.

Dieser Code wird u.a. für die aufgelisteten Vorteile verwendet.

Lohn im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls:
- Garantierter Wochenlohn – zweite Woche;
- Garantierter Lohn – Entschädigungen kraft KAA Nr. 12bis oder 13 bis.

Es handelt sich dabei sowohl um gemeinrechtliche Krankheiten und Unfälle als auch um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Urlaubsgeld:
- Doppeltes Urlaubsgeld für Angestellte;
- Zusätzliches Urlaubsgeld kraft eines KAA von vor dem 31.12.1974;
- Einfaches und doppeltes verfrühtes Urlaubsgeld für Angestellte.

Sachvorteile:
- Arbeitsgeräte und Arbeitskleidung;
- Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine.

Arbeitnehmerspezifische Kosten:
- Rückerstattung für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen Wohnung und Arbeitsplatz;
- Mobilitätsentschädigung im Bausektor;
- Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten.

Lohn für einen Feiertag, der in eine Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit fällt (sofern darauf keine Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden).

Entschädigungen wegen der Beendigung des Arbeitsvertrags (außer den Entschädigungen, die unter den Codes „3“ und „4“ anzugeben sind).

C. ÜBERSICHTSTABELLE

5.1.404 Die u.a. Tabellen geben den Zusammenhang zwischen den Lohncodes wieder, die in der DmfA verwendet werden müssen, und der Art und Weise, wie diese Angaben in der LSS-Meldung vor 2003 verarbeitet werden mussten.

Code in der DmfA	Lohncode (anzugeben in Spalte 3 „Art des Lohns“)
1	0
2	4
3	1,2,3
4	4
5	0
6	5
10	Kein Lohncode, wird aber erwähnt in Spalte 15 des Personalverzeichnisses
20	Angabe wurde nicht verlangt

Lohncode (anzugeben in Spalte 3 „Art des Lohns“)	Code in der DmfA
0	1 oder 5
1	3
2	3
3	3
4	2 oder 4
5	6

D. ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

5.1.405 Diese Angabe müssen Sie nur für die unter Code 2 (s.o.) angegebenen Lohnelemente mitteilen. Diese Lohnelemente müssen Sie deshalb eventuell aufschlüsseln, wenn sie eine andere Zahlungsfrequenz haben.

Die Frequenz drücken Sie mit einer Ziffer aus, die die monatliche Zahlungsfrequenz wiedergibt.

Beispiele:
Jeden Monat = „1“
Halbjährlich = „6“
Jährlich= „12“
Alle zwei Jahre = „24“

Wenn es sich um Einmalprämien oder um Prämien handelt, die mit einer unregelmäßigen Periodizität bezahlt werden, geben Sie „0“ an.

Es handelt sich hier um die **tatsächliche** Auszahlung des Vorteils. So muss eine Jahresendprämie, das in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird, mit Zahlungsfrequenz „1“ angegeben werden; wenn das Geld aber einmalig am Ende des Jahres ausgezahlt wird, entspricht die Zahlungsfrequenz „12“.

E. PROZENTSATZ DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS

5.1.406 Diesen Prozentsatz müssen Sie **nur** angeben, wenn es sich um eine Verkürzung der Arbeitszeit über eine Stundenlohnerhöhung handelt. Bei diesen Regelungen wird der Ausgleichstag nicht zum Zeitpunkt gezahlt, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern indirekt zu dem Zeitpunkt, zu dem die „Mehrleistungen“ erbracht werden, mit anderen Worten: Der Lohn, der für eine bestimmte Anzahl gearbeiteter Stunden gezahlt wird, deckt auch den Ausgleichstag, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird. Wenn die Ausgleichstage zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden, muss dieser Prozentsatz nicht angegeben werden.

Es handelt sich um den **Prozentsatz auf Jahresbasis** (ausgedrückt in Zehntausendsteln), der das Verhältnis zwischen der Anzahl der Tage angibt, für die ein Entgelt gezahlt wird, und der Tage, an denen tatsächlich zu arbeiten ist. Die Anzahl der Tage, die zu bezahlen sind, entspricht der Anzahl der angegebenen Tage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde, zu der die Anzahl der Ausgleichstage im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung hinzugefügt wird. Der Prozentsatz bleibt deshalb **unverändert**, solange das gleiche Arbeitszeitverkürzungssystem in Kraft bleibt.

Mit diesem Prozentsatz kann bestimmt werden, welcher Teil des gemeldeten Lohns sich auf die erbrachten Leistungen bezieht und welcher Teil die dadurch verdiente Ausgleichsruhezeit angibt.

Wenn es sich um Regelungen handelt, bei denen die Ausgleichsruhezeit in Stunden gewährt wird, berechnen Sie den Prozentsatz auf der Basis dieser Stunden (statt Tagen).

Beispiel: In einem Unternehmen, in dem die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden beträgt, arbeiten die Arbeitnehmer tatsächlich 40 Stunden, und sie erhalten 12 Ausgleichstage. Auf Jahresbasis müssen deshalb beispielsweise 248 Tage gearbeitet werden und werden 260 Tage bezahlt (die Tage, an denen gearbeitet werden muss + die Ausgleichstage).

In diesem Fall geben Sie 10484 an (260/248 x 10.000 arithmetisch auf die Einheit abgerundet).

F. ENTLOHNUNG

5.1.407 Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der **Beschäftigungszeile** die Löhne pro Code zusammengezählt. Wenn ein Arbeitnehmer folglich verschiedene Entschädigungen erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt (siehe allerdings die bei Code 2 erörterte Ausnahme im Falle einer unterschiedlichen Frequenz).

K A P I T E L 5

Meldung der Leistungsangaben

5.1.501 Prinzipiell gilt, dass die Leistungsangaben des Quartals pro **Beschäftigungszeile** aufzuschlüsseln sind.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Leistungen pro Code zusammengezählt. Wenn für einen Arbeitnehmer deshalb verschiedene Arten von An- oder Abwesenheiten gemeldet werden müssen, die unter denselben Code fallen, werden ihre Gesamtsummen addiert.

Zunächst wird die Meldeweise von Leistungen erörtert, danach werden die verschiedenen Leistungscodes besprochen.

A. MELDEWEISE DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN

5.1.502 Wie Sie die Arbeitszeitangaben melden, hängt von der Art und Weise ab, wie Ihr Arbeitnehmer beschäftigt wird. Dabei gibt es einen wesentlichen Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.

1. Der Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt

5.1.503 Die Arbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmern wird **nur** in Tagen angegeben.

Wenn Tage gemeldet werden, gilt nicht länger die Regel, dass jeder begonnene Tag für einen ganzen Tag gilt. Stattdessen wird die Arbeitszeit in ganzen Tagen ausgedrückt, aber auf halbe Tage abgerundet.

Also wird nicht die Anzahl der halben Tage, sondern die Anzahl der Tage auf einen halben Tag genau angegeben.

Beispiel 1: Ein Arbeiter arbeitet in einem Quartal mit 65 Tagen an 62 Tagen; ferner nimmt er auch 3 Tage frei.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 62 Tage normaler effektiver Arbeit und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an.

Beispiel 2: Ein Arbeiter hat im Laufe eines Quartals mit 65 Tagen zweimal einen ganzen und dreimal einen halben Tag Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie am Ende des Quartals 61,5 Tage normaler effektiver Arbeit und 3,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an.

2. Der Arbeitnehmer ist teilzeitbeschäftigt

5.1.504 In allen Fällen, in denen der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt ist, wird die Arbeitszeit **sowohl in Stunden als auch in Tagen** ausgedrückt.

Diese Meldung in Stunden und in Tagen gilt auch für bestimmte Vollzeitarbeitnehmer. Es handelt sich um Arbeitnehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer

Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension sowie um Saisonarbeiter, Gelegenheitsarbeiter (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit), Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen, Saisonarbeiter und Tageseltern, die keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Beispiel 1: Ein Teilzeitarbeiter, der jeden Tag 4 Stunden arbeitet, hat in einem Quartal mit 65 Tagen 3 Tage (dreimal 4 Stunden) Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 62 Tage normaler effektiver Arbeit und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden normaler effektiver Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

Beispiel 2: Ein Teilzeitarbeiter, der in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei ganze Tage arbeitet, hat im Quartal einen ganzen und 3 halbe Tage Urlaub genommen und hat an den restlichen Tagen (d.h. an 28 ganzen und 3 halben Tagen) normal gearbeitet.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 29,5 Tage normaler effektiver Arbeit und 2,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden normaler effektiver Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

3. Berechnung der Tagesanzahl

5.1.505 Wenn sich ein (Vollzeit- oder Teilzeit-) Arbeitnehmer an einem Tag in zwei Zuständen befindet, die unter einem verschiedenen Leistungscode (siehe unten für die vollständige Liste) angegeben werden müssen, gilt als Regel, dass Sie ein möglichst genaues Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Codes finden müssen. Die Nichteinhaltung dieser Handlungsweise kann nämlich in bestimmten Fällen die Realität sehr verzerren und sich deshalb unmittelbar auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmer auswirken. Das genaueste Ergebnis erhalten Sie, wenn Sie dieses Gleichgewicht auf Quartalsbasis berechnen. Diese Berechnung kann aber auch pro Zahlungsperiode erfolgen.

Um dieses Gleichgewicht zu finden, müssen Sie von der normalen Anzahl der Stunden ausgehen, die für den Arbeitnehmer mit einem halben Tag übereinstimmt.

Diese Anzahl erhalten Sie, indem Sie die Anzahl der Stunden pro Woche, die er normalerweise leisten muss, durch seine Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeitarbeitnehmer mit einer 38-Stundenregelung in einer Fünftagewoche entspricht ein halber Tag deshalb 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 38, geteilt durch 5), für einen Vollzeitarbeitnehmer in einer 38-Stunden-Regelung in einer Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein.

Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, entspricht ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeitarbeitnehmer seine 19 Stunden leistet, indem er in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten arbeitet, entspricht ein halber Tag für ihn 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 19, geteilt durch 2,5).

Wenn Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode durch die Zahl teilen, die mit einem halben Tag übereinstimmt, erhalten Sie die Anzahl der (halben) Tage pro Leistungscode.

Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal bzw. in der Zahlungsperiode am meisten vorkommt. Die Anzahl der unter diesem Code gemeldeten Tage stimmt deshalb mit der Höchstzahl der Tage überein, an denen im Quartal gearbeitet werden kann, abzüglich der Gesamtsumme der Tage, die unter einem anderen Leistungscode gemeldet werden.

Beispiel 1: Ein Vollzeitarbeitnehmer, der in einer Fünftageregelung arbeitet (5 Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten pro Woche), vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er zwei Wochen lang jeden Tag zwei Stunden unbezahlten Urlaub nimmt. An allen anderen Tagen arbeitet er einen ganzen Tag.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 3 Stunden 48 Minuten überein (die Hälfte von 38, geteilt durch 5).

Diese zwanzig Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5,26 halben Tagen überein (20, geteilt durch 3,8).

Er wird mit 62,5 Tagen normaler effektiver Arbeit und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und einer Arbeitsregelung „5“ angegeben.

Beispiel 2: Ein Teilzeitarbeitnehmer (16 Stunden pro Woche) arbeitet jede Woche an vier Tagen (3 Tage von jeweils 3 Stunden und 30 Minuten und ein Tag von jeweils 5 Stunden und 30 Minuten). Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er fünf Wochen lang jeweils zwei Stunden unbezahlten Urlaub an dem Tag nimmt, an dem er 5 Stunden und 30 Minuten leisten muss.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 2 Stunden überein (die Hälfte von 16, geteilt durch 4).

Diese zehn Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5 halben Tagen überein.

Er wird mit 49,5 Tagen normaler effektiver Arbeit und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und einer Arbeitsregelung „4“ angegeben.

Für einen Arbeitnehmer, der in einer Regelung arbeitet, in der sich lange und kurze Tage abwechseln, dürfen Sie davon ausgehen, dass – sofern alle an einem Tag erbrachten „Leistungen“ unter denselben Code fallen –, jeder Tag für einen einzigen zählt. Nur in den sehr außerordentlichen Fällen, in denen diese Zählweise einen wichtigen Unterschied mit einer Zählung auf der Basis der normalen Dauer eines Tages ergeben würde, müssen Sie auf die gleiche Weise, wie oben erläutert, ein korrekteres Gleichgewicht zwischen den Codes suchen.

Beispiel: Ein Vollzeitarbeiter, der in einer Fünftagewoche 38 Stunden pro Woche arbeitet, wobei an vier Tagen 8 Stunden und 30 Minuten und an einem Tag (dem Freitag) 4 Stunden gearbeitet werden, nimmt im Laufe des Quartals an fünf Freitagen unbezahlten Urlaub, während er an den anderen Tagen arbeitet. Obwohl der Arbeitnehmer an fünf „vollständigen“ Tagen nicht zur Arbeit kommt, hat er nur 20 Stunden nicht geleistet. Da die durchschnittliche, tägliche Arbeitsdauer 7 Stunden 36 Minuten entspricht, stimmen zwanzig Stunden mit 5,26 halben Tagen überein (siehe oben). In diesem Fall geben Sie 62,5 Tage normaler effektiver Arbeit und 2,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Wenn man am Prinzip festhalten würde, dass jeder Tag für einen Tag zählt, würde es in solchen Fällen nämlich einen zu großen Unterschied zwischen dem Arbeitnehmer im Beispiel und einem Arbeitnehmer geben, der fünfmal unbezahlten Urlaub an einem Nachmittag an einem Tag nimmt, an dem er den anderen halben Tag arbeitet.

4. Alternative: die Umrechnung aller Angaben in eine Fünftagewochenregelung

5.1.506 Für die Meldungen ab dem dritten Quartal 2004 ist die Umsetzung in eine Arbeitsregelung von fünf Tagen pro Woche nicht mehr möglich.

5. Fliegendes Personal einer Fluggesellschaft

5.1.507 Neben den Tagen oder Stunden (siehe oben) müssen Sie für diese Arbeitnehmer auch die Anzahl der Flugminuten angeben.

6. Meldung von Ausgleichsruhezeit

5.1.508 Wie sich nachstehend zeigen wird, wird die Ausgleichsruhezeit entweder mit dem selben Leistungscode angegeben, mit dem die normale effektive Arbeit angegeben wird (= Code 1) bzw. mit einem spezifischen Code, wenn es sich um Mehrleistungen handelt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem die betreffende Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung (= Code 20) bezahlt werden.

Als allgemeiner Grundsatz für die Meldung von Mehrleistungen und Ausgleichsruhezeit gilt Folgendes:

Mehrleistungen, die ausgeglichen werden:

Die Ausgleichsruhezeit und der entsprechende Lohn werden zu dem Zeitpunkt angegeben, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, und nicht zu dem, zu dem die Mehrleistungen erbracht werden (wenn beide in ein Quartal fallen, macht dies für die Quartalsmeldung keinen Unterschied).

Die Ausgleichsruhezeit in Systemen mit Stundenlohnerhöhung wird mit einem Sondercode (20) angegeben. Sonstige Ausgleichsruhe wird mit Code 1 angegeben.

Wenn an einem bestimmten Tag ein Teil unter Code 1 und ein Teil unter Code 20 fällt, gelten die allgemeinen Regeln (Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode und Quartal bzw. Zahlperiode bis auf halben Tag genau umrechnen). Ein Tag, an dem neben normalen Leistungen einige Stunden Ausgleichsruhezeit (mit Ausnahme des Systems mit Stundenlohnerhöhung) anzugeben sind, ergibt keine besonderen Probleme, weil beide „Leistungen“ unter Code 1 erwähnt werden.

Beispiel: Ein Teilzeitarbeitnehmer arbeitet normalerweise 19 Stunden pro Woche. Im Monat Juni gibt es aber abnormal viel Arbeit und er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vier 25-Stunden-Wochen arbeiten wird (insgesamt 24 Stunden Mehrleistungen). Als Ausgleich wird er im Monat Juli während zwei Wochen nur 7 Stunden arbeiten. Es handelt sich hier nicht um eine Regelung mit Stundenlohnerhöhung. Deshalb wird der Lohn sowohl für den Monat Juni (zweites Quartal) als auch für Juli (drittes Quartal) mit 19 Stunden pro Woche unter Code 1 angegeben. Der Lohn für die 24 Stunden Mehrleistungen im Juni wird stets – unabhängig vom Zahlungstermin – auf der Meldung des dritten Quartals angegeben. Selbstverständlich muss die Gesetzgebung über die Teilzeitarbeit eingehalten werden (u.a. Führen des Abweichungsregisters).

Mehrleistungen, die nicht ausgeglichen werden:

Wenn Mehrleistungen erbracht werden, ohne dass diese ausgeglichen werden, geben Sie die Leistungen (Tage und, für Teilzeitarbeiter sowie für Vollzeitarbeiter, die als Teilzeitarbeiter betrachtet werden, gleichfalls Stunden) in der Meldung für das Quartal an, in dem sie erbracht werden. In diesen Fällen erhöht sich die Anzahl der Tage, die mit Code 1 angegeben werden, nicht, wenn die Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem es auch normale Leistungen gibt. Dieser Tag ist nämlich ein Tag, der unter Code 1 angegeben wird. Nur dann, wenn Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird (z.B. am Samstag), wird sich die Anzahl der Tage erhöhen.

Für Arbeitnehmer, für die Stunden angegeben werden müssen, erhöhen diese Stunden mit Mehrleistungen die Anzahl der unter Code 1 mitgeteilten Stunden.

Beispiel: Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einer Regelung mit Arbeitszeitverkürzung mit Stundenlohnerhöhung (eine 38-Stunden-Woche/40 Stunden pro Woche tatsächliche Arbeit mit

zwölf Ausgleichstagen). Zwei dieser Ausgleichstage fallen in ein bestimmtes Quartal. Außerdem leistet der Arbeitnehmer eine einzige 44-Stunden-Woche, für diese 4 Stunden Mehrleistungen gibt es keinen Ausgleich. Er wird mit 63 Tagen unter Code 1 und 2 Tagen unter Code 20 angegeben, wenn er diese vier Stunden Mehrleistungen an Tagen erbringt, an denen er auch andere Leistungen erbringt. Wenn er diese Stunden an einem anderen Tag leistet, wird er mit 64 Tagen unter Code 1 und 2 Tagen unter Code 20 angegeben. Für ihn muss stets der „Prozentsatz der Bezahlung auf Jahresbasis“ (in seinem Fall 104,84 %) angegeben werden.

7. Rechtfertigung der Leistungen

5.1.509

In der Meldung müssen Sie für jede Beschäftigungszeile die Arbeitsregelung und die Gesamtzahl der Tage (eventuell verteilt über mehrere Leistungscodes) angeben.
Um die Qualität der Meldungen zu gewährleisten, läuft beim Einreichen jeder Meldung ein Kontrollprogramm, das u.a. das Verhältnis zwischen diesen beiden Angaben prüft. Wenn ein Unterschied festgestellt wird, erfolgt eine Fehlermeldung.

In diesem Fall gibt es zwei Möglichkeiten.

Entweder ist tatsächlich ein Fehler passiert (Ihr Arbeitnehmer hat z. B. 64 Tage in der Fünftagewochenregelung gearbeitet, Sie haben aber fälschlicherweise „54“ statt „64“ Tage oder Regelung „3“ statt „5“ angegeben). Dann müssen Sie diesen Fehler selbstverständlich berichtigen.

Es kann auch sein, dass Ihre Meldung zwar stimmt, aber falsch aussieht.
Dies kann verschiedenste Ursachen haben:
- Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Zyklus, der nicht mit den Quartalsgrenzen zusammenfällt (siehe oben), z. B. arbeitet er zunächst 6 Wochen an 6 Tagen pro Woche und danach 6 Wochen an 4 Tagen pro Woche. Diese Arbeitnehmer arbeiten in einer Arbeitsregelung von durchschnittlich 5 Wochentagen, wenn aber der Zyklus über eine Quartalsgrenze hinausläuft, kann es sein, dass sie im einen Quartal mehr und im folgenden weniger Tage arbeiten.
- Ein Arbeitnehmer arbeitet mehr Tage als vertraglich vorgesehen, beispielsweise hat er einen Vertrag, um jede Woche vier Tage zu arbeiten (Arbeitsregelung = 4). In einem bestimmten Quartal gibt es aber viel Arbeit, und diese Person arbeitet zusätzlich zu seinem Vertrag zehn Tage extra. Werden diese Tage später ausgeglichen, gibt es kein Problem, weil sie dann zum Zeitpunkt des Ausgleichs angegeben werden müssen (siehe oben). Für Teilzeitarbeitnehmer ist ein Ausgleich dieser Tage häufig nicht erforderlich, so dass sie in dem Quartal angegeben werden müssen, in dem sie geleistet werden, und deshalb mehr Tage anzugeben sind, als auf der Basis der Arbeitsregelung vermutet werden würde.

Das Kontrollprogramm geht auch davon aus, dass eine Beschäftigungszeile ohne Angaben von Leistungen unmöglich ist (es sei denn, eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung wird angegeben). Fehlen deshalb diese Angaben, wird davon ausgegangen, dass Sie vergessen haben, diese auszufüllen.
Es gibt aber sehr außerordentliche Fälle, in denen ein Arbeitnehmer durch ein Arbeitsvertragsverhältnis gebunden ist, er im Quartal (oder im Teil des Quartals, in dem er im Dienst ist) dennoch keine Leistungen erbringen muss. Dies gilt z.B. für den Teilzeitarbeitnehmer, der einen Aufrufvertrag hat, der aber in einem ganzen Quartal nicht aufgerufen wird.

In diesem Feld können Sie ausdrücklich angeben, dass Ihre Meldung Ihrer Ansicht nach stimmt (und es deshalb kein „Tippfehler“ ist). Dies ist eine fakultative Zone, die Sie nur ausfüllen müssen, wenn für das betreffende Quartal scheinbar ein Widerspruch zwischen der Anzahl der angegebenen Tage und der Anzahl der Tage besteht, die man normalerweise wegen der angegebenen Arbeitsregelung erwarten würde.

In diesem Feld können Sie einen der folgenden Codes benutzen:

1. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.

2. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal weniger Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.

3. Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und im Quartal mehr Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.

4. Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist, und im Quartal weniger Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.

5. Teilzeitarbeitnehmer, der zusätzlich zu seinen vertraglich vorgesehenen Leistungen im Quartal einige Tage ohne Ausgleich geleistet hat.

6. Eine Kombination von 3 und 5 oder 4 und 5.

7. Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Quartals (oder in der Periode des Quartals, in der er im Dienst war), keine Leistungen erbringen musste.

8. Ein Arbeitnehmer, der teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und für einen Teil seiner Leistungen ohne Lohn zu melden ist. Dies ist eine Folge der Regel, dass die Sozialsicherheitsbeiträge in einem bestimmten Quartal nur auf entweder den festen Lohn bzw. den Pauschallohn für dieses Quartal (nämlich auf den höchsten Betrag) bezahlt werden dürfen. Wenn ein Arbeitnehmer für seine normalen Leistungen nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und in diesem Quartal einen festen Lohn als Kündigungsentschädigung erhält, kann es sein, dass der feste Lohn (für die Kündigungsentschädigung) den Pauschallohn für das Quartal überschreitet. Die Beiträge für die Soziale Sicherheit werden in diesem Fall nur auf den festen Lohn berechnet. Die normalen Leistungen mit Leistungscode 1 werden auf einer Beschäftigungszeile ohne Lohn angegeben.

Je nach dem benutzten Code werden bestimmte Fehlermeldungen nicht erzeugt. Wie bereits angegeben, handelt es sich hier um außerordentliche Fälle, so dass dieses Feld nicht unüberlegt benutzt werden darf. Die betreffende Nutzung wird deshalb streng kontrolliert und eventuell werden nähere Informationen verlangt.

B. KODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

5.1.510 Alle Arbeitszeitangaben werden für die Meldung in Codes gruppiert. Das heißt, dass Sie nicht jede Komponente aus dem Code separat angeben, sondern dass Sie diese Komponenten zusammenfügen und unter dem vorgeschriebenen Code angeben müssen.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass es wesentlich ist, die Leistungen (wie die betreffenden Löhne) je **Beschäftigungszeile** aufzuschlüsseln.

Auf diese Weise verfügen alle Sektoren der sozialen Sicherheit über ausreichende Angaben, um ihren Auftrag zu erfüllen. Nur dann, wenn sich im Laufe eines Quartals ein soziales Risiko ergibt, müssen zusätzliche Angaben über die Meldung eines sozialen Risikos weitergeleitet werden.

Ferner ist wichtig zu wissen, dass ein bestimmter Tag oder eine bestimmte Periode nur ein einziges Mal gemeldet wird. Sie können deshalb einen bestimmten Tag nie mehr als einem Code zuordnen.

Die Codes sind aufgeteilt in „**normale Codes**“ und „**Hinweiscodes**“.

Für die normalen Codes ist der Arbeitgeber die authentische Quelle: Nur er kann angeben, um welche Arbeitszeitangabe es sich handelt.

Mit den Hinweiscodes werden bestimmte Zustände angegeben, für die der Arbeitgeber zwar die authentische Quelle für die Anzahl der Tage oder Stunden einer Abwesenheit ist, wobei er diese jedoch meistens nicht qualifizieren kann. So kann ein Arbeitgeber nur angeben, dass es sich um einen Tag handelt, an dem sich eine Situation einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit ereignet hat. Er weiß aber nicht immer sicher, ob dieser Tag auch tatsächlich bezahlt werden wird. Über die Hinweiscodes können die verschiedenen Einrichtungen der Sozialen Sicherheit diesen bestimmten Tag in der Meldung finden. Daneben sind sie auch im Rahmen der Beitragsermäßigung wichtig.

Um die Besprechung der Codes nicht zu erschweren, werden bei den Codes stets Tage gemeldet. Selbstverständlicher Weise muss für die sowohl Tage als auch Stunden anzugeben sind (u.a. Teilzeitarbeitnehmer), pro Code auch die Anzahl der Stunden mitgeteilt werden.

Am Ende der Besprechung der Leistungscodes finden Sie eine Tabelle, in der der Zusammenhang zwischen den in der DmfA zu verwendenden Codes und den vor 2003 in der LSS-Meldung anzugebenden Leistungscodes erklärt wird.

1. Normale Codes

5.1.511 **CODE 1**

- **normale effektive Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust);**
- **Überarbeit ohne Ausgleichsruhe;**
- **Ausgleichsruhe, die weder Ausgleichsruhe im Bausektor noch Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung ist (siehe jedoch Code 20 für Ausgleichsruhezeit mit dem System der Stundenlohnerhöhung);**
- **Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche oder mit garantiertem Monatslohn;**
- **Periode der Kündigungsfrist oder Periode gedeckt durch die Kündigungs- oder die Eingliederungsentschädigung;**
- **kurzfristige Beurlaubung;**
- **zwingender Grund mit Lohnfortzahlung;**
- **Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit;**
- **garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit;**
- **technische Störung im Unternehmen;**
- **Unternehmensschließung aus Gründen des Umweltschutzes;**
- **Feiertage während der Dauer des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags;**
- **andere Abwesenheit mit Erhalt des normalen Lohns mit LSS-Beiträgen (beispielsweise erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, politischer Urlaub usw.);**
- **der gesetzliche und zusätzliche Urlaub für Angestellte.**

Dieser Code umfasst alle Tage, für die ein Lohn bezahlt wird, auf den LSS-Beiträge geschuldet werden, die nicht separat gemeldet werden müssen. Jeder Tag, für den Sie einen Lohn bezahlt haben und der keinem anderen Code zugeordnet werden kann, wird unter diesem Code gemeldet.

Auch die Periode, in der es sich um die Kündigung des Arbeitsvertrags mit Bezahlung einer **Kündigungsentschädigung** handelt, wird unter diesem Code angegeben. Die heutigen Regeln im Zusammenhang mit der Kopplung dieser Entschädigung an Perioden und Tage bleiben dabei erhalten.

Konkret heißt dies, dass diese Tage wie folgt angegeben werden:

- Auf der ersten Beschäftigungszeile werden die Tage angegeben, die mit der Beschäftigungsperiode übereinstimmen;
- auf einer zweiten Beschäftigungszeile werden die Tage gemeldet, die mit dem Teil der Kündigungsentschädigung in Bezug auf das Quartal der Kündigung übereinstimmen;
- eine folgende Beschäftigungszeile ist für die Tage bestimmt, die mit dem Teil der Entschädigung in Bezug auf die sonstigen Quartale des laufenden Kalenderjahres

übereinstimmen;
- usw. für alle späteren Kalenderjahre.

Die Angabe der Periode, auf die sich die Entschädigung bezieht (d.h. das Anfangs- und Enddatum jeder Beschäftigungszeile) erfolgt deshalb stets zum Zeitpunkt, zu dem die Entschädigung selbst gemeldet wird.

Die durch eine **Vertragsbruchentschädigung gedeckte Periode, die in Monatsraten** ausgezahlt wird, und die durch eine **Eingliederungsentschädigung** gedeckte Periode, die im Rahmen einer Umstrukturierung gewährt wird, werden für die verschiedenen Quartale, in denen die Entschädigung gezahlt wird, getrennt aufgeführt. Bezieht sich die Entschädigung auf mehrere Quartale, wird pro vollständigem Quartal für das Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile das Beginn- und Enddatum dieses Quartals angegeben, so dass das Beginn- und Enddatum der Periode, die durch die Vertragsbruchentschädigung gedeckt ist, nur im ersten bzw. letzten Quartal der gedeckten Periode vorkommen.

Wie bereits erwähnt, wird ein **Feiertag**, den der Arbeitgeber bezahlen muss und der nach dem Ende des Arbeitsvertrags fällt, **stets** in der Meldung des Quartals erwähnt, in dem der Arbeitsvertrag endet, sogar dann, wenn dieser Feiertag in das darauf folgende Quartal fällt.

In Bezug auf Abwesenheiten mit **garantiertem Lohn** ist es wichtig zu wissen, dass bei einem Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme nach einer gemeinrechtlichen Krankheit oder bei Unfall, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens 14 Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme **stets** erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

Die **gesetzlichen Urlaubstage**, die ein Angestellter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte, **dürfen nicht unter diesem Code angegeben werden.** sondern müssen mit dem Hinweiscode für Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden.

CODE 2

- **gesetzlicher Urlaub für Arbeiter**

Hier geben Sie die gesetzlichen Urlaubstage an, die der Arbeiter im Laufe des Quartals nahm. Dies sind die Tage, für die der Arbeiter einen Urlaubsscheck erhält.

Unter diesem Code werden auch die Urlaubstage angegeben, die der Arbeiter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte.

CODE 3

- **zusätzlicher Urlaub für Arbeiter**

Unter diesem Code werden die Tage angegeben, an denen der Arbeiter Urlaub genommen hat und die nicht unter Code 2 oder Code 12 angegeben werden.

Es sind deshalb durch den Arbeitgeber entlohnte Tage, auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden.

CODE 4

- **Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor**

Es handelt sich um Tage, für die ein unvollständiger Lohn bezahlt wird. Sie dürfen diesen Code nur für Tage verwenden, an denen die Arbeiten bereits begonnen haben.

CODE 5

- **bezahlter Bildungsurlaub**

Es handelt sich um die Tage, für die der Arbeitgeber den Lohn zahlt und an denen der Arbeitnehmer die Regelung des bezahlten Bildungsurlaubs beanspruchen kann. Innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Regeln wird der Lohn für diese Tage durch den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung erstattet.

CODE 10

- **garantierter Lohn für die zweite Woche ;**
- **Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;**
- **Amt eines Sozialrichters.**

Die Tage einer zeitweiligen, vollständigen Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls oder Berufskrankheit, die zur Entschädigung berechtigen, sind nicht in diesem Code enthalten, sondern werden unter einem spezifischen Hinweiscode angegeben.

CODE 11

- **Arbeitsunfähigkeit mit Ergänzungsentschädigung oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder Nr. 13bis**

Hier handelt es sich um die Tage:

- **nach der zweiten Krankheitswoche** oder nach einem gemeinrechtlichen Unfall, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Krankenkassenleistung zahlt;
- **nach der ersten Woche** im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Arbeitsunfall- oder Berufskrankheitsversicherungsleistung zahlt.

Die 7 Tage nach den ersten 7 Tagen mit Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines gemeinrechtliche Unfalls werden nicht unter diesem Code angegeben, sondern, wie erwähnt, unter Code „10“. Es handelt sich dann nämlich um Tage der „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche“.

CODE 12

- **Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens;**
- **Ausgleichsruhe im Bausektor.**

Dieser Code enthält **ausschließlich**:

- die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch das für allgemein verbindlich erklärte KAA gewährt werden (= in den Sektoren Textil, Flachsbearbeitung und Diamanten);
- die Ausgleichstage, die im Bausektor im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährt werden;
- die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die Ausgleichstage in den Sektoren Treibstoffhandel und Diamanten.

Sie dürfen diesen Code nur dann verwenden, wenn Sie in einem dieser Sektoren aktiv sind.

Es handelt sich hier nur um die Tage, die der Arbeitnehmer im betreffenden Quartal tatsächlich genommen hat.

CODE 13

- **Förderung des sozialen Aufstiegs**

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags wegen Besuchs von Kursen zur sozialen Förderung.

CODE 20

- **Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung**

Unter diesem Code geben Sie die genommenen Ausgleichstage an, die im Rahmen einer Regelung anfallen, bei der eine Arbeitszeitverkürzung durch die Gewährung von Ausgleichstagen realisiert wird, **die nicht zum Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden**, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung bezahlt werden. So deckt der gemeldete Stundenlohn eigentlich eine längere Periode als nur eine Stunde. Der Arbeitnehmer erzeugt nämlich eine mit der Arbeitszeitverkürzung übereinstimmende Periode einer nicht bezahlten Ausgleichsruhezeit.

Zusammengefasst kann man deshalb zwei Regelungen verwenden, um über Ausgleichstage eine Arbeitszeitverkürzung einzuführen:

einerseits die Regelung, bei der der Ausgleichstag zum Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem der Arbeitnehmer seine Ausgleichsruhezeit nimmt: Diese Tage sind mit Leistungscode 1 zu melden;

andererseits die Regelung, bei der der Ausgleichstag nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem der Arbeitnehmer seine Ausgleichsruhezeit nimmt: Diese Tage sind mit Leistungscode 20 anzugeben; der Code 20 muss deshalb auch verwendet werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung mit einem teilweisen oder vollständigen Lohnverlust einhergeht.

Für die Regelung des Ausgleichs im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung, bei der der Ausgleichstag nicht zu dem Zeitpunkt gezahlt wird, zu dem er genommen wird, muss auch der Prozentsatz für die Zahlung auf Jahresbasis (siehe Besprechung der Lohnmeldung) angegeben werden.

Achtung: Nur die Tage, die tatsächlich im Laufe des Quartals genommen wurden, dürfen unter diesem Code angegeben werden.

Die Ausgleichsruhezeit, die tatsächlich zum Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, geben Sie unter Code 1 an (mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe, für die ein separater Code (Code 12) vorgesehen ist).

CODE 21

- **Tage Streik/Lockout**

Unter diesem Code geben Sie die Streiktage an, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligt hat, sowie die Abwesenheitstage infolge Lockout.

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit für vollständige Tage infolge Streiks, an dem sich die Arbeitnehmer nicht beteiligt haben, werden diese Tage unter dem Hinweiscode für vorübergehende Arbeitslosigkeit angegeben.

CODE 22

- **Gewerkschaftsauftrag**

Unter diesem Code geben Sie die Tage mit einem Gewerkschaftsauftrag an, für die Sie keinen Lohn gezahlt haben. Wenn Sie für diese Periode aber einen Lohn bezahlt haben, geben Sie ihn unter Code 1 an.

CODE 23

- **Karenztag**

Auch hier gilt, dass es sich nur um Tage handelt, für die Sie keinen Lohn bezahlen. Wenn dies aber der Fall ist, geben Sie diesen Tag unter Code 1 an.

CODE 24

- **Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung**

Es handelt sich um Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 30bis des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 wegen eines nicht vorhergesehenen Ereignisses, das unabhängig von der Arbeit ist.

Die Arbeitgeber von Tageseltern müssen diesen Code für die höchstens 20 unbezahlten Urlaubstage und die gesetzlichen Feiertage ohne Kinderbetreuung verwenden.

CODE 25

- **bürgerliche Pflichten ohne Lohnfortzahlung**
- **öffentliches Mandat**

Auch hier handelt es sich nur um die Tage, für die Sie keinen Lohn bezahlen.

CODE 26

- **Milizpflicht**

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags aus Milizverpflichtungen.

CODE 30

- **unbezahlter Urlaub;**
- **alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder Entschädigung zahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.**

Dieser Code ist eine Restkategorie. Sie gruppiert alle Tage, an denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat, und **für die Sie keinen Lohn bezahlt haben,** und die nicht zu Lasten der sozialen Sicherheit gehen.

Sie geben deshalb nur Tage unter diesem Code an, wenn sie nicht unter einem anderen Code (einem normalen oder Hinweiscode) gemeldet werden können.

2. Hinweiscodes

5.1.512 Neben den o.a. „normalen“ Codes müssen Sie ggf. einige Angaben mit einem Hinweiscode mitteilen.

Anhand dieser Hinweiscodes wissen die verschiedenen Sektoren der sozialen Sicherheit, welche Informationen sie von den anderen Sektoren erhalten werden.

Die Verwendung dieser Codes vermeidet Lücken im Meldequartal und ist außerdem erforderlich, da das LSS über den Code sehen kann, welche Tage/Stunden der Arbeitgeber bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen berücksichtigt hat.

Die Meldung mit Hinweiscode erfolgt auf ähnliche Weise wie die Meldung der anderen Arbeitszeitangaben (d.h. auch in Stunden oder Tagen je nach Art des Arbeitnehmers).

Die folgenden Hinweiscodes werden vorgesehen:

Es handelt sich stets um Abwesenheiten, für die der Arbeitgeber keinen Lohn bezahlt.

Diese Hinweiscodes werden nur für Abwesenheiten verwendet, die nicht mit einem normalen Code mitgeteilt werden; jeder Typ der An- oder Abwesenheit darf nämlich nur mit einem Code angegeben werden.

- Code 50: Krankheit (gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub);
- Code 51: Mutterschutz (= Mutterschutz, Mutterschaftsruhe und in Vaterschaftsurlaub umgewandelter Mutterschaftsurlaub bei Tod oder Hospitalisierung der Mutter) und Stillpausen (KAA Nr. 80);
- Code 52: Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub (zu verwenden für alle durch die Leistungsversicherung gezahlten Tage, die den drei durch den Arbeitgeber gezahlten Tagen folgen);
- Code 60: Arbeitsunfall;
- Code 61: Berufskrankheit;
- Code 70: vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72;
- Code 71: Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen;
- Code 72: vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung;
- Code 73: Jugendurlaubstage und Seniorenurlaubstage;
- Code 74: vorgesehene, jedoch nicht erbrachte Leistungen von Tageseltern wegen der Abwesenheit von Kindern aus Gründen, die nicht durch die Tageseltern zu verantworten sind.

Die Tage, an denen von einer geregelten Laufbahnunterbrechung die Rede ist, werden nicht unter einem Hinweiscode angegeben, weil diese Angabe bereits auf dem Niveau der Beschäftigungszeile mitgeteilt wurde.

Die für die frühere LSS-Meldung geltende Regel dass bestimmte Abwesenheiten nur zwölf Monate angegeben werden, entfällt. Das heißt, ein Arbeitnehmer muss mit dem Hinweiscode für die Arbeitsunfähigkeit angegeben werden, bis er die Arbeit wieder aufnimmt oder sein Arbeitsvertrag gekündigt wird.

3. Tabelle mit Übereinstimmungen zwischen der LSS-Meldung vor 2003 und der DmfA

5.1.513 TABELLE MIT ÜBEREINSTIMMUNGEN ZWISCHEN DER LSS-MELDUNG VOR 2003 UND DER DMFA

Beschreibung	LSS-Meldung vor 2003	DmfA
Die in den ersten 12 Monaten der Arbeitsunterbrechung enthaltenen Tage infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, bzw. infolge Krankheit, die keine Berufskrankheit ist.	1	50
Die Tage der zeitweiligen vollständigen Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls, die zu einer Entschädigung berechtigen.	2	60
Die Tage der zeitweiligen vollständigen Arbeitsunfähigkeit infolge Berufskrankheit, die zu einer Entschädigung berechtigen.	3	61
Die in den ersten 12 Monaten einer teilweisen zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls enthaltenen Tage, die den unter Code 2 (Code LSS-Meldung vor 2003) angegebenen Tagen folgen, insoweit der anerkannte Prozentsatz der teilweisen Arbeitsunfähigkeit mindestens 66 % beträgt.	4	60
Die in den ersten 12 Monaten einer teilweisen zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit infolge Berufskrankheit enthaltenen Tage, die den unter Code 3 (Code LSS-Meldung vor 2003) angegebenen Tagen folgen, insoweit der anerkannte Prozentsatz der teilweisen Arbeitsunfähigkeit mindestens 66 % beträgt.	5	61
Die Mutterschafts-Ruhetage.	6	51
Die Tage der Arbeitsunterbrechung einer schwangeren	7	51

und/oder stillenden Arbeiterin, der es nach Artikel 42 bis einschließlich 43bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 untersagt ist, ihre Arbeit fortzusetzen. Die Dauer der Gleichstellung der stillenden Arbeiterin ist jedoch auf fünf Monate nach der Entbindung begrenzt.		
Die Tage der Arbeitsunterbrechung wegen Verordnung eines prophylaktischen Urlaubs im Sinne von Artikel 239, § 1 des KE vom 03.07.1996 zur Ausführung des Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung, der am 14.07.1994 koordiniert wurde.	8	50
Die Tage der Arbeitsunterbrechung infolge Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, bzw. infolge Krankheit, die keine Berufskrankheit ist, die durch den Arbeitgeber anlässlich der zweiten Woche mit garantiertem Wochenlohn bezahlt werden.	10	10
Die Tage der Arbeitsunterbrechung infolge der Umwandlung des Mutterschaftsurlaubs in Vaterschaftsurlaub bei Tod oder Hospitalisierung der Mutter. Bei Tod ist der Vaterschaftsurlaub auf den Rest des Mutterschaftsurlaubs beschränkt. Bei Hospitalisierung der Mutter ist die Dauer gleichfalls beschränkt.	16	51
Elternurlaub infolge des KE vom 29.10.1997 (BS vom 07.11.1997)	17	*
Elternurlaub infolge des KAA mit Nr. 64 vom 29.04.1997 (BS vom 07.11.1997)	18	*
Die Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Aussetzung des Arbeits- oder Lehrvertrags für Berufe, die durch Arbeitnehmer im Lohndienst ausgeübt werden, kraft Artikel 51 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge).	21	71
Die Tage der Arbeitsunterbrechung infolge eines Streiks im Unternehmen für die teilgenommen habenden Arbeitnehmer, insoweit dieser Streik mit Einverständnis oder Unterstützung eines der im Nationalen Arbeitsrat vertretenen interprofessionellen Gewerkschaftsverbände durchgeführt wurde.	22	21
Die Tage der Arbeitsunterbrechung aufgrund eines Streiks für die Arbeitnehmer, die kraft Artikel 73 des KE vom 25.11.1991 über die Arbeitsregelung und Arbeitslosigkeit als Arbeitslose anerkannt werden, und vorbehaltlich der Genehmigung des Verwaltungsausschusses des Landesamtes für Jahresurlaub.	23	70
Die Tage einer Lockout.	24	21
Jugendurlaubstage.	26	73
Arbeitsunterbrechung wegen des Einzugs zum Wehrdienst (abgeschafft seit dem 01.03.1995, außer den folgenden Ausnahmen: Wehrpflichtige mit Rückstellung, Wehrdienst im Ausland); die Tage einer Wiedereinberufung, Arbeitsunterbrechung infolge des Dienstes beim Zivilschutz oder als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen (abgeschafft seit dem 01.03.1995 mit folgenden Ausnahmen: Wehrpflichtige mit Rückstellung, Dienst als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen im Ausland).	31-32-33	26
Die Tage zur Erfüllung von Bürgerpflichten (z. B. Vormund, Mitglied eines Familienrats, Zeuge vor Gericht, Geschworener, Wähler und Mitglied eines Wahlbüros); die Tage zur Ausübung eines öffentlichen Mandats.	34-35	25
Zwischenzeitliche Ausübung einer Funktion in Arbeitsgerichten oder Ausschüssen und rechtlichen Gremien, die zur Anwendung der Sozialgesetzgebung eingesetzt wurden (Auftrag in einer paritätischen Kommission, einem	36	10

Durchführungsausschuss einer Entscheidung einer paritätischen Kommission, einem Schlichtungsausschuss, Beratungsausschuss in Sachen Arbeitsvermittlung, offiziellen Ausschuss zur Untersuchung eines sozialen Problems, Kontrollausschuss eines Urlaubsfonds).		
Erfüllen eines Auftrags als Vertreter in einer Gewerkschafts-vertretung, einem nationalen oder regionalen Gewerkschafts-ausschuss oder nationalen Gewerkschaftskongress.	37	22
Unbezahlte und berechtigte Abwesenheit aus zwingenden Gründen in Anwendung von Kollektiv- oder Einzelverträgen (höchstens 10 Tage im Jahr).	38	24
Tage der Teilnahme an Kursen oder Seminaren zur Förderung des sozialen Aufstiegs, die kraft Artikel 1, Absatz 1, 1° des Gesetzes vom 01.07.1963 zur Gewährung einer Vergütung für sozialen Aufstieg eingerichtet werden; Tage der Teilnahme an Praktika oder Seminaren zur Arbeitnehmer- oder Gewerk-schaftsbildung, die durch repräsentative Arbeitnehmer-verbände oder spezialisierte Anstalten eingerichtet wurden und vom zuständigen Minister zugelassen wurden.	51	13
Vaterschafts- und Adoptionsurlaub (zu verwenden für die sieben Tage, die den drei durch den Arbeitgeber entlohnten Tagen folgen)	52	52
Vollzeitlaufbahnunterbrechung in Anwendung von Abschnitt 5 in Kapitel IV des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen. Dies gilt für alle Arbeit-nehmer, die ihre Berufslaufbahn völlig unterbrechen und Anspruch auf eine Unterbrechungsleistung haben.	53	*
Teilzeitlaufbahnunterbrechung in Anwendung von Abschnitt 5 in Kapitel IV des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, die ihre Berufslaufbahn als Voll- oder Teilzeitbeschäftigter verringern und Anspruch auf eine Unterbrechungsleistung haben.	54	*
Die Urlaubstage für Palliativpflege infolge Artikel 100bis des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 (eingefügt durch das Gesetz vom 21.12.1994 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen) oder für Beistand oder Pflege eines Familien-mitglieds oder Verwandten, das/der an einer schweren Krankheit leidet, und dies infolge von Artikel 5 des Königlichen Erlasses vom 06.02.1997.	55	*
Die Tage einer Arbeitsunterbrechung infolge ungünstiger Witterung gemäß Artikel 50 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.	81	72
Ruhetage, die zur Arbeitszeitverkürzung im Baugewerbe in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 213 vom 26.09.1983 gewährt werden.	82	12
Normale effektive Arbeit oder angepasste Arbeit mit Lohnverlust	Entlohnter Tag	1
Überarbeit ohne Ausgleichsruhe	Entlohnter Tag	1
Ausgleichsruhezeit im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung, die zum Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden	Entlohnter Tag	1
Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche oder mit garantiertem Monatslohn	Entlohnter Tag	1
Periode der Kündigungsfrist oder durch die Kündigungs-entschädigung gedeckte Periode	Entlohnter Tag	1
Kurzfristige Beurlaubung	Entlohnter Tag	1
Zwingender Grund mit Lohnfortzahlung	Entlohnter Tag	1

Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit	Entlohnter Tag	1
Bezahlter Bildungsurlaub	Entlohnter Tag	5
Garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit	Entlohnter Tag	1
Feiertage während der Dauer des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags	Entlohnter Tag	1
Andere Abwesenheit mit Erhalt des normalen Lohns mit LSS-Beiträgen (z. B. erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, politischer Urlaub usw.);	Entlohnter Tag	1
Gesetzlicher Urlaub für Angestellte	Entlohnter Tag	1
Zusätzlicher Urlaub für Angestellte	Entlohnter Tag	1
Technische Störung im Unternehmen (mit Lohnfortzahlung)	Entlohnter Tag	1
Unternehmensschließung aus Gründen des Umweltschutzes (mit Lohnfortzahlung)	Entlohnter Tag	1
Gesetzlicher Urlaub für Arbeiter	Urlaubstag	2
Zusätzlicher Urlaub für Arbeiter	Entlohnter Tag	3
Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor (unvollständiger Lohn)	Entlohnter Tag	4
Feier- und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;	Nicht vorgesehen	10
Arbeitsunfähigkeit mit Ergänzungsentschädigung oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder Nr. 13bis	1 oder 2	11
Ausgleichsruhezeit im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung, die nicht zum Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden (indirekte Bezahlung über Stundenlohnerhöhung)	Entlohnter Tag	20
Nicht durch den Arbeitgeber bezahlte Urlaubstage, die durch das für allgemein verbindlich erklärte KAA gewährt werden oder Ausgleichsruhezeit im Bausektor	Nicht vorgesehen	12
Karenztag	1	23
Unbezahlter Urlaub und alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung zahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden	Nicht vorgesehen	30

* : Angabe auf der Beschäftigungszeile, Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

K A P I T E L 6

Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen

5.1.601 Wie oben erläutert, basiert die DmfA auf dem Prinzip, dass die Beitragsberechnung (sowohl die der normalen Beiträge als auch der Sonderbeiträge und der Beitragsermäßigungen) auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet werden.

Für die folgenden Sonderbeiträge müssen die Angaben jedoch nicht für jeden einzelnen Arbeitnehmer aufgeteilt werden: Hier reicht die Meldung der Gesamtsumme für das gesamte Unternehmen aus. Weitere Erklärungen zu diesen Sonderbeiträgen finden Sie in Teil 3 dieser „Allgemeinen Anweisungen für Arbeitgeber".

A. MELDUNG DER EINBEHALTUNG DES DOPPELTEN URLAUBSGELDES IM PRIVATSEKTOR UND DES URLAUBSGELDES IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

5.1.602 Für die DmfA reicht es aus, dass Sie den Gesamtbetrag des im Quartal gezahlten doppelten Urlaubsgeldes (Privatsektor) oder den Gesamtbetrag des Urlaubsgeldes, die Kopernikus-Prämie und/oder die Umstrukturierungsprämie (öffentlicher Sektor) angeben und darauf global die Einbehaltung in Höhe von 13,07 % berechnen.

B. BEITRAG IN HÖHE VON 8,86 % AUF AUSSERGESETZLICHE PENSIONEN

5.1.603 Auf jede Einzahlung, die ein Arbeitgeber leistet, um für seine Arbeitnehmer einen außergesetzlichen Pensionsvorteil zu finanzieren, und auf jede Einzahlung, die er zusätzlich zur gesetzlichen Pension an seine ehemaligen Arbeitnehmer leistet, wird ein besonderer Arbeitgeberprozentsatz in Höhe von 8,86 % geschuldet.

Diese Angabe wird nicht für jeden Arbeitnehmer separat mitgeteilt; es reicht aus, die Gesamtsumme der im Quartal gewährten Vorteile zu erwähnen und darauf 8,86 % zu berechnen.

C. GEWINNBETEILIGUNGEN

5.1.604 Bestimmte Gewinnbeteiligungen sind kein Lohn, auf den normale Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden. In diesem Fall wird eine Einbehaltung von 13,07 % erhoben. Sie geben die Berechnungsgrundlage und die Gesamtsumme dieser Einbehaltung für alle Arbeitnehmer an, denen in der durch die Medlung gedeckten Periode die Gewinnbeteiligungen bezahlt wurden.

D. FIRMENWAGEN

5.1.605 Ab dem 1. Quartal 2005 muss nur noch der vom Arbeitgeber geschuldete Gesamtbetrag angegeben werden. Daneben müssen die Kennzeichen der betreffenden Fahrzeuge gemeldet werden.

K A P I T E L 7

Beitragsermäßigungen

A. ALLGEMEIN

5.1.701 In der DmfA werden alle Daten, die sich auf Beitragsermäßigungen beziehen, in einem gesonderten Funktionsblock angegeben. Für Ermäßigungen im Rahmen der kollektiven Arbeitszeitverkürzung müssen auch Angaben in einem zweiten Funktionsblock ausgefüllt werden (siehe Rubrik „Zu erledigende Formalitäten“ in Teil 4).

Die meisten Beitragsermäßigungen werden pro Beschäftigungszeile berechnet. D.h. wenn Sie für einen Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (z.B. weil er im Laufe des Quartals in eine andere Arbeitsregelung wechselt) und dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Ermäßigung hat, Sie die Ermäßigungsbeträge pro Beschäftigungszeile einzeln auf der Meldung angeben müssen. Es werden keine Gesamtsummen pro Arbeitnehmer oder für alle Arbeitnehmer gemeinsam angegeben.

Deshalb ist es nicht länger erforderlich – wie es in der früheren LSS-Meldung der Fall war, bestimmte Angaben im Zusammenhang mit Ermäßigungen pro Arbeitnehmer separat in einem der „Personalverzeichnisse“ mitzuteilen und danach die Ermäßigungen global im „Buchungsrahmen der Beitragsermäßigungen“ zu berechnen.

B. TABELLE MIT CODES

5.1.702 In der DmfA werden die Buchstabencodes, die in der früheren LSS-Meldung verwendet werden mussten, durch einen vierstelligen Zifferncode ersetzt.

Die u.a. Tabelle gibt den Zusammenhang zwischen diesem Buchstabencode und den Zifferncodes wieder.

Gleichfalls können Sie der Tabelle entnehmen, ob in der DmfA die Ermäßigung auf dem Niveau jeder einzelnen Beschäftigungszeile oder global für alle Leistungen des Arbeitnehmers berechnet werden muss, ob das Anfangsdatum der Ermäßigung mitgeteilt und ob die Berechnungsgrundlage für die Ermäßigung (= der Betrag, auf den ein Prozentsatz anzuwenden ist, um den Betrag der beantragten Ermäßigung zu ermitteln) angegeben werden muss.

DmfA	LSS	Beschreibung	Berechnungs-grundlage	Beginn-datum	Niveau
	A	Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor			
0001	L	Arbeitsbonus	-	-	Arbeitnehmerzeile
0501	BS	Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge für den Bagger- und Schleppschifffahrtsektor	X	-	Arbeitnehmerzeile
0600		Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen von Umstrukturierungen	X	-	Arbeitnehmerzeile
1101	B1	Übergangsperiode Einstellungsplan für Arbeitssuchende, die seit mindestens 12 Monaten arbeitssuchend sind	-	X	Beschäftigung
1102	B2	Übergangsperiode Einstellungsplan für Arbeitssuchende, die seit mindestens 24 Monaten arbeitssuchend sind	-	X	Beschäftigung
1103	B3	Übergangsperiode Einstellungsplan für Arbeitssuchende; eingestellt durch Eingliederungsbetriebe	-	X	Beschäftigung

DmfA	LSS	Beschreibung	Berechnungs-grundlage	Beginn-datum	Niveau
1105	B1	Übergangsperiode Einstellungsplan für Arbeitssuchende, die seit min. 12 Monaten arbeitssuchend und älter als 45 Jahre sind	-	X	Beschäftigung
1106	B2	Übergangsperiode Einstellungsplan für Arbeitssuchende, die seit min. 24 Monaten arbeitssuchend und älter als 45 Jahre sind	-	X	Beschäftigung
1111	B7	Übergangsperiode Activa-Plan – Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – 75 %	-	X	Beschäftigung
1112	B8	Übergangsperiode Activa-Plan – Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – 100 %	-	X	Beschäftigung
1121	P	Übergangsperiode Plan Plus Eins	-	X	Beschäftigung
1122	P2	Übergangsperiode Plan Plus Zwei	-	X	Beschäftigung
1123	P3	Übergangsperiode Plan Plus Drei	-	X	Beschäftigung
1124	P4	Übergangsperiode Plan Plus Eins – ehemalige Aushilfskraft	-	X	Beschäftigung
1125	P5	Übergangsperiode Plan Plus Zwei – ehemalige Aushilfskraft	-	X	Beschäftigung
1126	P6	Übergangsperiode Plan Plus Drei – ehemalige Aushilfskraft	-	X	Beschäftigung
1131	X	Ermäßigung KE 483 [Hausangestellte (Hand- und Geistesarbeiter); Hauspersonal]	X	-	Beschäftigung
1142	BC	Übergangsperiode Eingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen und von Berechtigten auf soziale Eingliederung oder auf finanzielle Sozialhilfe.	-	-	Beschäftigung
1201	F1	Übergangsperiode Erstbeschäftigungs-abkommen abgeschlossen vor dem 01.01.2004	-	X	Beschäftigung
1211	U1	Übergangsperiode Ermäßigung KE 495 (duale Ausbildung)	-	X	Beschäftigung
1213	U3	Übergangsperiode KE 495 (Lehrlinge)	-	X	Beschäftigung
1331	V1	Übergangsperiode Kollektive Arbeits-zeitverkürzung – Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierungsphase	-	-	Beschäftigung
1333	V3	Übergangsperiode Kollektive Arbeits-zeitverkürzung – andere Unternehmen (System ab dem 01.10.1998)	-	-	Beschäftigung
1341	S4	Übergangsperiode Viertagewochenregelung	-	-	Beschäftigung
1353	R4	Übergangsperiode Arbeitszeitverkürzung unter 38 Stunden pro Woche – Folgeermäßigung	-	-	Beschäftigung
1501	BA	Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für den Bagger- und Schleppschifffahrtsektor	X	-	Beschäftigung
1511	WO	Wissenschaftliche Forschung	X	-	Beschäftigung
1521	-	Ermäßigung für Tageseltern	-	-	Beschäftigung
1531	-	Ermäßigung für Künstler	-	-	Beschäftigung
2001	Z1	Rückerstattung von Bearbeitungsgebühren an das Sozialsekretariat (erster Arbeitnehmer)	-	-	Arbeitnehmerzeile

DmfA	LSS	Beschreibung	Berechnungs-grundlage	Beginn-datum	Niveau
3000		Strukturelle Ermäßigung	-	-	Beschäftigung
3100		Ältere Arbeitnehmer	-	-	Beschäftigung
3200		Langzeitarbeitssuchende unter 45 Jahren 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder Langzeitarbeitssuchende unter 45 Jahren 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten Betriebsschließung in einer Periode von 24 Monaten	-	X	Beschäftigung
3201		Langzeitarbeitssuchende unter 45 Jahren 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten	-	X	Beschäftigung
3202		Langzeitarbeitssuchende unter 45 Jahren 936 Tage in einer Periode von 54 Monaten	-	X	Beschäftigung
3203		Langzeitarbeitssuchende unter 45 Jahren 1560 Tage in einer Periode von 90 Monaten	-	X	Beschäftigung
3210		Langzeitarbeitssuchende, die mindestens 45 Jahre alt sind 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	-	X	Beschäftigung
3211		Langzeitarbeitssuchende, die mindestens 45 Jahre alt sind 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten	-	X	Beschäftigung
3220		Berufsübergangsprogramm, jünger als 45 Jahre alt mindestens 12 Monate Leistungen	-	-	Beschäftigung
3221		Berufsübergangsprogramm, jünger als 45 Jahre alt mindestens 24 Monate Leistungen	-	-	Beschäftigung
3230		Berufsübergangsprogramm, mindestens 45 Jahre alt mindestens 12 Monate Leistungen	-	-	Beschäftigung
3231		Berufsübergangsprogramm, mindestens 45 Jahre alt mindestens 24 Monate Leistungen	-	-	Beschäftigung
3240		Sozialeingliederungswirtschaft, jünger als 45 Jahre alt 312 Tage/18 Monate oder 156 Tage/9 Monate	-	-	Beschäftigung
3241		Sozialeingliederungswirtschaft, jünger als 45 Jahre alt 624 Tage/36 Monate oder 312 Tage/18 Monate	-	-	Beschäftigung
3250		Sozialeingliederungswirtschaft, jünger als 45 Jahre alt 156 Tage/9 Monate	-	-	Beschäftigung
3310		Erste Anwerbungen: erster Arbeitnehmer mit Pauschale 1.000,00 EUR	-	X	Beschäftigung
3311		Erste Anwerbungen: erster Arbeitnehmer mit Pauschale 400,00 EUR	-	X	Beschäftigung
3320		Erste Anwerbungen: zweiter Arbeitnehmer	-	X	Beschäftigung
3330		Erste Anwerbungen: dritter Arbeitnehmer	-	X	Beschäftigung
3410		Junge Arbeitnehmer, Sonderschule und gering qualifiziert	-	X	Beschäftigung

DmfA	LSS	Beschreibung	Berechnungs-grundlage	Beginn-datum	Niveau
3411		Junge Arbeitnehmer, Sonderschüler und sehr gering Qualifizierte oder Sonderschüler, gering Qualifizierte und Behinderte, oder Sonderschüler, gering Qualifizierte und Personen ausländischer Herkunft.	-	X	Beschäftigung
3413		Junge Arbeitnehmer: vom 1. Januar des Jahres, in dem der junge Arbeitnehmer 19 Jahre alt wird, bis zu dem Quartal vor dem Quartal, in dem er 30 Jahre alt wird	-	-	Beschäftigung
3414		Kumulierung 3413 und 3410	-	X	Beschäftigung
3415		Kumulierung 3413 und 3411	-	X	Beschäftigung
3416		Kumulierung 3413 und 1201	-	X	Beschäftigung
3430		Junge Arbeitnehmer: bis 31. Dezember des Jahres, in dem der Jugendliche 18 Jahre alt wird	-	-	Beschäftigung
3500		Arbeitszeitverkürzung	-	-	Beschäftigung
3510		Viertagewoche	-	X	Beschäftigung
3520		Arbeitszeitverkürzung mit Viertagewoche	-	X	Beschäftigung
3600		Umstrukturierung	-	-	Beschäftigung

Für die Codes 1201, 3410, 3411, 3414, 3415 und 3416 (Erstbeschäftigungsabkommen) und 1211 (KE Nr. 495 duale Ausbildung) wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeitnehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben wird (= Codes 1 und 10 bis 18).

Arbeitnehmer, die im Rahmen der Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor angeworben werden, müssen Sie in der DmfA nicht mehr mit einem Ermäßigungscode angeben (Ermäßigungscode „A“ in der früheren LSS-Meldung). Diese Arbeitnehmer werden nämlich mit einem separaten Arbeitnehmercode angegeben, für den die Ermäßigung mit dem Prozentsatz der geschuldeten Beiträge verrechnet wurde. Für sie muss allerdings eine Angabe im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile erfolgen (= Code 3). (Diese Arbeitnehmer wurden früher in den Personalverzeichnissen für bezuschusstes Vertragspersonal angegeben).

K A P I T E L 8

Studenten, für die der Solidaritätszuschlag in Höhe von 7,5 % oder 12,5 % geschuldet wird

5.1.801

In der DmfA wurde ein separater Funktionsblock für die Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Beiträge für die Soziale Sicherheit, sondern der Solidaritätszuschlag in Höhe von 7,5 % oder 12,5 % geschuldet wird. Es handelt sich um die Studenten, die in den Monaten Juli, August und September höchstens 23 Tage und/oder im restlichen Kalenderjahr höchstens 23 Tage arbeiten. Eine vollständige Besprechung dieses Solidaritätszuschlags und der Bedingungen, denen ein Student entsprechen muss, um keine normalen Beiträge entrichten zu müssen, finden Sie in Teil 3, Titel 3 von „Allgemeine Anweisungen für die Arbeitgeber".

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen als Arbeitnehmer müssen Sie für sie nur die folgenden Angaben mitteilen:

LOHN: Der Betrag des Bruttolohns, den der Student empfängt.

BEITRAG: Der Betrag des Solidaritätszuschlags (= 7,5 % des Lohns für Leistungen im dritten Quartal, 12,5 % für Leistungen im 1., 2. und/oder 4. Quartal)

ANZAHL DER TAGE: Die Anzahl der Tage, an denen der Student während seines Studentenvertrags gearbeitet hat.

Ab dem dritten Quartal 2004 wird in der Meldung zwischen Studenten-Arbeitern und Studenten-Angestellten unterschieden. Der Solidaritätsbeitrag bleibt aber für die beiden der gleiche.

Das Anfangs- und Enddatum des Arbeitsvertrags müssen Sie in der DmfA nicht angeben. Da für Studenten auch eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) erfolgen muss, sind diese Termine bekannt, sobald der Student den Dienst antritt.

Arbeitgeber, die die Löhne nicht monatlich auszahlen und für die ein Teil des Monats Juni deshalb in das 3. Quartal und ein Teil des Monats September in das 4. Quartal fallen kann, müssen berücksichtigen, dass die Prozentsätze des Solidaritätszuschlags anhand des **Kalenderquartals** bestimmt werden, in dem die Leistungen erbracht wurden.

K A P I T E L 9

Frühpensionierte, für die dem LSS ein Sonderbeitrag geschuldet wird

5.1.901 In der DmfA wurde ein separater Funktionsblock vorgesehen, um die Frühpensionierten anzugeben, für die ein Sonderbeitrag an das LSS geschuldet wird.

Eine vollständige Besprechung dieser zwei Sonderbeiträge und der Bedingungen, unter denen sie geschuldet werden, finden Sie in Teil 3, Titel 3 der „Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber".

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen müssen Sie für sie nur folgende Angaben machen:

CODE BEITRAG FRÜHPENSION

Mit diesem Code geben Sie an, welcher der beiden Sonderbeiträge geschuldet wird.
0 = der Pauschalbeitrag
1 = der besondere Ausgleichsbeitrag

ANZAHL DER MONATE

Dies ist die Anzahl der Monate des Meldequartals, für die der Arbeitgeber für diesen Frühpensionierten den Pauschalbeitrag auf dessen konventionelle Bezüge schuldet. Diese Angabe müssen Sie nicht ausfüllen, wenn nur der prozentuale Beitrag geschuldet wird.

BEITRAG

Der Betrag des Sonderbeitrags, der für den Frühpensionierten geschuldet wird.

K A P I T E L 1 0

Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer

5.1.1001 Ziel dieser Beiträge ist es, die Personen, die unter bestimmten Bedingungen im öffentlichen Sektor entlassen werden, und die vor dieser Beschäftigung nicht an der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Arbeitslosigkeit und der Leistungen im Krankheitsfall teilnahmen, unter bestimmten Bedingungen dennoch an diesen Systemen teilnehmen zu lassen.

Eine komplette Besprechung dieser Maßnahme finden Sie in Teil 3 der Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber.

Da die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen, dass für die Risiken Arbeitslosigkeit und Krankenversicherung andere Referenzperioden gelten und andere Beiträge geschuldet werden, werden diese Beiträge auf zwei verschiedenen Beschäftigungszeilen angegeben.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen müssen Sie für sie folgende Angaben mitteilen:

- Einen **Code**, der angibt, für welche Sozialversicherungsregelung die Eingliederung beantragt wird (Krankenversicherung oder Arbeitslosigkeit).
- Den **Referenzbruttolohn** des Arbeitnehmers in der Periode, für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird. Dieser wird auf der Basis des letzten Aktivlohns des Interessenten berechnet, und ggf. auf der Basis eines Lohns umgerechnet, der mit einer Vollzeitstelle übereinstimmt.
- Den **Beitragsbetrag**, der auf den Referenzbruttolohn geschuldet wird.
- **Anzahl der Tage** (in einer 6-Tage-Regelung pro Woche), für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird.
- Das **Anfangs- und Enddatum der Referenzperiode** (separat für beide Risiken, da sich die Referenzperioden unterscheiden).

K A P I T E L 1 1

Meldung der Beiträge, die durch Arbeitnehmer geschuldet werden, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind

5.1.1101 Die folgenden Erläuterungen sind nur wichtig für:
- die Versicherungsanstalten gegen Arbeitsunfälle;
- den Fonds für Berufskrankheiten;
- die Arbeitgeber, die in Bezug auf Arbeitsunfälle für ihre eigene Versicherung sorgen.

Die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Rente, Entschädigung, Zulage oder Kapital infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit haben, und die zum Zeitpunkt des Unfalls oder der letzten Exposition gegenüber dem Berufsrisiko beim LSS gemeldet wurden, weil das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 völlig oder teilweise auf sie zur Anwendung kam, müssen weiterhin die Beiträge an das LSS entrichten, die ihnen durch dieses Gesetz auferlegt werden.

Der Beitrag ist auf die Sektoren beschränkt, denen sie zum Zeitpunkt des Unfalls oder der letzten Exposition gegenüber dem Berufsrisiko unterlagen.

Je nach ihrer Eigenschaft zum betreffenden Zeitpunkt betragen die durch die Betroffenen geschuldeten Beiträge deshalb:
- Arbeiter, Angestellte, entlohnte Sportler und Hausangestellte: 13,07 %;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt: 4,70 %;
- bedürftige Jugendliche im Sinne des KE Nr. 499; 4,70 %;
- Jugendliche in der Periode, die am 31. Dezember des Kalenderjahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden: 5,57 % (diesen Prozentsatz auch bis Ende 2003 für Personen in der Periode der Teilzeitschulpflicht verwenden).

Diese Prozentsätze sind ab dem dritten Quartal 1992 unverändert gültig.

Hinweise:

a) Für entlohnte Sportler (mit Ausnahme der Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers), die vor dem 01.01.1998 Opfer eines Arbeitsunfalls waren, beträgt der Beitrag 11,05 %.

b) Für die Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers, die vor dem 01.01.1985 Opfer eines Arbeitsunfalls waren, beträgt der Beitrag 11,05 %.

c) Für Hausangestellte, die vor dem 01.04.1983 Opfer eines Arbeitsunfalls waren, beträgt der Beitrag 12,20 %.

d) Die Einbehaltung von den Zulagen zu Lasten des Fonds für Arbeitsunfälle beträgt 13,07 %.

e) Der Beitrag wird gleichfalls durch die ober- und unterirdischen Arbeiter geschuldet, die unter das Erlassgesetz vom 10.01.1945 für Bergbauarbeiter fielen. Für sie beträgt der Beitrag 14,12 %. Dieser Prozentsatz gilt bis zum vierten Quartal 2002. Ab dem ersten Quartal 2003 ist das Erlassgesetz vom 10.01.1945 ungültig, und für Bergbauarbeiter gilt auch ein Beitrag in Höhe von 13,07%.

Für anerkannte oder Industrielehrlinge, Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter und Personen, die durch einen Vertrag zur sozialberuflichen Eingliederung gebunden sind, werden keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten, wenn sie vor dem 01.01.2004 Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gewesen sind. Sie fielen in dieser Periode zwar unter das Gesetz vom 27.06.1969, für sie werden aber keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten.

Für Unfälle oder Berufskrankheiten ab dem 01.01.2004 müssen für die gleichen Kategorien von Lehrlingen und Praktikanten genauso wenig Beiträge in der Periode einbehalten werden, die mit dem vierten Quartal des Jahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden.

Für diesen Beitrag gelten hinsichtlich der Termine für das Überweisen von Vorschüssen und Salden die gleichen Regeln wie für normale Beiträge für die soziale Sicherheit (siehe Teil 2 der „Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber").

Die folgenden Angaben müssen mitgeteilt werden: die Art der Entschädigung, der Grad der Arbeitsunfähigkeit und der Betrag der Entschädigung.

A. ART DER ENTSCHÄDIGUNG

5.1.1102

Beschreibung	Code
Arbeitgeberkategorie 027 (Arbeitsunfälle)	
• Tägliche Entschädigung	01
• Jährliche Entschädigung	02
• Rente	03
• Kapital	04
• Zulage	05
• Jährliche Entschädigung für einen Arbeitsunfähigkeitsgrad < 10 %	12
• Rente für einen Arbeitsunfähigkeitsgrad < 10 %	13
• Zulage für einen Arbeitsunfähigkeitsgrad < 10 %	15
Arbeitgeberkategorie 028 (Fonds für Berufskrankheiten)	
• Alle Entschädigungen	00

Die Codes 12, 13 und 15 dürfen nur verwendet werden, wenn infolge der Regelung nur eine Bezahlung im Jahr erfolgen muss. Auch in diesen Fällen empfiehlt es sich aber, eine einzige Meldung pro Quartal vorzunehmen. Verwenden Sie in diesem Fall jeweils die Codes 02, 03 oder 05.

B. GRAD DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

5.1.1103 Den Prozentsatz (zwischen 0,01 % und 100 %) angeben, der den Grad der Arbeitsunfähigkeit wiedergibt.

C. ENTSCHÄDIGUNGSBETRAG

5.1.1104 Den Betrag angeben, der sich auf das Quartal bezieht.

Wenn in der Vergangenheit ein falscher Betrag für ein Quartal gemeldet wurde, darf dies nicht im laufenden Quartal berichtigt werden, sondern muss eine Änderungsmeldung erfolgen.

K A P I T E L 1 2

Informationen statistischer Art

A. EINLEITUNG

5.1.1201 Die Daten auf den Quartalsmeldungen der Arbeitgeber werden zu verschiedenen Zwecken kontrolliert: Beispielsweise wird so die Begründetheit der Anträge auf Beitragsermäßigungen kontrolliert und die Korrektheit der Daten gewährleistet, die an die verschiedenen öffentlichen Einrichtungen der Sozialen Sicherheit weitergeleitet werden, damit diese ihre Aufgaben ausführen können.

Daneben erstellt das LSS bereits seit geraumer Zeit Datenbanken zu statistischen Zwecken.

- So werden die durch die Arbeitgeber erteilten Informationen in der Absicht verarbeitet, Statistiken bezüglich Beschäftigung, Löhne und geleistete Tage zu erstellen. Diese Daten werden durch öffentliche, wissenschaftliche und soziale Einrichtungen, Sozialkassen usw. verwendet. Indem die Daten des LSS verwendet werden, wird vermieden, dass man dieselben Quellen (Personen, Arbeitgeber) unnötigerweise belästigen muss.
- Auch die Gesetzgebung kann somit korrekt angewandt werden. Einige besondere Beitragssätze und bestimmte Beitragsermäßigungen basieren auf der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die am Ende eines Quartals bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind.

Das LSS verwaltet dazu eine statistische Datenbank, die Daten pro Arbeitgeber und sogar pro Arbeitgeberkategorie zusammenträgt.

Außerdem veröffentlicht das LSS seit den siebziger Jahren „dezentralisierte“ (oder „regionalisierte“) Beschäftigungsstatistiken. Arbeitnehmer, die am 30. Juni beschäftigt sind, werden nach der Gemeinde, in der sie beschäftigt sind, sowie nach der dort ausgeübten Wirtschaftsaktivität klassifiziert. Diese Daten werden in einer zweiten Datenbank gespeichert. Statistiken, die hierauf basieren, haben einen zentralen Platz in den Arbeitsmarktstatistiken eingenommen: Es sind nämlich die einzigen Statistiken, die die Beschäftigung nach Arbeitsplatz wiedergeben.

Sowohl öffentliche Einrichtungen als auch solche mit Arbeitgeberbeteiligung haben das LSS offiziell gebeten, sein Angebot an Statistiken, die die Beschäftigung nach Arbeitsplatz wiedergeben, zu erweitern.

B. BERECHNUNG DER ZAHL DER ARBEITNEHMER AM ENDE DES QUARTALS

5.1.1202 Die wichtigsten Daten in den statistischen Beständen des LSS beziehen sich auf die Zahl der Arbeitnehmer, die am Ende des Quartals beschäftigt sind. Diese Berechnungen werden sowohl für den Arbeitgeber als Ganzes als auch für seine Arbeitgeberkennzahl(en) und für das zweite und vierte Quartal auch für seine Niederlassung(en) vorgenommen.

Jede Person auf der Quartalsmeldung wird als am Ende des Quartals beschäftigter Arbeitnehmer mitgezählt, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Es wurde mindestens eine Beschäftigungszeile auf der Meldung verwendet,
  - die sich nicht auf Kündigungsentschädigungen oder eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung bezieht,
  - wobei das Datum des Endes der Beschäftigung nicht vor den letzten Tag des Quartals fällt,
  - und auf der mindestens ein Tag mit einem normalen Code oder einem Hinweiscode mit Ausnahme von Code 30 (unbezahlter Urlaubstag) angegeben wird.

Für einige gelegentlich beschäftigte Arbeitnehmer, die nicht für die Feststellung des Arbeitslosenbeitrags 1,60% in Betracht kommen (siehe 3.2.2004), basiert die Zählung auf der letzten Woche des Quartals; auf Beschäftigungsbescheinigungen (siehe 6.1.401) wird die Anzahl dieser Arbeitnehmer separat angegeben.

C. ZENTRALE UNTERNEHMENSDATENBANK (ZUD) – EINDEUTIGE UNTERNEHMENSNUMMER UND IDENTIFIZIERUNGSNUMMER DER NIEDERLASSUNGSEINHEIT

5.1.1203 Das Gesetz zur Gründung der Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD), zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Einrichtung anerkannter Unternehmensschalter sieht auch die Zuordnung einer eindeutigen Identifizierungsnummer für Unternehmen vor. Jeder Arbeitgeber wird auf diese Weise identifiziert werden müssen.

Die zentrale Unternehmensdatenbank nimmt auch, neben den Unternehmen, die Niederlassungseinheiten auf (eine Niederlassungseinheit = jedes Unternehmen oder jede Unterabteilung [Werkstatt, Fabrik, Lager, Büro usw.], die an einem bestimmten geographischen Ort gelegen und mit einer Adresse identifizierbar ist. An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden eine oder mehrere Haupt-, Neben- oder Hilfsaktivitäten auf Rechnung des Unternehmens ausgeführt). Diese Niederlassungseinheiten bekommen eine eigene Identifizierungsnummer, die völlig unabhängig von der der Unternehmen ist, zu denen sie gehören.

Im Jahre 2004 haben die Zentrale Unternehmensbank und das LSS gemeinsam eine groß angelegte Aktion unternommen, um die Daten in Bezug auf die Arbeitgeber zusammenzutragen und zu prüfen, die Personal in verschiedenen Niederlassungen beschäftigen. Jedes beteiligte Unternehmen wurde nach einer Befragung über die Nummern seiner Niederlassungseinheiten informiert. Die Niederlassungseinheiten (Nummer, Adresse) können auf der Website der Zentralen Unternehmensdatenbank (*http://kbo-bce-ps.mineco.fgov.be*) abgefragt werden.

Wichtig: Wenn Sie feststellen, dass einige Niederlassungen fehlen, die Daten nicht korrekt sind oder einige Niederlassungen nicht mehr aktiv sind, können Sie:

Für Handelsunternehmen:

sich an einen Unternehmensschalter wenden, um diese Niederlassungen in die ZUD aufnehmen, berichtigen oder löschen zu lassen. Die am Unternehmensschalter erhaltenen Identifizierungsnummern können sofort in der DmfA-Meldung angegeben werden.

Für Nicht-Handelsunternehmen:

Kontaktieren Sie die Direktion Statistik des LSS. Sie wird die Niederlassungseinheiten, bis die endgültigen Verfahren bei der ZUD festgelegt sind, vorübergehend registrieren lassen (sofern das Unternehmen als Arbeitgeber dem LSS beigetreten ist).

Für zusätzliche Informationen wenden Sie sich stets an die Direktion Statistik des LSS unter den folgenden Rufnummern: 02 509 31 10, 02 509 31 09 und 02 509 38 83, oder per E-Mail unter *reg.stat@rsz.fgov.be*.

D. FORMALITÄTEN IM RAHMEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG

5.1.1204 **a) Obligatorische Angaben**

Die Dimona-Meldung enthält ein Feld „Identifizierungsnummer der lokalen Einheit“, die durch die Zentrale Unternehmensdatenbank festgelegt wurde. Diese Informationen werden gefordert bei Arbeitgebern, die Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigen, sogar wenn diese alle in der gleichen Gemeinde ansässig sind, und beziehen sich nur auf die letzte Situation des betreffenden Quartals: Die Informationen müssen deshalb nicht aufgeteilt werden, wenn ein Arbeitnehmer in diesem Quartal in mehreren Niederlassungen beschäftigt war.

Ab dem dritten Quartal 2006 werden die Angaben über die Niederlassungseinheiten **jedes Quartal** angefordert.

Arbeitgeber und Sozialsekretariate müssen für jeden Arbeitnehmer, der in die Quartalsmeldung aufgenommen wurde, **einschließlich der Studenten**, die Erkennungsnummer der Niederlassung angeben, in der er beschäftigt ist. Diese Verpflichtung gilt nur, sobald ein Unternehmen über mindestens zwei Niederlassungseinheiten verfügt.

Wichtig: Diese Verpflichtung gilt für alle Unternehmen, die in mehreren Niederlassungen Personal einstellen. Wenn ein Unternehmen oder ein Sozialsekretariat die Nummern der Niederlassungseinheiten nicht kennt, muss das in 5.1.1203 beschriebene Verfahren angewendet werden.

b) Der Begriff „Niederlassungseinheit" ist in folgenden Fällen nicht erforderlich:

- Wenn der Arbeitgeber Frühpensionierte (Code 879) oder Pseudo-Frühpensionierte meldet, für die einer der Sonderbeiträge für die Frühpension oder Pseudo-Frühpension geschuldet wird, ist für diese keine Niederlassungseinheit erforderlich;
- für Personen, die unter der Arbeitgeberkennzahl 027 oder 028 angegeben werden (Personen, die an einer Berufskrankheit leiden oder einen Arbeitsunfall erlitten haben und die eine Rente, eine Entschädigung oder ein Kapital bekommen, von denen persönliche Beiträge einbehalten werden);
- für Personen, die unter der Arbeitgeberkennzahl 033, 099, 199, 299 oder 699 angegeben werden (meistens Fonds für Existenzsicherheit, die Arbeitnehmer melden, an die sie, als zahlender Dritter, einen Teil des Lohns zahlen);
- für das statutarische Personal des öffentlichen Sektors und damit gleichgesetzte Arbeitnehmer, für die eine zusätzliche Meldung vorgenommen werden muss, um ihnen Anspruch auf Arbeitslosengeld und Kranken- und Invalidenleistungen zu gewähren.

c) Einige Sonderfälle:

- Bauunternehmen unterliegen Sonderregeln für ihr Baustellenpersonal: **Alle** Arbeitnehmer, die auf Baustellen beschäftigt sind, werden ungeachtet der Dauer der Baustelle der Niederlassungseinheit (dem Verwaltungs- oder technischen Sitz) zugeordnet, von der sie abhängen;
- reisendes Personal (Handelsvertreter, Transportpersonal, Wartungsteams, Kontrolleure usw.) werden der Niederlassungseinheit zugeordnet, die sie an erster Stelle beschäftigt (der Gesellschafts-, Verwaltungs-, Betriebssitz usw.);
- Zeitarbeitskräfte, die einem Unternehmen durch ein Zeitarbeitsbüro überlassen werden, werden dem Sitz des Zeitarbeitsbüros zugeordnet, von dem sie abhängen;
- Personal, das durch das VDAB, das BGDA oder die FOREM bezahlt und an Arbeitgeber aus dem nichtkommerziellen Sektor vermittelt wird (Tagesaktivitätszentren, PRIME-Projekte usw.), werden dem öffentlichen Beschäftigungsamt zugeordnet, von dem sie abhängen;
- Arbeitnehmer, die zeitweilig ins Ausland entsendet werden, die jedoch weiterhin in Belgien sozialversicherungspflichtig sind, hängen immer noch von der Niederlassungseinheit ab, von der sie vor ihrer Entsendung abhingen;
- die Lehrkräfte und das damit gleichgesetzte Personal werden der Niederlassung der Bildungseinrichtung zugeordnet, der sie ursprünglich zugeordnet wurden. Wenn eine Bildungsanstalt mehrere geographisch getrennte Niederlassungen hat, die nun jeweils über eine eindeutige Niederlassungsnummer verfügen, muss das Personal so über diese Niederlassungen verteilt werden, dass jedes Personalmitglied nur an eine einzige Niederlassung gekoppelt ist.

Für alle anderen Fälle wenden Sie sich an die Direktion Statistik des LSS.

d) Erläuterungsschreiben zum Begriff „Niederlassungseinheit“

Auf Antrag der Sozialsekretariate wurde eine zusätzliche Erläuterung bezüglich der Niederlassungseinheit erstellt, wie sie in der Zentralen Unternehmensdatenbank vorkommt, um eine Reihe strittiger Fälle zu klären.

Jeder dauerhafte Beschäftigungsort entspricht unabhängig von der Tätigkeit (kommerziell oder nicht kommerziell) einer Niederlassungseinheit des Unternehmens. Es gibt jedoch einige Beschränkungen.

- Wenn ein Arbeitnehmer zu Hause oder bei einem Kunden arbeitet, ist die Niederlassungseinheit der Ort, von dem er abhängig ist oder von dem aus er seine Anweisungen erhält und von dem aus die Arbeit organisiert ist. Dies bedeutet zum Beispiel:
  - dass Unternehmen für Aushilfsarbeit, Unternehmensberatungen, Wartungsfirmen... keine Niederlassungseinheit unter der Adresse des Kunden einrichten können, selbst wenn langfristige Verträge für die Dienstleistung vereinbart werden;
  - dass die Privatadressen der Heimarbeiter keine Niederlassungseinheiten sind (Telearbeiter, Inspektoren, Handelsvertreter usw.).
- Niederlassungseinheiten müssen über eine Unabhängigkeit im Rahmen einer dauerhaften oder fast dauerhaften Struktur verfügen. Dies bedeutet, dass es möglich sein muss, die physische Ansiedlung zu jedem Zeitpunkt Tag und Nacht zu identifizieren, dass die Niederlassungseinheit über eine dauerhafte Infrastruktur und über eine Postanschrift verfügen muss:
  - Baustellen, Stände auf Messen und Ähnliches können nie als Niederlassungseinheit betrachtet werden:
  - Blutabnahmen, Untersuchungen des Dienstes für Kind und Familie, Bereitschaftsdienste der Krankenkassen, ständige Fortbildungen in Lokalen von Dritten... sogar auf regelmäßiger Basis sind **nie** Anlass zur Einrichtung einer Niederlassungseinheit unter diesen Adressen;
  - Räumlichkeiten von Krankenkassen, Gewerkschaften, ... die für diese Tätigkeiten dauerhaft gebunden sind, selbst wenn sie nur einmal pro Woche geöffnet sind, geben dagegen **sehr wohl** Anlass zur Einrichtung einer Niederlassungseinheit unter diesen Adressen.
- Die Niederlassungseinheiten werden unter dem Unternehmen eingerichtet, von dem sie abhängen:
  - Handelsgeschäfte, die von unabhängigen Franchisenehmern betrieben werden, die über ihre eigene Unternehmensnummer verfügen. Niederlassungseinheiten werden daher unter der Unternehmensnummer dieses Geschäftsführers eingerichtet. Selbst wenn übergreifende Ketten dieser Franchisenehmer Personal zu Wartungsarbeiten vor Ort entsenden, werden diese nicht als Niederlassungseinheiten der Ketten betrachtet;
  - wenn eine Cafetaria in einem Theater, Schwimmbad, Erholungspark ... an einen Dritten weitergegeben wird, wird eine Niederlassungseinheit eingerichtet, die von der Unternehmensnummer des Betreibers der Cafetaria abhängt.
- Jedes Unternehmen muss über mindestens eine Niederlassungseinheit verfügen. Die einzige Ausnahme ist die Auswirkung des Schutzes auf die Privatsphäre: die Beschäftigung von Hauspersonal.

K A P I T E L 1 3

Nur für das LSS bestimmte Informationen

5.1.1301 Neben den allgemeinen Parametern der Arbeitnehmer- und der Beschäftigungszeile, die durch mehrere Einrichtungen der Sozialen Sicherheit verwendet werden, sind die Informationen in diesem Block nur für das LSS bestimmt. Diese Angabe wird deshalb nicht in die Meldung von Sozialrisiken (MSR) aufgenommen.

A. ANGABE „EXTRA ARBEITSKRAFT IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE“

5.1.1302 Extra-Personal im Hotel- und Gaststättengewerbe mit einer begrenzten Unterordnung wird, wie Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau, mit einer separaten Arbeitnehmerkennzahl angegeben. Daneben kann ein Arbeitnehmer auch als „Extra Arbeitskraft im Hotel- und Gaststättengewerbe“ beschäftigt sein, ohne unter das Sonderstatut eines „Spitzentag-arbeiters“ zu fallen. Diese Arbeitnehmer unterliegen allen Sozialversicherungsregelungen und können in der Meldung nicht von Arbeitnehmern unterschieden werden, die mit einem normalen Arbeitsvertrag angeworben wurden.

Um diese Arbeitnehmer dennoch von Arbeitnehmern mit einem normalen Arbeitsvertrag zu unterscheiden, wird ein Feld „Extra Arbeitskraft im Hotel- und Gaststättengewerbe“ in einem neuen Funktionsblock „Informationen Beschäftigung“ erzeugt, der an eine Beschäftigungszeile gekoppelt ist. Mit der Angabe „**E**“ in diesem Feld können diese Arbeitnehmer in der DmfA dennoch erkannt werden. Diese Angabe muss deshalb nur für die Extra Arbeitskraft im Hotel- und Gaststättengewerbe angegeben werden, die keine Spitzentagsarbeiter sind, die mit einer Pauschale angegeben werden und für die die begrenzte Unterordnung deshalb nicht angewendet werden darf.

B. STUNDENLOHN BAUSEKTOR

5.1.1303 In diesem Feld, das jährlich nur in der Meldung des 3. Quartals ausgefüllt werden muss und das nur für Bauarbeiter (einschließlich der Zeitarbeitskräfte im Bausektor) bestimmt ist, muss der Stundenlohn gemeldet werden, der am Ende dieses Quartals anwendbar ist.

C. IM RAHMEN DER „MARIBEL SOZIAL“-MASSNAHME ANGENOMMEN

5.1.1304 Arbeitgeber **aus dem öffentlichen Sektor**, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen, müssen in dieses Feld Code „**7**“ (beim LSS gemeldete Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme eingestellt wurden) eintragen, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der „Maribel sozial“-Bezuschussung eingestellt wurde. Dieses Feld ist ab dem zweiten Quartal 2006 wirksam.

SECHSTER TEIL

INFORMATIONEN ALLER ART

TITEL 1

Informationen aller Art

K A P I T E L 1

Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen

6.1.101 Folgende Richtlinien können Ihre telefonischen und schriftlichen Kontakte mit dem LSS erleichtern.

- Geben Sie stets die Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) oder die Identifizierungsnummer (LSS) des Arbeitgebers an.
- Die Suche von Angaben im Zusammenhang mit einem bestimmten Arbeitnehmer erfolgt am schnellsten, wenn die INSS-Nummer (Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit, die frühere Nationalregisternummer) bekannt ist.
- Behandeln Sie pro Brief vorzugsweise nur ein einziges Thema.
- Richten Sie Ihre Fragen an die Dienststelle, die sie am besten beantworten kann, d.h.:
  die Direktion Vorschriften im Zusammenhang mit der Anwendung des Gesetzes;
  die Generaldirektion der Einnahmedienststellen im Zusammenhang mit dem Stand eines Arbeitgeberkontos;
  die Generaldirektion der Dienststellen für die Meldungskontrolle von Angaben in den eingereichten Quartalsmeldungen;
  die Direktion für gerichtliche Beitreibung für den Stand der Dinge in Gerichtsverfahren;
  die Direktion Identifikation für alles, was mit den Arbeitgeberverzeichnissen zu tun hat (neue Eintragungen, befristete Beendigung der Aktivität, usw.);
  die Dienststelle für Wanderarbeitnehmer für die Formalitäten im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Beschäftigung;
  die Direktion Statistik im Zusammenhang mit Zahlenangaben zu versicherungspflichtigen Arbeitnehmern und Arbeitgebern pro Aktivität, Region usw.

HINWEISE:

Die Postanschrift des Landesamtes lautet: Victor Hortaplein/Place Victor Horta 11 in 1060 Brüssel.

Die Rufnummer lautet: 02 509 31 11.

Die verschiedenen Dienststellen haben Telefon- und Faxdurchwahl. Bitten Sie Ihren Ansprechpartner um seinen Namen und die Rufnummer, so dass Sie ihn später direkt zurückrufen können.

BEHANDLUNG VON BESCHWERDEN

Um den Service für Sie zu verbessern, hat das LSS ab 01.03.2006 eine Beschwerdestelle eingerichtet. Eine Beschwerde kann im Prinzip alle Einwände zum Thema haben, die Sie bezüglich der Arbeitsweise des LSS oder eine(n) (oder mehrere) der Mitarbeiter(innen) vorbringen. Die Beschwerde muss mindestens den Namen und die Adresse des Beschwerdeführers, das Datum und eine Beschreibung der Beschwerde umfassen. Anonyme Beschwerden werden daher nicht bearbeitet.

Sie können die Beschwerdestelle erreichen:
per E-Mail: qualität@lss.fgov.be
per normalem Brief: LSS-QUALITÄT, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11 – B-1060 Brüssel

Sobald Ihre Meldung beim LSS eingeht, schicken wir Ihnen eine Empfangsbescheinigung. Innerhalb von 15 Werktagen wird Ihnen auf dem Postweg oder per E-Mail das Ergebnis der Untersuchung Ihrer Beschwerde und der ggf. damit verbundenen Schlussfolgerungen mitgeteilt. Falls Ihre Beschwerde nicht kurzfristig gelöst werden kann, erhalten Sie eine Mitteilung über die Schritte, die das LSS einleiten wird, um zu einer Lösung zu kommen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LSS (klicken Sie auf „Beschwerden“ links unten auf der Homepage).

6.1.102 Seit August 1998 verfügt das LSS über folgende Internetadresse:

http://www.lss.fgov.be.

Zögern Sie nicht, dem Webmaster Ihre Vorschläge und Bemerkungen mitzuteilen (Tel. 02 509 38 38, Fax: 02 509 38 47, E-Mail: webmaster@lss.fgov.be).

6.1.103 Das Landesamt für Soziale Sicherheit verfügt im ganzen Land über ein Netz von Regionalstellen, die der Öffentlichkeit zugänglich sind. Die Sozialinspektoren und Kontrolleure haben regelmäßig Sprechtage und geben Ihnen allgemeine Informationen, u.a. zur Anwendung der Sozialversicherungsgesetzgebung, Quartalsmeldungen und Beitragsermäßigungen. Sie werden Ihnen beim Erfüllen all Ihrer Verpflichtungen und dem Erledigen von verwaltungstechnischen Formalitäten gegenüber dem Landesamt helfen. Ihre Reklamationen werden gleichfalls notiert und ggf. werden Sie an die zuständige Dienststelle verwiesen.

Zögern Sie nicht, sie telefonisch zu kontaktieren, und besuchen Sie nötigenfalls die nächste Regionalstelle. Nachstehend finden Sie die jeweiligen Adressen und Öffnungszeiten. Wenn Sie die Regionalstelle unmöglich während der Öffnungszeiten besuchen können, ist es möglich, einen Termin zu vereinbaren.

Der gesamte Briefwechsel muss an das LSS, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11 in 1060 Brüssel, gerichtet werden, es sei denn der Empfänger ist ein Sozialinspektor oder Kontrolleur, der mit einer der Regionalstellen verbunden ist.

Ort	Adresse	Tel.	Öffnungstage und -stunden
ANTWERPEN	Maritiem Huis Olijftakstraat 7-13 2060 ANTWERPEN	03 220 75 75 Fax: 03 220 75 77	Alle Werktage außer samstags: 9.30 Uhr bis 12 Uhr
BRÜGGE	Zandstraat 219a 8200 BRÜGGE	050 31 83 27 Fax: 050 31 92 80	Montags und donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
BRÜSSEL	Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11 1060 BRÜSSEL	02 509 91 00 Fax: 02 509 91 99	Alle Werktage außer samstags: 9.30 Uhr bis 12 Uhr und von 13 Uhr bis 16 Uhr.
CHARLEROI	Rue de la Cimenterie 38 6010 COUILLET	071 30 95 28 Fax: 071 30 95 29	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr und von 14 Uhr bis 16 Uhr.
EUPEN	Vervierserstrasse 36/1 4700 EUPEN	087 55 27 27 Fax: 087 89 19 14	Donnerstag 9.30 Uhr bis 12.30 Uhr
GENT	Lieven Bauwens 1 gebouw Martelaarslaan 17/55 9000 GENT	09 242 04 48 Fax: 09 220 94 23	Alle Werktage außer samstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
HASSELT	Maastrichterstraat 99 3500 HASSELT	011 26 22 56 Fax: 011 26 22 57	Alle Werktage außer samstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
KORTRIJK	Kennedypark 19a 8500 KORTRIJK	056 25 23 32 Fax: 056 25 23 33	Alle Werktage außer samstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
LIBRAMONT	Grand Rue, 64/1 6800 LIBRAMONT	061 50 29 04 Fax: 061 50 32 71	Dienstag: 9.30 Uhr bis 12 Uhr 13 Uhr bis 15 Uhr

Ort	Adresse	Tel.	Öffnungstage und -stunden
LÖWEN	Philips Site FAC-gebouw 3 A bus 7 Pleinstraat 135 3001 Leuven	016 29.96.46 Fax: 016 62 28 49	Donnerstag: 9 Uhr bis 12 Uhr
LÜTTICH	Rue des Fories 2, 7e étage 4020 LIEGE	04 254 39 28 Fax: 04 254 39 30	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr 13.30 Uhr bis 16 Uhr
MONS	Rue de Nimy, 61/65 7000 MONS	065 84 23 56 Fax: 065 34 80 49	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr 14 Uhr bis 16 Uhr
NAMUR	Avenue Gouverneur Bovesse, 117, boîte 34 5100 JAMBES	081 22 67 34 Fax: 081 22 11 72	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr und Donnerstagnachmittag: 13.30 Uhr bis 15.30 Uhr
NIVELLES	Chaussée de Namur 40 (1er étage) 1400 NIVELLES	067 84 01 54 Fax: 067 84 36 32	Montags, dienstags und donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr 13 Uhr bis 16 Uhr

K A P I T E L 2

Sozialsekretariate

6.1.201 Sozialsekretariate sind Einrichtungen, die im Namen und auf Rechnung der Arbeitgeber die Formalitäten erledigen, die die Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit den Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Personal auferlegt. Sie erteilen ihnen diesbezüglich die erforderlichen Informationen und Unterstützung.

Diese Sekretariate wurden durch Privatpersonen und Arbeitgeberverbände in Form einer VoE gegründet. Wenn sie bestimmten Bedingungen entsprechen, kann der föderale Minister der Sozialen Angelegenheiten sie als solche zulassen. Die Zulassung gewährt der Vereinigung gewisse Vorrechte, die jedoch auch mit Verpflichtungen einhergehen.

Dienstleistungsorganisationen, die nicht durch den Minister zugelassen wurden, haben keinen Anspruch auf Vorrechte, die für anerkannte Sozialsekretariate gelten; sie dürfen genauso wenig den Titel „Sozialsekretariat“ benutzen.

Obwohl das LSS eine gewisse Aufsicht über die Sozialsekretariate ausübt, handeln diese völlig autonom. Sie sind keine Bevollmächtigten des LSS, müssen allerdings dessen Anweisungen folgen. Ein Sozialsekretariat tritt allerdings als Bevollmächtigter der Arbeitgeber auf, die ihrer Anstalt beigetreten sind. Als Beweis für diese Ermächtigung unterzeichnet der Arbeitgeber eine Vollmacht für das LSS. Das Sozialsekretariat muss den Anweisungen, die ihm sein Auftraggeber (der Arbeitgeber) gibt, folgen, muss jedoch dafür sorgen, dass diese den Rechtsvorschriften entsprechen.

Nur der Arbeitgeber selbst bleibt jedoch zivil- und strafrechtlich haftbar für die Nichteinhaltung seiner Verpflichtungen im Rahmen der Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit.

Das Belgische Staatsblatt veröffentlicht jährlich eine Liste der Sozialsekretariate. Die Arbeitgeber können bei der Dienststelle Inspektion des LSS eine Abschrift dieser Liste beantragen.

K A P I T E L 3

Bekanntmachung von Schuldforderungen

6.1.301 DDas LSS teilt jedem, der per Einschreiben das LSS um die Mitteilung seiner Schuldforderung betreffs der von einem oder mehreren namentlich genannten Arbeitgebern geschuldeten Beiträgen bittet und dabei ein berechtigtes Interesse geltend macht, diesen Betrag innerhalb des Monats mit. Ein Beispiel für ein berechtigtes Interesse ist die Tatsache, dass Sie in Erwägung ziehen, mit einem bestimmten Arbeitgeber einen Kooperationsvertrag zu schließen oder ihm ein Darlehen zu gewähren. Diese Anträge richten Sie an die Dienststelle Bekanntmachung der Schuldforderungen der Generaldirektion der Einnahmedienststellen. Die Identität der Arbeitgeber dürfen Sie sowohl im Brief als auch auf einem beigefügten Magnetband oder einer Diskette angeben.

Für bis zu 1.100 Anträgen pro Quartal und pro Antragsteller sind die ersten 100 Anträge gratis; ab dem 101. Antrag pro Quartal wird folgende Gebühr erhoben:

- 101 bis 1.100 (0,74 EUR pro Antrag)
- 1.101 bis 1.200 (743,68 EUR)
- 1.201 bis 5.000 (0,62 EUR pro Antrag)
- 5.001 bis 6.250 (3.098,67 EUR)
- mehr als 6.250 (0,50 EUR pro Antrag)

Antragstellern, die ihrem Einschreiben eine Diskette mit der Identität der Arbeitgeber beilegen, wird ein zusätzlicher Betrag für die Bearbeitungsgebühren berechnet.

Am Ende des Quartals teilt das LSS dem Antragsteller die zu zahlende Summe mit.

K A P I T E L 4

Bescheinigungen

6.1.401 Das LSS stellt vier Arten von Bescheinigungen aus:

Bescheinigungen, aus denen der Stand (hinsichtlich der Beiträge) des Kontos des Arbeitgebers hervorgeht

- Bescheinigungen, die Sie benutzen können, um bei einer öffentlichen Ausschreibung Ihr Angebot einzureichen. Ab Oktober 2005 müssen die Behörden (föderale öffentliche Dienste, Gemeinschaften und Regionen in einer ersten Phase) beim Ausschreiben öffentlicher Aufträge die LSS-Bescheinigungen elektronisch abfragen (KE 20.07.2005). Dies erfolgt über die föderale Portalsite: http://www.belgium.be (Digiflow - gugi).
- Auch werden Bescheinigungen ausgestellt, die angeben, ob eventuell eine Einbehaltungspflicht im Hinblick auf Bauunternehmer/Arbeitgeber aus dem Baugewerbe in Anwendung von Artikel 30 bis des Sozialversicherungsgesetzes vom 27.06.1969 gilt. Diese Daten können auch über die Portalsite der Sozialen Sicherheit abgefragt werden: http://www.soziale-sicherheit.be (Rubrik: das Unternehmen/Bauarbeiten/ Einbehaltungspflicht).
- Beide Bescheinigungen können auch bei der Dienststelle Bescheinigungen der Generaldirektion der Einnahmedienststellen schriftlich beantragt werden. Sie können folgende Faxnummern benutzen: 02/509.31.45 (NL) oder 02/509.36.97 (FR) oder die E-Mail-Adresse ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (NL) oder dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (FR).

Bescheinigungen im Zusammenhang mit den auf den Meldungen angegebenen Arbeitnehmern

- Diese Bescheinigungen werden bei der Dienststelle Bescheinigungen der Generaldirektion der Dienststellen für die Meldungskontrolle beantragt (Faxnr. 02 509 39 17). Sie können sowohl die Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer (um z. B. eine Beschäftigungsprämie zu beantragen) als auch Angaben im Zusammenhang mit namentlich genannten Arbeitnehmern bescheinigen lassen. Diese Bescheinigungen müssen sich entweder auf die letzten fünf Jahre oder die Periode 1945 bis einschließlich 1957 beziehen. Wenn Sie Angaben in Bezug auf eine andere Periode brauchen, können Sie sich wenden an das Landespensionsamt, Pensionsdienststellen - Laufbahndaten, Postfach 176 in 1060 Brüssel (Tel. 02 529 32 51).

Bestimmte Bescheinigungen im Zusammenhang mit der Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer (unter Ausschluss aller anderer Angaben zu ihren Leistungen) können bei der Direktion Statistik beantragt werden (Faxnr. 02 509 38 47, E-Mail: stat.attest@rsz.fgov.be). Es betrifft:

- Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber am 30. Juni des vorigen Jahres entweder weniger als 10 bzw. 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigte (Bescheinigungen KE 214); diese Bescheinigungen dienen meistens dazu, an öffentliche Anstalten im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung weitergeleitet zu werden.
- Bescheinigungen, aus denen die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer am letzten Tag eines Quartals hervorgeht, aufgeschlüsselt nach Statut (Arbeiter–Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale der letzten fünf Jahre. Diese Bescheinigungen sind meistens im Rahmen der Zulassung eines Unternehmens in Sektoren erforderlich, die einer Zulassung unterliegen, oder im Rahmen der Gewährung öffentlicher Zuschüsse. Die Direktion Statistik kann keine Bescheinigungen im Zusammenhang mit einem bestimmten Quartal vor dem Ende des dritten Monats ausstellen, das diesem Quartal folgt.

Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, ob ein Unternehmen als Arbeitgeber versicherungspflichtiger Arbeitnehmer beim LSS bekannt ist oder nicht. Diese Bescheinigungen werden durch die Direktion Identifikation ausgestellt (Fax: 02 509 36 92).

Für diese vier Arten von Bescheinigungen wird keine Gebühr erhoben. Sie werden nur an die unmittelbar Beteiligten versandt.

K A P I T E L 5

Aufsicht

6.1.501 Inspektoren des FÖD Soziale Sicherheit und Inspektoren des LSS beaufsichtigen die Durchführung der Gesetzesbestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit. Sie sind Inhaber eines offiziellen Dokuments, das ihre Eigenschaft beweist und das sie bei der Ausübung ihres Auftrags auf jede Anfrage zeigen müssen.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie unter anderem:

- zu jedem Zeitpunkt Tag oder Nacht ohne vorhergehende Benachrichtigung frei alle Arbeitsplätze besuchen, die ihrer Aufsicht unterliegen oder von denen sie redlicherweise vermuten können, dass dort Personen beschäftigt werden, die den Bestimmungen des Gesetzes unterliegen, über die sie die Aufsicht ausüben. Zu den bewohnten Räumen haben sie nur Zutritt, wenn ihnen der Richter des Polizeigerichts dazu vorher die Genehmigung erteilt.
- jede Untersuchung, Kontrolle sowie Vernehmung durchführen sowie Informationen einholen, die sie als erforderlich betrachten, um sich davon zu überzeugen, dass die Gesetzesbestimmungen, über die sie die Aufsicht ausüben, tatsächlich eingehalten werden, und insbesondere:
  - entweder allein oder gemeinsam oder in Anwesenheit von Zeugen, den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten, Gewerkschaftsmitglieder, Mitglieder der Ausschüsse für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und der Betriebsräte, Arbeitnehmer, Berechtigten, Sozialversicherten sowie jede andere Person, deren Vernehmung sie für erforderlich halten, über alle Fakten befragen, die im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht erforderlich sind;
  - die Identitätsangaben von Personen notieren, die sich an den Arbeitsplätzen oder anderen Plätzen befinden, die ihrer Aufsicht unterliegen, und von denen sie redlicherweise vermuten können, dass sie Arbeitgeber, Angestellte oder Bevollmächtigte, Arbeitnehmer, Berechtigte oder Sozialversicherte sind, sowie von allen Personen, deren Erklärung sie im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht für erforderlich halten; dazu von diesen Personen verlangen, dass sie sich ausweisen oder versuchen, mit anderen Mitteln, einschließlich der Anfertigung von Fotos, Film- und Videoaufnahmen, die Identität dieser Personen zu ermitteln;
  - Alle Datenträger ermitteln und untersuchen, die sich auf Arbeitsplätzen oder an anderen Orten befinden, die ihrer Kontrolle unterliegen und die Sozialdaten oder andere Angaben umfassen, die kraft Gesetz zu erstellen, zu erfassen oder zu speichern sind, selbst wenn die Sozialinspektoren mit der Kontrolle dieser Gesetzgebung nicht betraut sind. Dazu dürfen sie auch die oben genannten Datenträger ermitteln und untersuchen, sofern auf diese von diesen Orten aus über ein Datenverarbeitungssystem oder jedes andere elektronische Gerät Zugriff besteht;
  - sich auch vor Ort alle Datenträger, die andere Angaben umfassen, zur Einsicht vorlegen lassen, wenn sie dies für die Ausführung ihres Auftrags für notwendig befinden und deren Untersuchung vornehmen;
  - Feststellungen über die Anfertigung von Fotos, Film- und Videoaufnahmen machen.

Die Inspektoren haben das Recht, Warnungen auszusprechen, dem Zuwiderhandelnden eine Frist zur Regulierung zu setzen und Protokolle zu erstellen.

Diese Protokolle haben Beweiskraft, bis das Gegenteil bewiesen wurde, sofern eine betreffende Abschrift dem Zuwiderhandelnden und – ggf. seinem Arbeitgeber – innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen zugeleitet wird, die nach der Feststellung des Verstoßes beginnt.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie die Unterstützung der lokalen oder föderalen Polizei verlangen.

Wenn die Inspektoren im Interesse der Arbeitnehmer, Berechtigten oder Sozialversicherten es für notwendig befinden, können sie stellvertretend für die Dokumente im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen jedes Dokument aufrufen oder übergeben.

SIEBTER TEIL

TABELLEN UND MODELLE

TITEL 1

Tabellen

K A P I T E L 1

Betriebsschließungsfonds

7.1.101 Wie in Teil III erörtert, zieht das LSS einen Grundbeitrag für die Betriebsschließungsfonds ein. Nachstehende Tabelle vermittelt eine Übersicht über die Prozentsätze, die von denen in Teil III abweichen. Die Prozentsätze in Klammern berücksichtigen den Lohnmäßigungsbeitrag.
Ab dem ersten Quartal 2007 werden diese Beiträge wie folgt bestimmt.

Beitragspflichtige Arbeitgeber	Betroffene Arbeitnehmer	Geschuldeter Beitrag
1° Arbeitgeber, die zu den folgenden paritätischen Kommissionen gehören, ungeachtet der Anzahl der im vorigen Kalenderjahr beschäftigten Arbeitnehmer:		
a) Paritätische Unterkommission für den Hafen von Antwerpen, genannt „Nationale Paritätische Kommission des Antwerpener Hafens“; die Paritätischen Unterkommissionen für die Häfen von Brüssel und Vilvoorde, Brügge, Gent, Ostende, Nieuwpoort und Zeebrugge, sowie die Paritätische Kommission für den Schiffsreparaturbetrieb:	- Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag:	0,18 % (0,19 %)
	- andere Arbeitnehmer:	Null
b) Paritätische Gebietskörperschafts-Kommission für den Hafen von Lüttich:	- alle Arbeitnehmer:	0,18 % (0,19 %)
c) Paritätische Kommission für die Lebensmittelindustrie:	- Saisonarbeiter, die in Unternehmen für Gemüse- und Obstkonserven sowie in Konfitürenfabriken arbeiten:	0,18 % (0,19 %)
d) Paritätische Kommission für die Seefischerei:	- fahrendes Personal:	0,18 % (0,19 %)
	- Fischlöscher, sofern sie mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder für eine deutlich beschriebene Arbeit beschäftigt werden:	0,18 % (0,19 %)
2° Arbeitgeber von Zeitarbeitbüros im Sinne von Artikel 7, 1° des Gesetzes vom 24.07.1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit:	- Zeitarbeitskräfte:	Null
3° Arbeitgeber, die zur Paritätischen Unterkommission für den Treibstoffhandel in Ostflandern gehören und im vorigen Kalenderjahr		
a) im Schnitt mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt haben;	- alle Arbeitnehmer:	0,06 % (0,06 %)
b) im Schnitt weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt haben:	- alle Arbeitnehmer:	Null
4° Arbeitgeber, die zur Paritätischen Kommission für die Diamantenindustrie und den Diamantenhandel gehören:	- alle Arbeitnehmer:	Null

K A P I T E L 2

Pauschale Tageslöhne

7.1.201 Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge in bestimmten Fällen auf pauschale Tageslöhne berechnet (siehe Teil III).
Nachstehende Tabelle enthält die Tagespauschalen, die ab 01.10.2006 gelten und je nach Sektor und ausgeübter Funktion unterschiedlich sind.

Kennziffer der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Alter (in Jahren)	TAGESLÖHNE ZU 100 % (in EUR)		
			Grundbetrag (ME vom 21.12.2001)	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an den Verbraucherpreisindex	
				Arbeitsleistungen, die nicht durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind	Arbeitsleistungen, die durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind
	A. ARBEITNEHMER IM HOTELGEWERBE:				
	a) RESTAURANT				
43	Lehrjunge Saal	15	27,49	31,58	37,90
44	Lehrjunge Saal	16	31,23	35,87	43,04
45	Hilfskellner–Abräumer	17	34,90	40,09	48,11
46	Hilfskellner–Suite	18	38,57	44,31	53,17
47	Hilfskellner–Reihenleiter	19	42,41	48,72	58,46
48	½ Reihenleiter Restaurant	20	46,16	53,02	63,62
49	Kellner Restaurant	21	49,83	57,24	68,69
49	Rangkellner Restaurant	21	49,83	57,24	68,69
50	Erster Rangkellner Restaurant	22	54,86	63,02	75,62
50	Weinkellner	22	54,86	63,02	75,62
52	Assistent Oberkellner Restaurant		57,34	65,87	79,04
51	Restaurant Oberkellner Restaurant	23	62,37	71,64	85,97
	b) BANKETT				
46	Hilfskellner–Suite/Bankett	18	38,57	44,31	53,17
47	Bankettkellner	19	42,41	48,72	58,46
48	½ Reihenleiter Bankett	20	46,16	53,02	63,62
49	Reihenleiter Bankett	21	49,83	57,24	68,69
49	Bankettkellner	21	49,83	57,24	68,69
50	Erster Rangkellner Bankett	22	54,86	63,02	75,62
52	Assistent Oberkellner Restaurant		57,34	65,87	79,97
51	Assistent Oberkellner Bankett	23	62,37	71,64	85,97
49	c) RESTAURANT MIT GETRÄNKEAUSSCHANK, TAVERNE, BISTRO Kellner Restaurant, Taverne, Bistro	21	49,83	57,24	68,69
	d) KAFFEEHAUS				
49	Kellner in Kaffeehaus	21	49,83	57,24	68,69

Kenn-ziffer der aus geübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Alter (in Jahren)	TAGESLÖHNE ZU 100 % (in EUR)		
			Grund-betrag (ME vom 21.12.2001)	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an den Verbraucherpreisindex	
				Arbeits-leistungen, die nicht durch-schnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind	Arbeits-leistungen, die durch-schnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind
	e) BAR				
46	Hilfsbarmann	18	38,57	44,31	53,17
48	Hilfsbarmann	20	46,16	53,02	63,62
49	Barmann	22	49,83	57,24	68,69
50	Verantwortlicher Barmann		54,86	63,02	75,62
	f) HOTEL				
32	Laufbursche	15	22,26	25,57	30,68
33	Laufbursche	16	25,38	29,15	34,98
34	Stellvertretender Chef Laufbursche	17	28,31	32,52	39,02
35	Chef der Laufburschen	18	31,41	36,08	43,30
36	Chef der Laufburschen	19	34,53	39,66	47,59
37	Chef der Laufburschen	20	37,38	42,94	51,53
38	Frachtführer		40,48	46,50	55,80
38	Pförtner	21	40,48	46,50	55,80
38	Träger		40,48	46,50	55,80
38	Zimmerdiener, Zimmermädchen	18	40,48	46,50	55,80
41	Zimmerdiener, Zimmermädchen	19	46,63	53,56	64,27
39	Hausmeister	21	52,58	60,40	72,48
40	Chef-Hausmeister	23	60,81	69,85	83,82
	g) ZIMMERSERVICE				
46	Hilfsetagenkellner	18	38,57	44,31	53,17
49	Etagenkellner		49,83	57,24	68,69
52	Assistent Oberkellner Zimmerservice		57,34	65,87	79,04
51	Oberkellner Zimmerservice	23	62,37	71,64	85,97
	h) VERSCHIEDENES				
38	Toilettenfrau		40,48	46,50	55,80
38	Angestellte Umkleideraum		40,48	46,50	55,80
38	Andere Arbeitnehmer		40,48	46,50	55,80
	B. ARBEITNEHMER, DIE IN BADEANSTALTEN UND IN UNTERNEHMEN BESCHÄFTIGT SIND, DIE BADEANSTALTEN BETREIBEN:				
21	Kabinen- oder Badejunge oder -Mädchen		22,71	26,09	31,31
23	Fußpflege		22,71	26,09	31,31
24	Masseur/Masseuse		22,71	26,09	31,31

Kenn-ziffer der aus geübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Alter (in Jahren)	TAGESLÖHNE ZU 100 % (in EUR)		
			Grund-betrag (ME vom 21.12.2001)	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an den Verbraucherpreisindex	
				Arbeits-leistungen, die nicht durch-schnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind	Arbeits-leistungen, die durch-schnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind
	C. PROGRAMMVERKÄUFER INNEN UND ANGESTELLTE IN DER GARDEROBE:				
	a) beschäftigt in Kinosälen:				
25	- mindestens 40 Stunden pro Woche		20,25	23,26	27,91
26	- weniger als 40 Stunden pro Woche		13,66	15,69	18,83
20	b) beschäftigt in Theatern		30,14	34,62	41,54
26	c) beschäftigt in anderen Theaterunternehmen		13,66	15,69	18,83
27	**D. TRÄGER**		45,24	51,97	62,36
	E. FAHRER VON TAXIWAGEN:				
30	a) Fahrer, die höchstens 6 Stunden pro Tag und 30 Stunden pro Woche beschäftigt sind		23,45	26,94	32,33
28	b) andere Fahrer		42,59	48,92	58,70
	F. ANDERE ARBEIT-NEHMER ALS DIE UNTER B, C, D und E GENANNTEN:				
26			13,66	15,69	18,83
	a) Toilettenfrauen				
29	b) alle anderen Arbeitnehmer		29,67	34,08	40,90
	G. SEEFISCHER:				
81	a) Besatzung der Fischerei-fahrzeuge, außer Schiffsjungen		59,07	67,85	
82	b) Schiffsjungen		29,50	33,89	

Beiträge für Gelegenheitsarbeitnehmer in Landwirtschaft und Gartenbau werden gleichfalls anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet.
Nachstehende Tabelle enthält den pauschalen Tageslohn, der ab dem 01.07.2001 anwendbar ist.

Kennzahl der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTION	TAGESLOHN IN EURO STETS ZU 100 % (Festgestellt durch Artikel 31bis des KE vom 28.11.1969)
99	Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau	11,58

Die Beiträge für Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Hotel- und Gaststättengewerbe an Spitzentagen beschäftigt sind, werden gleichfalls anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet.
Nachstehende Tabelle enthält den pauschalen Tageslohn, der ab dem 01.07.2003 anwendbar ist.

Kennzahl der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTION	TAGESLOHN IN EURO STETS ZU 100 % (Festgestellt durch Artikel 31ter des KE vom 28.11.1969)
98	Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe	21,00

K A P I T E L 3

Existenzsicherheitsbeiträge

7.1.301 Wie in Teil III erörtert, nimmt das LSS Arbeitgeberbeiträge für die Fonds für Existenzsicherheit ein.

Nachstehende Tabelle vermittelt eine Übersicht über diese Fonds (Zustand am 01.01.2007) mit Angabe der Kennzahl der Arbeitgeberkategorie.

Spalte A enthält die anwendbaren Beitragssätze oder die Pauschalbeträge für die Arbeiter, Spalte B die für Angestellte. Die mit einem „*“ angegebenen Kategorien unterliegen für einige Angestellte nicht der Beitragspflicht.

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat 010, 012, 013 (*), 029, 059 Sozialfonds der Angestellten (SF)	- 	0,20
Kat. 100 Sozialfonds selbständiger Einzelhandel 201 (SF 201) 20 und mehr Arbeitnehmer am 30. Juni des vorigen Jahres, und die Aktivität des Arbeitgebers umfasst keine Lebensmittel Andere Arbeitgeber	 - -	 0,50 0,10
Kat. 200 Sozialfonds für den internationalen Handel Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	 - 	 0,40 + 0,50 (***)
Kat. 311 und 330 Private Seniorenheime Erholungs- und Pflegeheime	 0,00 	 0,00
Kat. 112 - 113 Hausmeister von Appartementhäusern	 19,30	 1,30
Kat. 024,026, 044 und 054 – prozentualer Beitrag Bau 10 und mehr weniger als 10 Fonds Fachausbildung	 12,87 14,37 0,40	 SF SF -
Kat. 024 (**) – Pauschalbeitrag Bau	 $\mu_{(c)}$ x 515,00 EUR	 -
Kat. 026 (**) – Pauschalbeitrag Bau	 $\mu_{(c)}$ x 430,00 EUR	 -
Kat. 044 und 054 (**) – Pauschalbeitrag Bau	 $\mu_{(c)}$ x 505,00 EUR	
Kat. 224, 226, 244 und 254 – prozentualer Beitrag Bau – Zeitarbeitskräfte 10 und mehr weniger als 10 Fonds Fachausbildung Sozialfonds Zeitarbeitskräfte	 12,87 14,37 0,40 0,00	 - - - -
Kat. 224 (**) – Pauschalbeitrag Bau – Zeitarbeitskräfte	 $\mu_{(c)}$ x 515,00 EUR	-

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 226 (**) – Pauschalbeitrag Bau – Zeitarbeitskräfte	$\mu_{(c)}$ x 430,00 EUR	-
Kat. 244 und 254 (**) – Pauschalbeitrag Bau – Zeitarbeitskräfte	$\mu_{(c)}$ x 505,00 EUR	-
Kat. 016 und 017 HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE 50 und mehr am 30. Juni des vorigen Jahres	1,25	1,25
weniger als 50 am 30. Juni des vorigen Jahres	1,20	1,20

(**) Ein Teil der Beiträge wird auf Pauschalbasis eingenommen. Die Pauschale wird multipliziert mit dem Beschäftigungsbruch $\mu_{(c)}$ ($\mu_{(c)}$ entspricht maximal 1) wobei:

$\mu_{(c)}$ = X / (13 x D) für Vollzeitarbeitnehmer

X = alle Tage, die in der DmfA als Leistungsdaten angegeben sind, einschließlich der Tage, die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckt sind, aber ausgenommen der Tage mit den Leistungscodes 10, 11, 50, 51, 60 und 61

D = die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung

$\mu_{(c)}$ = Z / (13 x U) für Teilzeitarbeitnehmer

Z = alle Stunden, die in der DmfA als Leistungsdaten angegeben sind, einschließlich der Stunden, die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckt sind, aber ausgenommen der Tage mit den Leistungscodes 10, 11, 50, 51, 60 und 61

U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 019 Seefischerei	4,70	SF
Kat. 022 Kinderbetreuung Französisch- und deutschsprachiger Sektor	0,00	0,00
Kat. 122 Niederländischsprachiger medizinisch-sozialer Sektor	0,00	0,00
Kat. 222 Französisch- und deutschsprachiger medizinisch-sozialer Sektor	0,00	0,00
Kat. 322 Kinderbetreuung Niederländischsprachiger Sektor	0,00	0,00
Kat. 422 Medizinisch-sozialer Sektor für beide Gemeinschaften	0,00	0,00
Kat. 123 Friseurbetrieb	17,22	15,92
Kat. 223 Fitnesscenter	17,22	15,92
Kat. 323 Kinosäle	0,20	0,20

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 423 Audiovisueller Sektor	-	0,04
Kat. 025 und 111 Krankenhäuser	0,00	0,00
Kat. 130 Versicherungen	0,00	0,00
Kat. 230 Erdölsektor	0,00	0,00
Kat. 430 Dentaltechnik	0,20	0,20
Kat. 530 Makler und Versicherungsagenturen	0,25	0,25
Kat. 630 Börsengesellschaften	0,10	0,10
Kat. 730 Banken	0,00	0,00
Kat. 031 Maßgefertigte Kleidung und Schneiderarbeit Damen	3,00	SF
Kat. 135, 235 und 335 Apotheken und Tarifierungsdienste	0,00	0,00
Kat. 036 Grafische Betriebe 10 und mehr am 30. Juni des vorigen Jahres weniger als 10 am 30. Juni des vorigen Jahres ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer	 1,63 0,98 + 0,42	 - - SF
Kat. 037 Arbeitgeber von Hausangestellten	0,20	-
Kat. 038 Kleidung und Konfektion	3,40	0,83
Kat. 048 und 052 Lebensmittelindustrie Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	1,37 + 1,18(***) 0,05(****)	0,40
Kat. 848 Zuckerindustrie Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	 1,18(***) 0,05(****)	
Kat. 049 Wäschereien	1,75	SF
Kat. 051 Gemüse- und Obstkonservenfabriken Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	0,77 + 1,18(***) 0,05(****)	0,20
Kat. 055 Holzbearbeitung	15,15	SF
Kat. 057 Lebensmittelhandel	0,60	SF oder SF 201
Kat. 157 Einzelhandel allgemeine Lebensmittel	0,60	0,60

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 058 und 158 Bäckereien Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	0,87 + 1,18(***) 0,05(****)	0,40 oder SF 201
Kat. 258 Industrielle Bäckereien Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	0,87 + 1,18(***) 0,05(****)	0,40
Kat. 061 Glasindustrie	1,06	SF
Kat. 062 Erziehung und Wohnraumbeschaffung Flämische Gemeinschaft	0,00	0,00
Kat. 162 Erziehung und Wohnraumbeschaffung Französische Gemeinschaft	0,00	0,00
Kat. 262 Soziokulturelle Arbeit Flämische Gemeinschaft	0,00	0,00
Kat. 362 Soziokulturelle Arbeit Französische und deutschsprachige Gemeinschaft	0,00	0,00
Kat. 462 Erziehung und Wohnraumbeschaffung Region Brüssel-Hauptstadt	0,00	0,00
Kat. 562 Sozialfonds Unterhaltungskünste Flämische Gemeinschaft Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	0,10 + 1,50 (***)	0,10 + 1,50 (***)
Kat. 063 Porzellanerde	1,00	SF
Kat. 463 Kies- und Sandgruben Flandern	0,90	SF
Kat. 064 Kfz-Werkstätten	3,55 (***)	SF
Kat. 065 Karosserie	3,65 (***)	SF
Kat. 066 und 166 Reinigung und Desinfektion	17,30	SF
Kat. 067 Sektor Elektriker	16,37 (***)	SF oder SF 201
Kat. 467 Sektor Elektriker	3,37 (***)	SF
Kat. 068 Taxis	1,25	SF
Kat. 069 Schuhindustrie	1,45	SF
Kat. 169 Feinlederbearbeitung	0,40	SF oder SF 201
Kat. 369 Orthopädische Schuhe	0,80	SF

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 173 Beschützte Werkstätten mit Sitz in der Region Brüssel	0,80	0,80
Kat. 273 Beschützte Werkstätten mit Sitz in der Wallonischen Region	0,17	0,17
Kat. 373 Soziale Werkstätten (Flämische Gemeinschaft)	0,40	0,40
Kat. 473 Beschützte Werkstätten Flämische Gemeinschaft	0,20	0,20
Kat. 074 Freier Unterricht	0,45	-
Kat. 076 Sportler Flämische Gemeinschaft (Kat. 262) Französische und deutschsprachige Gemeinschaft (Kat. 362)	 - -	 0,00 0,00
Kat. 077 Metallhandel	3,65 (***)	SF oder SF 201
Kat. 078 Edelmetalle	2,80	SF oder SF 201
Kat. 079 Rückgewinnung von Metallen	2,21	SF
Kat. 080 Fluggesellschaften außer SABENA	0,30	0,30
Kat. 081 Treibstoffhandel Ostflandern Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	9,00 + 3,17 (***) 0,13 (****)	SF oder SF 201
Kat. 082 Rückgewinnung von Papier	0,80	SF
Kat. 083 Transport Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	7,75	0,40 + 0,50 (***)
Kat. 084 Umzüge Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	1,50	0,40 + 0,50 (***)
Kat. 085 Autobusse – Reisebusse	4,20	SF
Kat. 086 Fischhandel an der Küste Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag	5,45 + 1,25 (***)	SF
Kat. 087 Chemische Industrie	0,40	0,00
Kat. 187 Chemische Industrie	0,40	-
Kat. 089 Papier- und Kartonbearbeitung	1,40	0,20

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 189 Papierproduktion	1,00	0,33
Kat. 090 Marmorbrüche und -sägereien	1,30	SF
Kat. 091 Treibstoffhandel mit Ausnahme von Ostflandern Sektorale Zusatzpension vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzpension Teil Solidarität	19,00 + 3,17 (***) 0,13 (****)	SF oder SF 201
Kat. 092 Rückgewinnung von Lumpen	1,65	SF
Kat. 093 Technische Landwirtschafts- und Gartenbauarbeit	12,30	SF
Kat. 193 Landwirtschaft	10,35	SF
Kat. 094 und 294 Anlage und Pflege von Parks und Gärten	11,30	SF
Kat. 194 Gärtnerei	12,30	SF
Kat. 494 Blumenzüchter	8,35	SF
Kat. 597 Unternehmen für Nachbarschaftsarbeiten oder -dienste	0,20	0,20
Kat. 102 Rückgewinnung verschiedener Produkte	0,60	SF
Kat. 320 Bestattungsunternehmen	0,15	0,15

(***) Der Sonderbeitrag in Höhe von 8,86 % ist in dem vom LSS eingenommenen Beitrag für Existenzsicherheit enthalten. Der Beitrag in Höhe von 8,86 % auf die für den sektoralen Pensionsfonds bestimmten Beträge muss nicht mehr separat ausgewiesen werden.

(****) Arbeitgeber mit einem Pensionsfonds auf Unternehmensniveau, die nur den Solidaritätsbeitrag schulden.

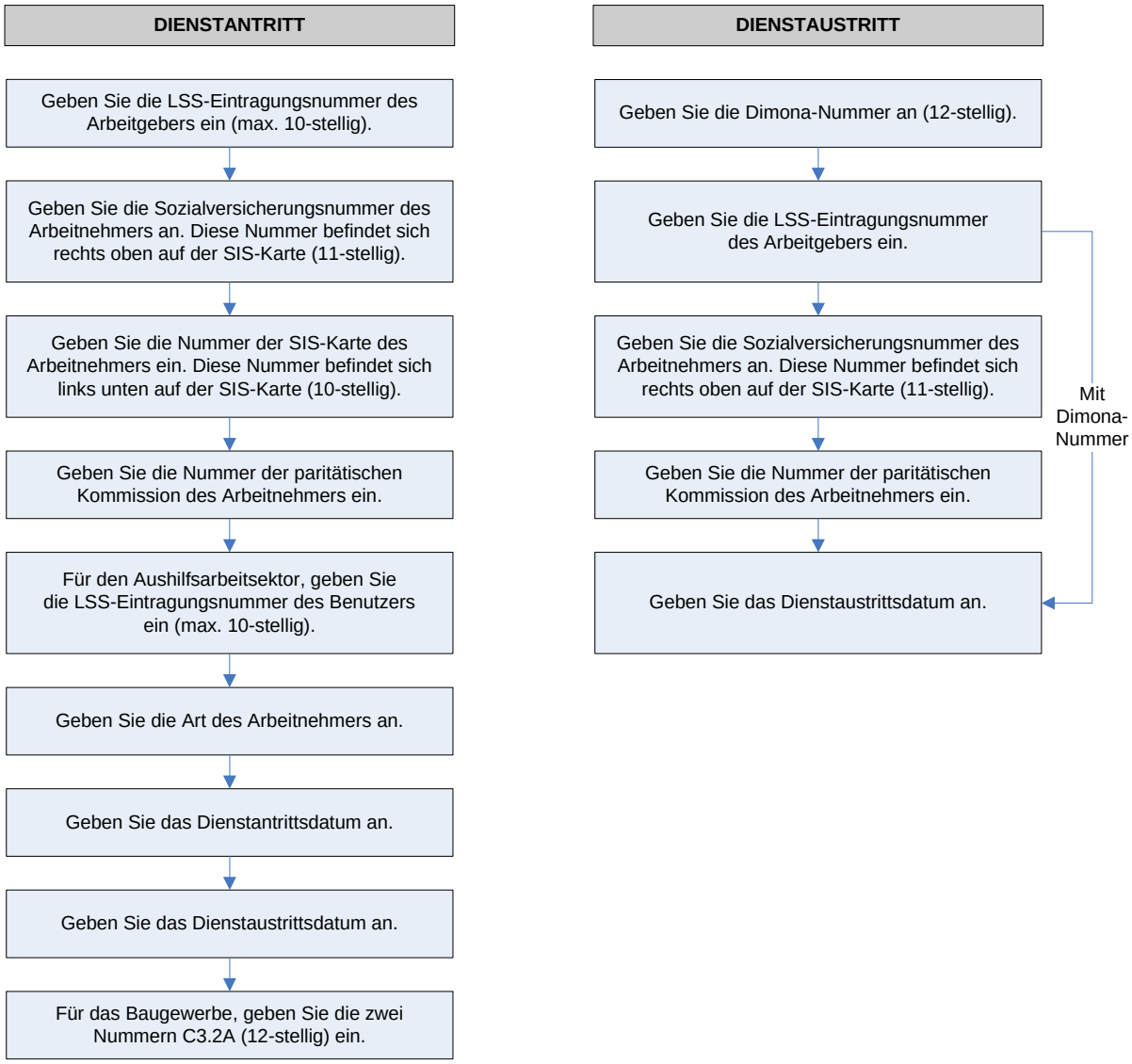
TITEL 2

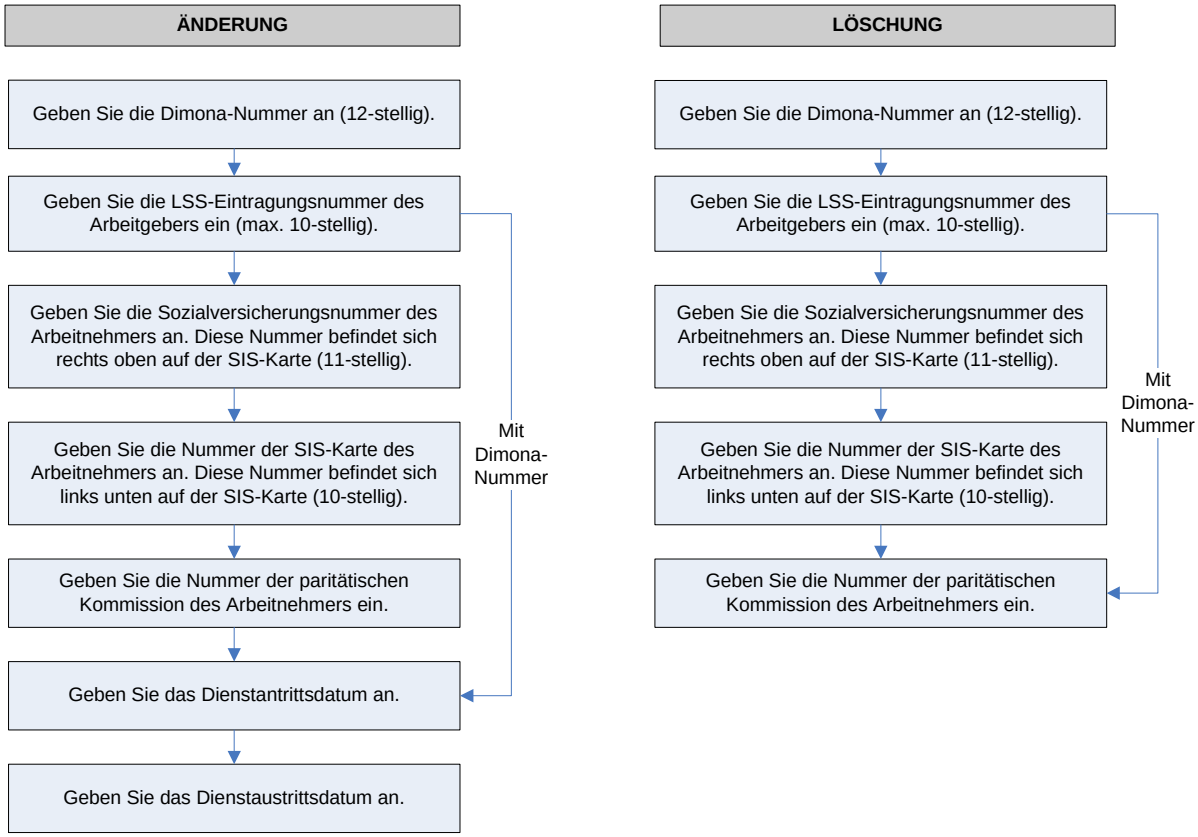
Schemata

K A P I T E L 1

DIMONA – Leitfaden für den vokalen Server

7.2.101




ÄNDERUNG
Geben Sie die Dimona-Nummer an (12-stellig).
Geben Sie die LSS-Eintragungsnummer des Arbeitgebers ein (max. 10-stellig).
Geben Sie die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers an. Diese Nummer befindet sich rechts oben auf der SIS-Karte (11-stellig).
Geben Sie die Nummer der SIS-Karte des Arbeitnehmers an. Diese Nummer befindet sich links unten auf der SIS-Karte (10-stellig).
Geben Sie die Nummer der paritätischen Kommission des Arbeitnehmers ein.
Geben Sie das Dienstantrittsdatum an.
Geben Sie das Dienstaustrittsdatum an.
Mit Dimona-Nummer
LÖSCHUNG
Geben Sie die Dimona-Nummer an (12-stellig).
Geben Sie die LSS-Eintragungsnummer des Arbeitgebers ein (max. 10-stellig).
Geben Sie die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers an. Diese Nummer befindet sich rechts oben auf der SIS-Karte (11-stellig).
Geben Sie die Nummer der SIS-Karte des Arbeitnehmers an. Diese Nummer befindet sich links unten auf der SIS-Karte (10-stellig).
Geben Sie die Nummer der paritätischen Kommission des Arbeitnehmers ein.
Mit Dimona-Nummer

INHALT

Seite
(pro Teil)

ERSTER TEIL 1

ANWENDUNGSBEREICH DER GESETZGEBUNG ZUR SOZIALEN SICHERHEIT 1

TITEL 1 3
Über die Personen 3

KAPITEL 1 3
Der Arbeitsvertrag 3

KAPITEL 2 5
Die gesetzliche Vermutung der Existenz eines Arbeitsvertrags 5

A. APOTHEKER 5

B. HANDELSVERTRETER 5

C. SPORTLER 5

D. ÄHNLICHE ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN 6

E. KÜNSTLER 6

KAPITEL 3 7
Lehrlinge 7

KAPITEL 4 9
Einem Arbeitsvertrag ähnliche Bedingungen 9

A. GESCHÄFTSFÜHRER VON BESTIMMTEN VEREINEN UND ORGANISATIONEN 9

B. HEIMARBEITER 9

C. PERSONENBEFÖRDERER 9

D. GÜTER-/WARENTRANSPORTEURE 10

E. BEHINDERTE 10

F. STUDENTEN 10

G. ÄRZTE IN AUSBILDUNG ZUM FACHARZT 10

H. STIPENDIATEN 11

I. TAGESELTERN 12

J. PERSÖNLICHE ASSISTENTEN 12

KAPITEL 5 13
Das Statut im öffentlichen Sektor 13

KAPITEL 6 15
Sonderfälle 15
A. ÄRZTE 15
B. BINNENSCHIFFER 15
C. RADRENNFAHRER 15
D. PRAKTIKANTEN 16
1. Einfache Praktika 16
2. Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft 16
E. GESCHÄFTSFÜHRER UND/ODER AKTIONÄRE VON HANDELSGESELLSCHAFTEN 16
F. AUSHILFSKRÄFTE 17
G. EHEPARTNER 17
H. SEEFISCHER 17
TITEL 2 19
Über Beschränkungen und Ausschlüsse 19
KAPITEL 1 19
Beschränkungen 19
A. ALLGEMEIN 19
B. PRIVATSEKTOR 19
1. Privatsektor, mit Ausnahme von Unterrichtsanstalten und PMS-Zentren 19
2. Freier nicht-universitärer Hochschulunterricht 20
3. Freier Universitätsunterricht 20
4. Freie PMS-Zentren 20
C. ÖFFENTLICHER SEKTOR 21
1. Der Staat, die Gemeinschaften und Regionen für Personal, das nicht im Unterrichtswesen tätig ist 21
2. Gemeinnützige Einrichtungen für Personal, das nicht im Unterrichtswesen tätig ist 21
3. Unterrichtswesen 22
KAPITEL 2 25
Ausschlüsse 25
A. SOZIOKULTURELLER SEKTOR 25
B. SPORTVERANSTALTUNGEN 25
C. LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITER 26
D. STUDENTEN 26
E. HAUSPERSONAL 28
1. Hausangestellte 28
2. Andere Hausangestellte 28
F. FREIWILLIGER MITARBEITER 28
G. KÜNSTLER MIT BESONDEREN GERINGEN VERGÜTUNGEN 29
TITEL 3 31
Territorialität 31
KAPITEL 1 31
Prinzipien 31

KAPITEL 2 33
Multi- und bilaterale Abkommen 33

A. MITGLIEDSTAATEN DES EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTSRAUMS (EWR) UND DIE SCHWEIZ 33
1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats 33
2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedstaaten 33
3. Entsendung 34

B. DURCH DAS EUROPÄISCHE SOZIALVERSICHERUNGSABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER 35

C. DURCH EIN BILATERALES ABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER 35
1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes 36
2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder 36
3. Entsendung 36
4. Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Gesetzes zur Sozialen Sicherheit 36
5. Übersicht 37

D. AUSSCHLÜSSE AUFGRUND DER STAATSBÜRGERSCHAFT DES ARBEITNEHMERS 38

KAPITEL 3 39
Kein Abkommen 39

ZWEITER TEIL 1

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS 1

TITEL 1 3
Verpflichtungen gegenüber dem LSS 3

KAPITEL 1 3
Allgemeines 3

KAPITEL 2 5
Beitritt und Löschung 5

A. ARBEITGEBER, DER ZUM ERSTEN MAL PERSONAL EINSTELLT 5

B. ARBEITGEBER, DER KEIN PERSONAL MEHR BESCHÄFTIGT 6

C. ARBEITGEBER, DER ERNEUT PERSONAL EINSTELLT 6

D. INFORMATIONEN, DIE DER ARBEITGEBER IN DER IDENTIFIZIERUNGSPERIODE DEM LSS MELDEN MUSS 7

KAPITEL 3 9
Meldepflicht und -zeitpunkt 9

A. QUARTALSMELDUNG 9

B. ÄNDERUNG EINER EINGEREICHTEN MELDUNG 9

C. FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES 10
1. Meldung von Amts wegen durch das LSS erstellt 10
2. Zivilrechtliche Sanktionen 10
a) Anwendung der Geldbußen 11
b) Fälle, in denen das LSS von der Anwendung der Sanktionen absehen kann 11
c) Befreiung von angewandten Sanktionen 11
3. Strafsanktionen 11

KAPITEL 4 13
Pflicht zur und Zeitpunkt der Bezahlung der Beiträge 13

A. ALLGEMEINE REGEL 13

B. VORSCHÜSSE 13
1. Prinzipien 13
2. Fristen und Beträge 13
2. Sanktionen 15

C. JAHRESBEITRÄGE 16
1. Lastschriftanzeige Jahresurlaub 16
2. Neuverteilung der Soziallasten 16

D. ZAHLUNGSWEISE 16
1. Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung 16
2. Sonstige Bezahlungen 17
a) Identifikation 17
b) Anrechnung 17

E. ZAHLUNGSAUFSCHUB 17

F. FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES 18
1. Anwendung von Geldbußen 18
2. Fälle, in denen das LSS von der Anwendung von Geldbußen absehen kann 18
3. Vollständige oder teilweise Befreiung von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen 19
a) Höhere Gewalt 19
b) Außerordentliche Umstände 20
c) Zwingende berechtigte Gründe - Gründe des nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses 20

KAPITEL 5 21
Aussetzung der Einforderbarkeit der LSS-Forderung 21

A. PRINZIPIEN 21

B. WELCHE ARBEITGEBER KÖNNEN EINEN ANTRAG AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER LSS-FORDERUNG BEANTRAGEN? 21

C. WELCHE SCHULDFORDERUNGEN DER ARBEITGEBER KOMMEN FÜR DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER LSS-FORDERUNG IN BETRACHT? 22

D. WIE MUSS DER ARBEITGEBER VORGEHEN, UM DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER LSS-FORDERUNG ZU ERHALTEN? 22

E. ANTWORT DES SCHULDNERS 23

F. FOLGEN DES ANTRAGS AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT, WENN DER SCHULDNER SEINE SCHULD ANERKENNT 23

G. MODELLE 24

KAPITEL 6 25
DIMONA - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung 25

KAPITEL 7 27
Verpflichtungen zahlender Dritter 27

TITEL 2 29
Verpflichtungen in Bezug auf in das Gesetz zur Sozialen Sicherheit aufgenommene Regelungen 29

KAPITEL 1 29
Kranken- und Invalidenversicherung 29

KAPITEL 2 31
Arbeitslosigkeit 31

KAPITEL 3 33
Pensionen **33**

KAPITEL 4 35
Kindergeld **35**

KAPITEL 5 37
Jahresurlaub **37**
1. Arbeiter und Gleichgestellte, Hausangestellte, Lehrling-Arbeiter 37
2. Angestellte und Lehrling-Angestellte 37

KAPITEL 6 39
Arbeitsunfälle **39**

TITEL 3 41
Sonstige Verpflichtungen **41**

KAPITEL 1 41
Sozialdokumente **41**

KAPITEL 2 43
Sozialdatenschutz **43**

DRITTER TEIL **1**

BERECHNUNG DER BEITRÄGE **1**

TITEL 1 3
Beschreibung der Grundbegriffe **3**

KAPITEL 1 3
Der Begriff Quartal **3**

KAPITEL 2 5
Der Begriff Arbeitstag **5**
A. ALLGEMEIN 5
B. LEHRLINGE 5
C. SEEFISCHER 5
D. HEIMARBEITER 6

KAPITEL 3 7
Der Begriff Lohn 7
A. RECHTSGRUNDLAGE 7
B. BESCHREIBUNG 7
C. SONDERFÄLLE 9
1. Beträge, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden 9
a) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nach 9
b) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nicht nach 9
2. Urlaubsgeld 10
3. Sachvorteile 12
4. Erstattung von Kosten 13
5. Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und Firmenwagen 14
6. Mahlzeitschecks 14
a) Lohncharakter 14
b) Angaben auf der Quartalsmeldung 16
c) Kumulation mit Betriebskantine 16
7. Sport- und Kulturschecks 16
8. Geschenke und Geschenkschecks 17
9. Ergänzungen zu sozialen Vorteilen 18
10. Großzügigkeiten 18
11. Preisvorteile 19
12. Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienbezugsrechte 20
13. PC-Plan 20
14. Einmalige Innovationsprämie 21
D. SONSTIGE AUSSCHLÜSSE 22
TITEL 2 25
Normale Beiträge 25
KAPITEL 1 25
Allgemeines 25
KAPITEL 2 27
Beitragsprozentsätze 27
A. TABELLE 27
B. LOHNMÄSSIGUNGSBEITRAG 28
C. ARBEITSLOSENBEITRAG VON 1,60 % 28
KAPITEL 3 31
Berechnungsgrundlage 31

A. BRUTTOLOHN ZU 100 % ODER ZU 108 % ... 31
B. LEHRLINGE ... 31
C. MIT TRINKGELD BEZAHLTE ARBEITNEHMER ... 31
1. Der Arbeiter wird nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt ... 32
2. Der Arbeiter wird teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt ... 32
D. SEEFISCHER ... 32
E. SPORTLER ... 32
F. GELEGENHEITSARBEITNEHMER IN LANDWIRTSCHAFT UND GARTENBAU ... 33
1. Der Begriff Gelegenheitsarbeitnehmer ... 33
2. Beitragsberechnung ... 34
3. Einzuhaltende Formalitäten ... 34
G. TAGESELTERN ... 35
H. GELEGENHEITSARBEIT IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE ... 35
1. Der Begriff Gelegenheitsarbeitnehmer ... 35
2. Beitragsberechnung ... 36
3. Einzuhaltende Formalitäten ... 36
4. Aushilfsarbeit als Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe ... 36
KAPITEL 4 ... 39
Lastschriftanzeige für den Jahresurlaub ... 39
KAPITEL 5 ... 41
Neuverteilung der Soziallasten ... 41
A. BETROFFENE ARBEITGEBER ... 41
B. BERECHNUNG DER NEUVERTEILUNG DER SOZIALLASTEN ... 41
1. Rückerstattung von Beiträgen ... 41
2. Ausgleichsbeitrag ... 41
3. Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags ... 42
C. BESTIMMUNG DES HABEN- ODER SOLLBETRAGS ... 42
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN ... 42
KAPITEL 6 ... 43
Kopplung von Löhnen an Perioden ... 43
A. LOHNRÜCKSTÄNDE ... 43
B. PROVISIONEN ... 43
C. PRÄMIEN, GEWINNBETEILIGUNGEN, ZULAGEN UND SONSTIGE ÄHNLICHE VORTEILE ... 43
D. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN UNRECHTMÄSSIGER BEENDIGUNG DES VERTRAGS ... 44
E. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN NICHT ERFOLGTER WIEDERAUFSTELLUNG VON DELEGIERTEN VON ODER KANDIDATEN FÜR BETRIEBSRÄTE(N) ODER AUSSCHÜSSE(N) FÜR ARBEITSSICHERHEIT, BETRIEBSHYGIENE UND VERSCHÖNERUNG DER ARBEITSPLÄTZE ODER GEWERKSCHAFTSVERTRETERN ... 44
F. ENTSCHÄDIGUNG BEI EINVERNEHMLICHER BEENDIGUNG DES VERTRAGS ... 44
TITEL 3 ... 45
Sonderbeiträge ... 45
KAPITEL 1 ... 45
Einleitung ... 45
KAPITEL 2 ... 47
Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers ... 47

A. BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB 47
1. Betroffene Arbeitgeber 47
2. Betroffene Arbeitnehmer 47
3. Beitragsbetrag 47
4. Zu erledigende Formalitäten 47

B. BETRIEBSSCHLIESSUNGSFONDS: GRUNDBEITRAG 48
1. Betroffene Arbeitgeber 48
2. Betroffene Arbeitnehmer 48
3. Beitragsbetrag 48
4. Zu erledigende Formalitäten 49

C. BETRIEBSSCHLIESSUNGSFONDS: SONDERBEITRAG 49
1. Betroffene Arbeitgeber 49
2. Betroffene Arbeitnehmer 49
3. Beitragsbetrag 50
4. Zu erledigende Formalitäten 50

D. FONDS FÜR EXISTENZSICHERHEIT 50
1. Betroffene Arbeitgeber 50
2. Betroffene Arbeitnehmer 50
3. Beitragsbetrag 50
4. Zu erledigende Formalitäten 51

E. FRÜHPENSIONIERTE: MONATLICHER SONDERBEITRAG 51
1. Betroffene Arbeitgeber 51
2. Betroffene Arbeitnehmer 52
3. Beitragsbetrag 52
4. Einzahlung des Beitrags 53
5. Zu erledigende Formalitäten 54
6. In Schwierigkeiten oder Umstrukturierung befindliche Unternehmen 54

F. FRÜHPENSIONIERTE: BESONDERER AUSGLEICHSBEITRAG 54
1. Betroffene Arbeitgeber 54
2. Betroffene Arbeitnehmer 54
3. Beitragsbetrag 55
4. Einzahlung des Beitrags 55
5. Zu erledigende Formalitäten 55

G. AUSSERGESETZLICHE PENSIONEN 56
1. Betroffene Arbeitgeber 56
2. Beitragsbetrag 56
3. Zu erledigende Formalitäten 57

H. RISIKOGRUPPEN 57
1. Betroffene Arbeitgeber 57
2. Beitragsumfang 58
3. Beitragsbetrag 58
4. Zu erledigende Formalitäten 58

I. AKTIVE BETREUUNG VON ARBEITSLOSEN 58
1. Betroffene Arbeitgeber 58
2. Beitragsbetrag 59
3. Zu erledigende Formalitäten 59

J. KINDERBETREUUNG 59
1. Betroffene Arbeitgeber 59
2. Betroffene Arbeitnehmer 59
3. Beitragsbetrag 59
4. Zu erledigende Formalitäten 59

K. REGULIERUNG NACH KÜNDIGUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR 60
1. Betroffene Arbeitgeber 60
2. Betroffene Arbeitnehmer 60
3. Regulierungsweise 61

4. Zu erledigende Formalitäten 62

L. VORÜBERGEHENDE ARBEITSLOSIGKEIT UND ÄLTERE ARBEITSLOSE 62
1. Betroffene Arbeitgeber 62
2. Beitragsbetrag 63
3. Zu erledigende Formalitäten 63

M. FIRMENWAGEN 63
1. Betroffene Arbeitgeber 63
2. Beitragsbetrag 64
3. Zu erledigende Formalitäten 66

N. OUTPLACEMENT 66
1. Betroffene Arbeitgeber 66
2. Beitragsbetrag 66
3. Formalitäten 66

O. BEITRAG KURZARBEIT IM BAUGEWERBE 67
1. Betroffene Arbeitgeber 67
2. Beitragsbetrag 67
3. Formalitäten 67

P. SONDERBEITRAG PSEUDO-FRÜHPENSION 67
1. Betroffene Arbeitgeber 68
2. Betroffene Arbeitnehmer 68
3. Betroffene Ergänzungen 68
4. Beitragsbetrag 70
5. Erhöhungen und Ermäßigungen 70
6. Formalitäten 71
7. Situation ab 2007 71

KAPITEL 3 73
Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers 73

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD DES PRIVATSEKTORS 73
1. Betroffene Arbeitnehmer 73
2. Betrag der Einbehaltung 73
3. Zu erledigende Formalitäten 74

B. EINBEHALTUNG VOM URLAUBSGELD DES ÖFFENTLICHEN SEKTORS – AUSGLEICHSBEITRAG 74
1. Betroffene Arbeitgeber 74
2. Betroffene Arbeitnehmer 74
3. Betrag der Einbehaltung 75
4. Zu erledigende Formalitäten 75

C. BESONDERER SOZIALSICHERHEITSBEITRAG 75
1. Betroffene Arbeitnehmer 75
2. Betrag der Einbehaltung 75
3. Zu erledigende Formalitäten 77

D. SOLIDARITÄTSBEITRAG AUF DIE GEWINNBETEILIGUNG 77
1. Betroffene Arbeitnehmer 77
3. Zu erledigende Formalitäten 77
2. Beitragsbetrag 77

KAPITEL 4 79
Gemischte Sonderbeiträge 79

A. SOLIDARITÄTSZUSCHLAG FÜR NICHT VERSICHERUNGSPFLICHTIGE STUDENTEN 79
1. Betroffene Arbeitgeber 79
2. Betroffene Arbeitnehmer 79
3. Beitragsbetrag 79
4. Zu erledigende Formalitäten 80
a) Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen 80
b) Arbeitgeber, die nur nicht-versicherungspflichtige Studenten beschäftigen 80

VIERTER TEIL 1

BEITRAGSERMÄSSIGUNG 1

TITEL 1 3
Einleitung 3

KAPITEL 1 3
Allgemeines 3

A. PRINZIPIEN 3

B. PAPIERBESCHEINIGUNGEN 3

C. KUMULATIONEN 4

TITEL 2 5
Die Ermäßigung 2004 5

KAPITEL 1 5
Einleitung 5

A. PRINZIPIEN 5

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG 5

C. BESTIMMEN DES LEISTUNGSBRUCHS μ („MU“) 6

D. FESTER MULTIPLIKATOR („1/BETA“) 6

E. KUMULATIONEN 7

F. FORMALITÄTEN 7

G. FUSION, AUFSPALTUNG UND FORTSETZUNG 8

KAPITEL 2 11
Strukturelle Ermäßigung 11

A. BETROFFENE ARBEITGEBER 11

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 11

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 11

D. FORMALITÄTEN 13

KAPITEL 3 15
ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel 15

KAPITEL 4 17
Ältere Arbeitnehmer 17
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 17
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 17
C. ERMÄSSIGUNG 17
D. FORMALITÄTEN 17
KAPITEL 5 19
Erste Anwerbungen 19
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 19
1. Anwerbung eines ersten Arbeitnehmers 19
2. Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers 20
3. Einstellung eines dritten Arbeitnehmers: 20
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 21
C. ERMÄSSIGUNG 21
1. 1. Arbeitnehmer 21
2. 2. Arbeitnehmer 21
3. 3. Arbeitnehmer: 21
D. FORMALITÄTEN 22
KAPITEL 6 23
Kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung 23
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 23
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 23
C. ERMÄSSIGUNG 23
D. FORMALITÄTEN 24
KAPITEL 7 25
Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie 25
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 25
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 25
C. ERMÄSSIGUNG 27
D. FORMALITÄTEN 27
E. UMRECHNUNGSTABELLE 28
KAPITEL 8 31
Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme 31
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 31
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 31
C. ERMÄSSIGUNG 32
D. FORMALITÄTEN 32

KAPITEL 9 33
Langzeitarbeitssuchende – Sozialeingliederungswirtschaft 33
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 33
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 33
C. ERMÄSSIGUNG 35
D. FORMALITÄTEN 35
KAPITEL 10 37
Junge Arbeitnehmer 37
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 37
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 38
C. ERMÄSSIGUNG 38
D. FORMALITÄTEN 42
KAPITEL 11 45
Umstrukturierung 45
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 45
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 45
C. ERMÄSSIGUNG 45
D. FORMALITÄTEN 45
TITEL 3 47
Besondere Ermäßigungen 47
KAPITEL 1 47
Arbeitsbonus 47
A. ANWENDUNGSBEREICH 47
1. Betroffene Arbeitnehmer 47
2. Praktische Anwendung der Ermäßigung 47
B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG 47
1. Bestimmung des Referenzmonatslohns (S) 48
2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R) 50
3. Bestimmung des Ermäßigungsbetrags (P) 50
C. BEISPIELE 51
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 52
KAPITEL 2 53
Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung 53
A. BETROFFENE ARBEITNEHMER 53
B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG 53
C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 54
KAPITEL 3 55
Beihilfe für den nichtkommerziellen Sektor zur Beschäftigungsförderung 55
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 55
B. ZUSCHUSSBETRAG 55
C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 56

KAPITEL 4 57
System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden (BVA) 57
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 57
B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG 57
C. EINREICHEN EINES ANTRAGS AUF ANSTELLUNG VON BEZUSCHUSSTEM VERTRAGSPERSONAL 58
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 58
KAPITEL 5 59
Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor 59
A. FÖDERALE BEHÖRDEN 59
1. Betroffene Arbeitgeber 59
2. Betroffene Arbeitnehmer 60
3. Ermäßigungsbetrag 60
4. Zu erledigende Formalitäten 60
B. AUTONOME ÖFFENTLICHE UNTERNEHMEN 61
1. Betroffene Arbeitgeber 61
2. Betroffene Arbeitnehmer 61
3. Der Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit 61
4. Ermäßigungsbetrag 61
5. Zu erledigende Formalitäten 62
C. SONSTIGE BEHÖRDEN 62
KAPITEL 6 63
KE 499 63
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 63
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 63
C. VORTEILSBETRAG 63
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 64
KAPITEL 7 65
KE 483 65
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 65
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 65
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 65
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 66
KAPITEL 8 67
Beschäftigungsförderung im nichtkommerziellen Sektor (Maribel sozial) 67
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 67
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 68
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 68
D. PRÜFUNG DER AUSWIRKUNG AUF ZUSÄTZLICHE ARBEITSPLÄTZE 68
E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 68
F. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 69

KAPITEL 9 ... 71
Wissenschaftliche Forschung ... 71
A. BETROFFENE ARBEITGEBER ... 71
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER ... 71
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG ... 71
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN ... 72
KAPITEL 10 ... 73
Baggerführer auf hoher See und Schleppschifffahrtsektor ... 73
A. BETROFFENE ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER ... 73
B. BEDINGUNG IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSVOLUMEN ... 73
C. ERMÄSSIGUNG DER ARBEITGEBERBEITRÄGE ... 74
D. KEINE ÜBERWEISUNG EINES TEILS DER ARBEITNEHMERBEITRÄGE ... 74
KAPITEL 11 ... 75
Tageseltern ... 75
A. BETROFFENE ARBEITGEBER ... 75
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER ... 75
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG ... 75
1. Vollständige dreimonatliche Leistungen ... 75
2. Unvollständige dreimonatliche Leistungen ... 75
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN ... 75
KAPITEL 12 ... 77
Künstler ... 77
A. BETROFFENE ARBEITGEBER ... 77
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER ... 77
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG ... 77
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN ... 78
E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN ... 78
TITEL 4 ... 79
Übergangsmaßnahmen ... 79
KAPITEL 1 ... 79
Strukturelle Ermäßigung und strukturelle Ermäßigung für beschützte Werkstätten ... 79
KAPITEL 2 ... 81
Plan plus Eins ... 81
A. BETROFFENE ARBEITGEBER ... 81
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER ... 81
C. ERMÄSSIGUNG ... 81

KAPITEL 3 83
Plan plus Zwei – Plan plus Drei 83
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 83
2. Arbeitnehmer 83
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 83
3. Arbeitnehmer 83
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 83
C. ERMÄSSIGUNG 83
2. Arbeitnehmer 83
C. ERMÄSSIGUNG 84
3. Arbeitnehmer 84
KAPITEL 4 85
Kollektive Arbeitszeitverkürzung vor dem 01.10.2001 85
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 85
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 85
C. ERMÄSSIGUNG 85
KAPITEL 5 87
Viertagewochenregelung vor dem 01.10.2001 87
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 87
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 87
C. ERMÄSSIGUNG 87
KAPITEL 6 89
Kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 01.10.2001 89
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 89
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 89
C. ERMÄSSIGUNG 89
KAPITEL 7 91
Viertagewochenregelung nach dem 01.10.2001 91
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 91
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 91
C. ERMÄSSIGUNG 91
KAPITEL 8 93
Einstellungsplan für Arbeitssuchende 93
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 93
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 93
C. ERMÄSSIGUNG 93

KAPITEL 9 95
Activa-Plan 95
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 95
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 95
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 95
a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes: 95
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 95
b) Berufsübergangsprogramm: 95
C. ERMÄSSIGUNG 96
a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes: 96
C. ERMÄSSIGUNG 96
b) Berufsübergangsprogramm: 96
KAPITEL 10 97
Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen 97
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 97
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 97
C. ERMÄSSIGUNG 97
KAPITEL 11 99
Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung – Eingliederungsprojekte 99
KAPITEL 12 101
KE 495 101
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 101
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 101
C. ERMÄSSIGUNG 101
KAPITEL 13 103
Erstbeschäftigungsermäßigung 103
A. BETROFFENE ARBEITGEBER 103
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER 103
C. ERMÄSSIGUNG 103
FÜNFTER TEIL 1
RICHTLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MELDUNGEN 1
TITEL 1 3
Richtlinien zum Ausfüllen der Meldung 3
KAPITEL 1 3
Einleitung 3
KAPITEL 2 5
Allgemeine Prinzipien der Meldung und Vergleich mit der früheren LSS-Meldung 5
A. ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFA 5
B. DAS KONZEPT DER DMFA UND VERGLEICH MIT DER MELDUNG VOR 2003 5

KAPITEL 3 9
Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen 9

A. ARBEITNEHMERZEILE 9
1. Die Arbeitgeberkategorie und die Arbeitnehmerkennzahl 9
2. Anfangs- und Enddatum des Quartals 10
3. Die Risikoklasse für Arbeitsunfälle 10
4. Der Begriff Grenzgänger 12

B. BESCHÄFTIGUNGSZEILE 12
1. Anfangs- und Enddatum der Beschäftigungszeile 13
2. Drei wichtige Hinweise 13
3. Die Nummer der paritätischen Kommission 14
4. Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung 15
5. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson 17
6. Typ des Arbeitsvertrags 19
7. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit 20
8. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung 21
9. Statut 22
10. Begriff pensioniert 23
11. Lehrlingstyp 23
12. Art der Entlohnung 23
13. Funktionsnummer für mit Trinkgeld bezahlte Arbeitnehmer 24
14. Kategorie des fliegenden Personals 24
15. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen) 24
16. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes 24
17. Die von einem bezahlenden Dritten vorzunehmende Meldung 25
18. Die Meldung von Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind 26
19. Praktische Beispiele für die Arbeitsregelung, die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson, die Neuverteilung der Arbeitszeit und das Statut des Arbeitnehmers 26

C. ALLGEMEINES 29
Datum, an dem der Urlaub beginnt 29

KAPITEL 4 31
Meldung der Lohnangaben 31

A. ZEILENNUMMER DER BEZAHLUNG 31

B. ZAHLUNGSCODE 31

C. ÜBERSICHTSTABELLE 35

D. ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE 36

E. PROZENTSATZ DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS 36

F. ENTLOHNUNG 37

KAPITEL 5 39
Meldung der Leistungsangaben 39

A. MELDEWEISE DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN 39
1. Der Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt 39
2. Der Arbeitnehmer ist teilzeitbeschäftigt 39
3. Berechnung der Tagesanzahl 40
4. Alternative: die Umrechnung aller Angaben in eine Fünftagewochenregelung 41
5. Fliegendes Personal einer Fluggesellschaft 42
6. Meldung von Ausgleichsruhezeit 42
7. Rechtfertigung der Leistungen 43

B. KODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN 44
1. Normale Codes 45
2. Hinweiscodes 49
3. Tabelle mit Übereinstimmungen zwischen der LSS-Meldung vor 2003 und der DmfA 50

KAPITEL 6 55
Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen 55

A. MELDUNG DER EINBEHALTUNG DES DOPPELTEN URLAUBSGELDES IM PRIVATSEKTOR UND DES URLAUBSGELDES IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR 55

B. BEITRAG IN HÖHE VON 8,86 % AUF AUSSERGESETZLICHE PENSIONEN 55

C. GEWINNBETEILIGUNGEN 55

D. FIRMENWAGEN 55

KAPITEL 7 57
Beitragsermäßigungen 57

A. ALLGEMEIN 57

B. TABELLE MIT CODES 57

KAPITEL 8 61
Studenten, für die der Solidaritätszuschlag in Höhe von 7,5 % oder 12,5 % geschuldet wird 61

KAPITEL 9 63
Frühpensionierte, für die dem LSS ein Sonderbeitrag geschuldet wird 63

KAPITEL 10 65
Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer 65

KAPITEL 11 67
Meldung der Beiträge, die durch Arbeitnehmer geschuldet werden, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind 67

A. ART DER ENTSCHÄDIGUNG 68

B. GRAD DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT 68

C. ENTSCHÄDIGUNGSBETRAG 68

KAPITEL 12 ... 69
Informationen statistischer Art ... 69
A. EINLEITUNG ... 69
B. BERECHNUNG DER ZAHL DER ARBEITNEHMER AM ENDE DES QUARTALS ... 69
C. ZENTRALE UNTERNEHMENSDATENBANK (ZUD) – EINDEUTIGE UNTERNEHMENS-NUMMER UND IDENTIFIZIERUNGSNUMMER DER NIEDERLASSUNGSEINHEIT ... 70
D. FORMALITÄTEN IM RAHMEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG ... 70
KAPITEL 13 ... 73
Nur für das LSS bestimmte Informationen ... 73
A. ANGABE „EXTRA ARBEITSKRAFT IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE“ ... 73
B. STUNDENLOHN BAUSEKTOR ... 73
C. IM RAHMEN DER „MARIBEL SOZIAL“-MASSNAHME ANGENOMMEN ... 73

SECHSTER TEIL ... 1

INFORMATIONEN ALLER ART ... 1

TITEL 1 ... 3
Informationen aller Art ... 3
KAPITEL 1 ... 3
Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen ... 3
KAPITEL 2 ... 7
Sozialsekretariate ... 7
KAPITEL 3 ... 9
Bekanntmachung von Schuldforderungen ... 9
KAPITEL 4 ... 11
Bescheinigungen ... 11
KAPITEL 5 ... 13
Aufsicht ... 13

SIEBTER TEIL ... 1

TABELLEN UND MODELLE ... 1

TITEL 1 ... 3
Tabellen ... 3
KAPITEL 1 ... 3
Betriebsschließungsfonds ... 3
KAPITEL 2 ... 5
Pauschale Tageslöhne ... 5
KAPITEL 3 ... 9
Existenzsicherheitsbeiträge ... 9
TITEL 2 ... 15
Schemata ... 15
KAPITEL 1 ... 15
DIMONA – Leitfaden für den vokalen Server ... 15