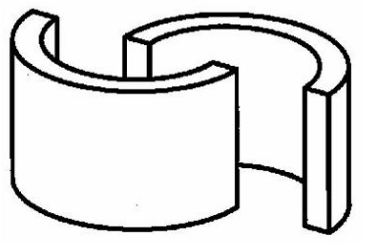
AMT FüR DIE SONDERRGELUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNG



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN ASRSV

A S R S V Quartal:2019/1

Inhalt

- Arbeitgeber
  - Beschreibung des Erhebungssystems
  -
    -
    -
    -
    -
  -
    -
    -
    -
  -
    -
    -
  - ZUD-Nummer und Niederlassungseinheit
    - Unternehmensnummer (ZUD-Nummer)
    - Niederlassungseinheit (lokale Einheit)
    - Die Rolle des LSS gegenüber der Zentralen Unternehmensdatenbank
  - Beitritt und Löschung
    - Arbeitgeber, der zum ersten Mal Personal einstellt
    - Arbeitgeber, der kein Personal mehr beschäftigt
    - Arbeitgeber, der erneut Personal einstellt
    - Informationen, die der Arbeitgeber bei der Identifikation angeben muss
  - Bevollmächtigte
    - Beschreibung
    - Sozialsekretariate und soziale Dienstleister (DmfA)
    - ‚Full Service‘ Sekretariate und Dienstleister (DmfAPPL)
    - Vollmacht
- Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit – Personal
  - Allgemeine Regeln
  - Spezifische Fälle
    -
      -
      -
      -
      -
      -
      -
    - Kommission
    - Lehrlinge - alternierende Ausbildung
    - Praktikanten
    - Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag
    - Soziokultureller Sektor
    - Studenten
    - Ärzte in Ausbildung
    - Ärzte

        - Tageseltern ‚sui generis‘
        - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
        - Freiwillige
        - Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter
        -
        - Behinderte Arbeitnehmer und Auszubildende
        - Vereinsarbeiter
        - Das Sozialstatut des nicht geschützten lokalen Mandatsträgers (DmfAPPL)
    -
        -
- Der Lohnbegriff
    - Beschreibung
    - Spezifische Fälle
        - Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
        - Urlaubsgeld
        - Sachvorteile
        - Erstattung von Kosten
        - Mahlzeitschecks
            - Lohncharakter
            - Kumulation mit Betriebskantine
        - Öko-Schecks
        - Sport-/Kulturschecks
        - Geschenke / Geschenkschecks
        - Dienstalterszulage
        - Ergänzungen zu sozialen Vorteilen
        - Großzügigkeiten
        - Preisvorteile
        - Gewinnbeteiligungen und Gewinnprämien - Aktien - Aktienoptionen
        - PC-Plan
        - Sanfter Übergang
        - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
        - Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, Betriebsfahrzeuge und Mobilitätsentschädigung
        - Mobilitätsbudget
        - Lohn für Arbeitsanfänger
    - Ausschlüsse
    -
        -
        -
        -
        -
    -
- Sozialversicherungsbeiträge
    -
        -
            -
            -
        -

- Die Beiträge
- Das anwendbare Quartal
- Die Verjährung
- Berechnungsgrundlage
  - Die Berechnungsgrundlage für Tageseltern ‚sui generis‘
- Die geschuldeten Sonderbeiträge
  - Solidaritätsbeitrag nicht-versicherungspflichtige Studenten
  - Decava- Arbeitslose SAB
    - Allgemeines
      - Begriffe
      - Gemeinsame Bestimmungen
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.01.2017, kommerzieller Sektor
      - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
      - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.01.2017, nicht-kommerzieller Sektor
      - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
      - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.01.2016, kommerzieller Sektor
      - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
      - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.01.2016, nicht-kommerzieller Sektor
      - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
      - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
    - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.04.2012,

kommerzieller Sektor
    - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie
    - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
  - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.01.2012, nicht-kommerzieller Sektor
    - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
    - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
  - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.04.2010, kommerzieller Sektor
    - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie
    - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
  - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.04.2010, nicht-kommerzieller Sektor
    - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
    - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
  - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie vor dem 01.04.2010, kommerzieller Sektor
    - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie
    - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
  - Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie vor dem 01.04.2010, nicht-kommerzieller Sektor
    - Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)
    - Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer
-
- Betriebsfahrzeuge
-
-
-
-
  -
  -
  -
-
-
  -
  -
  -
  -
  -
  -
-
-

- Sonderbeiträge für Einzahlungen der Arbeitgeber zur Bildung außergesetzlicher Pensionsvorteile
    - Einzahlungen in ein kollektives oder individuelles Kapitalisierungssystem
    - Zahlungen an ehemalige Personalmitglieder oder ihre Rechtsnachfolger
    - Zahlungen von mehr als 30.000 EUR pro Jahr
-
-
- Einleitung
- Andere Sonderbeiträge
    - Solidaritätsbeitrag wegen Nachlässigkeit bei der Dimona-Meldung
    - Beitreibung Kapitalaufbau Zusatzpension vertragliche Personalmitglieder des öffentlichen Sektors und Beitrag 8,86 % (DmfAPPL)
    - Sonderbeitrag für die Soziale Sicherheit
    - Einbehaltung auf das doppelte Urlaubsgeld des Privatsektors
    - Einbehaltung Urlaubsgeld öffentlicher Sektor - Ausgleichsbeitrag
    - Sonderbeiträge Arbeitsunfälle
    - Beitrag für den Asbestfonds
    - Regulierung Kündigung öffentlicher Sektor
    - Solidaritätsbeitrag auf Gewinnbeteiligungen
    - Solidaritätsbeitrag auf die Zahlung von Verkehrsbußen
    - Pensionsbeitrag statutarische Beamten
    - Beitrag für die Gewährung und Zahlung der Gewerkschaftsprämie (DmfAPPL)
    - Beitrag für einen Sozialdienst im lokalen öffentlichen Sektor (DmfAPPL)
    - Außergesetzliche Pensionen - zusätzlicher Beitrag von 3 %
- Sonderbeitrag Saldo Mobilitätsbudget

- Beitragsermäßigungen
    - Einleitung
    - Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen
        - Einleitung
        - Die strukturelle Ermäßigung (nur DmfA)
        - Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel
        - Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
        - Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
        - Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft
        - Junge Arbeitnehmer
        -
        -
        -
        - Mentoren
        - Umstrukturierung
        - Bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB)
        -
            -
            -
            -
            -
        - Zielgruppenermäßigung für Tageseltern
        - Zielgruppenermäßigung für Künstler

        - Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976 (nur DmfAPPL)
        - Junge Arbeitnehmer – Flandern
        - Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
    - Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge
        - Arbeitsbonus
        - Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung
    - Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge
        - Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial)
    - Andere Maßnahmen
        -
        - Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko
        -
- Richtlinien zum Ausfüllen der multifunktionellen Meldung für provinziale und lokale Verwaltungen (DmfAPPL)
    - Allgemeine Grundsätze der DmfAPPL
        - Einleitung
            - Der Begriff Quartal
            - Der Begriff Arbeitstag
        - Konzept der Meldung
        - Meldung mit einer Webanwendung oder mit strukturierten Berichten
    - Der Arbeitgeber
    - 8.3. Die Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen
        - Einleitung
        - Arbeitnehmerzeile
            - Arbeitgeberkategorie
            - Arbeitnehmerkennzahl
            - Die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge
            - Beginn- und Enddatum des Quartals
            - Der Begriff Grenzgänger
        - Beschäftigungszeile
            - Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile
            - Vier wichtige Hinweise
            - Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung (Arbeitssystem)
            - Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson
            - Typ des Arbeitsvertrags
            - Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit
            - Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes
            - Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung
            - Statut
            - Begriff pensioniert
            - Lehrlingstyp
            - Art der Entlohnung
            - Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen)
            - NACE-Code

        - Identifizierungsnummer der lokalen Einheit
        - Die Meldung von Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind
        - 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
        - Durchschnittliche Anzahl der bezuschussten Stunden pro Woche des Arbeitnehmers
- Die Meldung der Lohnangaben
    - Einleitung
    - Zeilennummer Entlohnung
    - Entlohnungscode
        - Grundlohn
        - Der angepasste Lohn bei Krankheit oder Unfall
        - Die Entschädigungen für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor
        - Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
        - Zusätzliche Entschädigungen
        - Entschädigungen, die einem Sonderbeitrag unterliegen
        - Urlaubsgeld
        - Übersichtstabelle
        -
    - Zahlungsfrequenz der Prämie
    - Entlohnung
- 8.5. Die Meldung der Leistungsangaben
    - Einleitung
    - Meldeweise der Arbeitnehmerleistungen
        - Meldung von Leistungen in Stunden und Tagen
        - Berechnung der Tagesanzahl
        - Meldung von Ausgleichsruhezeit
        - Rechtfertigung der Leistungen
        - Leistungscodes für statutarisches Personal
    - Codierung der Arbeitszeitangaben
        - Codierung der Arbeitszeitangaben
        - Normale Codes
        - Hinweiscodes
        - Übersichtstabelle
- Meldung der zur Verfügung gestellten Betriebsfahrzeuge
- Meldung des Beitrags, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist
    - Einleitung
    - Beiträge für außergesetzliche Pensionen
    - Auf das (doppelte) Urlaubsgeld geschuldeter Beitrag
    - Auf ein Betriebsfahrzeug geschuldeter Solidaritätsbeitrag
    - Gewinnbeteiligungen
- Beitragsermäßigungen
- Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird
- Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer
- Beiträge im Rahmen der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie
- Informationen über die Beschäftigung

        - Einleitung
        - Maßnahmen für den nichtkommerziellen Sektor
        - Krankheitsperiode statutarisches Personalmitglied
        - Zur Verfügung gestellte Personalmitglieder
        - Befreiung von der Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor
        - Befreiung von der Zusatzpensionsregelung für vertraglich angestellte Personalmitglieder
        - Datum der festen Ernennung
        - Das Datum der Zuerkennung des neuen Arbeitsplatzes im Rahmen des Maribel Sozial
        - Laufbahnmaßnahme
        - Sektordetail Social/Non Profit
        - Mobilitätsbudget
    - Angaben in Bezug auf die Berechnung der Pensionen in der Regelung des öffentlichen Sektors (Capelo-Projekt)
        - Einleitung
        - Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor
            - Allgemeine Grundsätze
            - Beginn- und Enddaten der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor
            - Arten von Einrichtungen des öffentlichen Sektors
            - Personalkategorien des öffentlichen Sektors
            - Dienstgrad- oder Funktionsbezeichnung
            - Sprachrolle
            - Art des Dienstes
            - Art der Funktion
            - Gründe für das Ende des statutarischen Verhältnisses
        - Das Tarifgehalt
            - Allgemeine Grundsätze
            - Beginn- und Enddaten der Zeile des Tarifgehalts
            - Datum der Eintragung in das finanzielle Dienstalter;
            - Referenz der Gehaltstabelle
            - Betrag des Tarifgehalts
            - Anzahl der Stunden pro Woche
            - Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt
        - Gehaltszuschläge
            - Allgemeine Grundsätze
            - Beginn- und Enddatum der Zeile für Gehaltszuschläge
            - Referenz des Gehaltszuschlags
            - Grundbetrag des Gehaltszuschlags
            - Prozentanteil des Gehaltszuschlags
            - Anzahl Stunden oder Leistungen
            - Betrag des Gehaltszuschlags
- Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors
    - Allgemeines
    - Betroffene Arbeitgeber
    -

        - Betrag der finanziellen Beteiligung
        - Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze
        - Modalitäten
        - Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger „Ausbildung 600“
        -
        - Andere Aufträge
- Verschiedenes
    - Kontakt mit dem LSS
    - Bescheinigungen
    - Aufsicht
- Grenzüberschreitende Beschäftigung
    - Grundsätzliches
    - Kein Abkommen
    - Multi- und bilaterale Abkommen
        - Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), Schweiz, Island, Norwegen und Liechtenstein
            - Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Mitgliedstaats
            - Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten
            - Entsendung
        - Die Verordnung 1408/71
            - Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten
            - Entsendung
        - Durch ein bilaterales Abkommen gebundene Länder
            - Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes
            - Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder
            - Entsendung
            - Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Gesetzes zur Sozialen Sicherheit
        - Durch das europäische Sozialversicherungsabkommen gebundene Länder
        - Ausschlüsse aufgrund der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers
- Begrenzte Sozialversicherungspflicht
    - Privatsektor
    - Öffentlicher Sektor
- Verpflichtungen
    - Verpflichtungen LSS
        - Allgemeines
        - Die Zahlung der Beiträge
            - Allgemeine Regel
            - Vorschüsse
            - Die jährlichen Beiträge (DmfA)
            - Zahlungsart
            - Gütliche Eintreibung
            - Folgen eines Verzugs
            - Rechnungsstellung und Einziehung von Amts wegen (DmfAPPL)
        - Dimona - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung
            - Allgemeines

        - Anwendungsbereich
        - Welche Basisdaten sind mitzuteilen?
        - Die verschiedenen Dimona-Meldungen
        - Dimona für Studenten
        - Dimona für den soziokulturellen Sektor und Sportveranstaltungen „Artikel 17“
        - Dimona für das Personal der Unterrichtsanstalten (nur für DmfAPPL, nicht für DmfA)
    - DmfA - Die Quartalsmeldung
        - Allgemeines
        - Ändern einer eingereichten Meldung
        - Die Folge beim Versäumnis
- Verpflichtungen Regelungen der Sozialen Sicherheit
    - Kranken- und Invalidenversicherung
    - Arbeitslosigkeit
    - Pensionen
    - Die Familienbeihilfen
    - Jahresurlaub
    - Arbeitsunfälle
    - Die Berufskrankheiten
- Sonstige Verpflichtungen
    - Jungarbeitnehmerverpflichtung

Arbeitgeber

Beschreibung des Erhebungssystems

Beschreibung

Für die Soziale Sicherheit wird als „**Arbeitgeber**“ die natürliche Person, Rechtsperson oder der Verein ohne Rechtspersönlichkeit verstanden, die einen Arbeitnehmer, Praktikanten, Lehrling oder eine gleichgestellte Person beschäftigt. Unter dem Begriff „Arbeitgeber“ wird hier tatsächlich der „Bevollmächtigte“ verstanden, der auch für die Angabe der Lohn- und Leistungsdaten (ggf. über ein Sozialsekretariat oder einen Dienstleister) verantwortlich ist.

Der „Arbeitgeber“ wird anhand der Art des Beschäftigungsverhältnisses bestimmt:

- Im Falle eines Arbeitsvertrags (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h20) (die Situation, die im Privatsektor am häufigsten vorkommt) handelt es sich um die Person, die die Arbeitgeberautorität gegenüber dem Arbeitnehmer ausübt.
- Manchmal gibt es eine gesetzliche Vermutung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h21), dass ein Arbeitsvertrag zwischen Parteien geschlossen wurde. Je nach gesetzlicher Vermutung ist es der Auftraggeber, Eigentümer oder Mieter oder der Arbeitgeber, mit dem der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag verbunden ist, der als Arbeitgeber betrachtet werden muss.
- Im Falle eines statutarischen Beamten ist die öffentliche Einrichtung, mit der der Beamte verbunden ist, der Arbeitgeber.
- Im Falle eines Lehrlings **in der alternierenden Ausbildung** oder eines Praktikanten ist der Praktikumsgeber, der Ausbilder oder die Bildungseinrichtung, bei denen das Praktikum oder die Ausbildung absolviert wird und die bei der Praktikumsdurchführung die Autorität ausüben, als Arbeitgeber zu betrachten.
- In einigen Fällen verrichten Personen Arbeit in vom Gesetzgeber umschriebenen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h22)**gleichartigen Bedingungen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/rules.html#h22) , die ebenfalls dem Sozialversicherungssystem für Lohnempfänger unterworfen sind. Auch hier wird angegeben, wer als „Arbeitgeber“ auftritt.**

Im Rahmen eines Arbeitsvertrags kann man auch von einer „gemeinsamen Arbeitgeberschaft“ sprechen, wen ein Arbeitnehmer Aktivität für mehrere Arbeitgeber ausübt, die die Arbeitgeberautorität gemeinsam ausüben.

Erhebungsverrichtungen LSS

Das LSS erhebt die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge und einige Sonderbeiträge für die Arbeitnehmer, die dem Sozialversicherungssystem für Lohnempfänger unterworfen sind.

In jüngster Vergangenheit wurden diese Erhebungen von vier verschiedenen Einrichtungen der Sozialen Sicherheit verrichtet:

- **dem LSS**
- **dem LSSPLV**
- **dem AÜSS**
- **der HVKS**

Je nach Sektor, für den diese Einrichtungen als Erhebungseinrichtungen auftraten, erfüllten sie zusätzlich einige spezifische Aufgaben. Die Art und Weise der Erhebung war eng mit den Sektoren verbunden, in denen sie auftraten. Ab dem 01. Januar 2018 sind alle diese Einrichtungen beim LSS untergebracht und wurden bestimmte spezifische Aufgaben an andere Einrichtungen der Sozialen Sicherheit übertragen, deren Kernaktivität in engerem Zusammenhang mit diesen Aufgaben steht (dabei handelt es sich beispielsweise um den LfA oder FPD).

Ab dem 01. Januar 2015 haben sich das Landesamt für soziale Sicherheit der provinzialen und lokalen Verwaltungen (LSSPLV) und das Amt für Überseeische Soziale Sicherheit (AÜSS) zum Amt für Sonderregelungen der Sozialversicherung (ASRSV) zusammengeschlossen. Ab dem 01. Januar 2017 bilden das Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS) und das ASRSV eine Einrichtung der Sozialen Sicherheit.

Am 01. Januar 2018 kam auch die HVKS dazu.

Die Anweisungen für die Meldung und die Meldung an sich werden allmählich integriert werden. In Erwartung einer vollständigen Integration der Meldungen bleiben die separaten Anweisungen bestehen.

Welche Anweisungen?

Anweisungen DmfA

Es handelt sich um die Erläuterungen zur Meldung DmfA für Lohnempfänger im Privatsektor und einem Teil des öffentlichen Sektors. Die folgenden Arbeitgeber geben ihre Meldung per DmfA ab:

- **der Privatsektor im Allgemeinen - mit und ohne Gewinnstreben - für mit einem Arbeitsvertrag verbundene Arbeitnehmer oder gleichgestellte Personen**
- **der Öffentliche Sektor (nicht erschöpfend)**
    - **die FÖD und die von den FÖD anhängigen Einrichtungen**
    - **die Gemeinschaften und Regionen und die von denen abhängigen Einrichtungen**
    - **die autonomen Staatsregien, die Berufskammern, die sozialen Wohnungsbaugesellschaften**
    - **die Kirchenfabriken, Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften**

Die meldungsspezifische Beschreibung der Codes finden Sie in den Anweisungen DmfA (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest). (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest)

Anweisungen DmfAPPL

Es geht um die Erläuterungen zur Meldung DmfAPPL für die Lohnempfänger der provinzialen und lokalen Verwaltungen. Die folgenden Arbeitgeber geben ihre Meldung per DmfAPPL ab:

- **die Provinzen**
- **die von Provinzen abhängigen öffentlichen Einrichtungen**
  - **die autonomen Provinzialregien**
  - **die provinzialen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region (POM)**
- **die Gemeinden**
- **die von den Gemeinden abhängigen öffentlichen Einrichtungen**
  - **die autonomen Gemeinderegien**
- **die Gemeindeverbände - interkommunale**
- **die ÖSHZ**
- **die Vorsitzenden der ÖSHZ-Vereinigungen**
- **die von ÖSHZ abhängigen öffentlichen Einrichtungen**
- **die Agglomerationen und Gemeindeföderationen**
- **die von Agglomerationen und Gemeindeföderationen abhängigen öffentlichen Einrichtungen**
- **die lokalen Polizeizonen**
- **die Hilfeleistungszonen**
- **die Flämische Gemeinschaftskommission (VGC) und die Französische Gemeinschaftskommission (FGC)**
- **die regionalen Wirtschaftseinrichtungen**
  - **der Wirtschafts- und Sozialrat der Wallonischen Region (CESRW)**
  - **die Regionale Entwicklungsgesellschaft für die Region Brüssel-Hauptstadt (citydev.brussels)**
  - **der Wirtschafts- und Sozialrat der Flämischen Region (SERV)**
- **die „Bruxelles-Propreté-Net Brussel“, Agentur für städtische Sauberkeit in Brüssel**
- **der Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) – Dienst der Region Brüssel-Hauptstadt für Brandbekämpfung und Ärztliche Nothilfe**
- **die Vereinigungen mehrerer der o. a. Einrichtungen**
- **die VoG „Vlaamse Operastichting“ für Personal, das bei der Interkommunalen „Opera voor Vlaanderen“ statutarisch angestellt war und unter Beibehaltung des Statuts übernommen wurde.**

Die meldungsspezifische Beschreibung der Codes finden Sie in den Anweisungen DmfAPPL (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest).

Anweisungen DmfA für Seeleute

Es geht um die Erläuterungen zur Meldung DmfA für die Arbeitgeber, die zuvor ihre Meldungen bei der HVKS abgegeben haben und für die die DmfA um einige

sektorspezifische Felder erweitert wurde.

Es geht um die Meldung von in Belgien sozialversicherungspflichtigen Seeleuten. Es geht um:

- **die Handelsschifffahrt**
- **den Sektor der Baggerarbeiten**
- **die Seeschleppfahrt**

Die meldungsspezifische Beschreibung der Codes finden Sie in den Anweisungen DmfA (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_introduction/introduction.html). Weitere allgemeine Informationen über die Sozialversicherung für Seeleute finden Sie im Portal der internationalen Beschäftigung (https://www.international.socialsecurity.be/index.html).

Informationen über das Amt für Überseeische Soziale Sicherheit.

Es geht um einen freiwilligen Anschluss, um bei einer Beschäftigung außerhalb des EWR oder in der Schweiz im belgischen System der Sozialen Sicherheit sozialversichert zu sein. Arbeitnehmer können sich individuell anschließen oder von ihrem Arbeitgeber im Rahmen eines kollektiven Vertrags versichert werden.

Dieses Sozialversicherungssystem ist nicht Teil der Allgemeinen Verwaltung der Sozialen Sicherheit.

Weitere Informationen finden Sie im Portal der internationalen Beschäftigung (https://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/nl/home.html).

ZUD-Nummer und Niederlassungseinheit

Unternehmensnummer (ZUD-Nummer)

Jeder Arbeitgeber muss bei der Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD) identifiziert werden und über eine eindeutige Unternehmensnummer verfügen. Die Identifikation des Arbeitgebers durch die Behörde erfolgt anhand dieser Unternehmensnummer (ZUD-Nummer).

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.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie (https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van).

Niederlassungseinheit (lokale Einheit)

Die Zentrale Unternehmensdatenbank (ZUD) ist eine Datenbank, in der alle Basisangaben von Unternehmen / Einrichtungen / Vereinigungen gespeichert sind. Darüber hinaus umfasst die Datenbank auch die verschiedenen Niederlassungseinheiten dieser Unternehmen / Einrichtungen / Vereinigungen.

Unter „Niederlassungseinheit“ (NE) versteht man einen Ort, der sich geografisch durch eine Adresse identifizieren lässt, an dem mindestens eine Aktivität des Unternehmens ausgeübt wird oder von wo aus die Aktivität ausgeübt wird.(Art. I.2, 16° Buch I des Gesetzbuchs über das Wirtschaftrecht). Die NE ist daher jede geografisch getrennt gelegene(r) Betriebssitz, Abteilung oder Unterabteilung (Werkstatt, Fabrik, Lager, Büro usw.), der (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 für Rechnung des Unternehmens / der Einrichtung / der Vereinigung ausgeführt). Grundsätzlich hat jedes Unternehmen / jede Einrichtung / jede Vereinigung mindestens eine NE. Jede NE bekommt eine eigene Identifizierungsnummer, die völlig unabhängig von der der juristischen Einheit ist, zu denen sie zu diesem Zeitpunkt gehören und die durch die ZUD-Nummer identifiziert wird. Die Nummer der NE muss auf dem Niveau der Beschäftigungszeile in der DmfA angegeben werden.

Jede NE ist ausschließlich mit einer Unternehmensnummer verknüpft. Wenn mehrere Niederlassungseinheiten unter derselben Adresse von zwei unterschiedlichen Unternehmen erstellt werden, muss jede Niederlassungseinheit mit der korrekten ZUD-Nummer verknüpft werden. Wenn ein Arbeitnehmer die Nummer einer NE eines anderen Arbeitgebers verwendet, entsteht dadurch eine Anomalie in seiner Meldung.

In Bezug auf ausländische Arbeitgeber, d. h. Arbeitgeber, deren Geschäftssitz sich im Ausland befindet, sind 3 Situationen zu unterscheiden:

- **ausländische Arbeitgeber mit einer NE in Belgien (Typ A), z. B. ausländische Arbeitgeber mit Zweigniederlassung in Belgien;**
- **Arbeitgeber mit Personal, das in Belgien beschäftigt ist, aber ohne Betriebssitz (= NE) in Belgien (Typ B); es handelt sich z. B. um Handelsvertreter in Belgien, die mit belgischen Kunden im Kontakt stehen und die über keine gewerblich genutzten Räume weder bei sich noch andernorts verfügen;**
- **Arbeitgeber mit Personal, das außerhalb von Belgien beschäftigt ist (Typ C), aber der belgischen sozialen Sicherheit unterliegt (z. B. aufgrund einer EU-Verordnung).**

Nur ausländische Arbeitgeber vom Typ A sind verpflichtet, eine NE bei der ZUD zu registrieren. Die Einteilung in einen dieser Typen wirkt sich auf die Zielgruppenermäßigungen und die Art und Weise des Ausfüllens der Meldungen aus.

Arbeitgeber, deren Typ nicht ermittelt werden kann, werden vorläufig einem Typ X zugeordnet.

Interessierte Arbeitgeber finden eine Liste mit Identifikationsnummern und Adressen ihrer NE auf der Website der Zentralen Unternehmensdatenbank (http://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html).

Jedes Unternehmen muss dafür sorgen, dass seine Niederlassungseinheiten in der Zentralen Unternehmensdatenbank korrekt eingetragen sind.

Wenn Sie feststellen, dass einige Niederlassungen fehlen, die Daten nicht korrekt sind oder einige Niederlassungen nicht mehr aktiv sind, ist die Art des Unternehmens für das zu befolgende Verfahren ausschlaggebend. Falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an den Helpdesk der Zentralen Unternehmensdatenbank unter der Nummer 02 277 64 00 oder senden Sie eine E-Mail an helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be.

Handelsunternehmen

Was muss ein Handelsunternehmen, das vor dem 01.07.2003 gegründet wurde, tun?

Handelsunternehmen, die vor dem 01.07.2003 gegründet wurden, können mithilfe der Anwendung „My enterprise“ (http://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van) auf der Internetseite des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie beim Verwaltungsdienst der ZUD einen Antrag stellen, eine (oder mehrere) Niederlassungseinheit(en) zu errichten.

Der Antrag kann entweder für Unternehmen „natürliche Person“ und für Unternehmen „Rechtsperson“ gestellt werden.

Was muss ein Handelsunternehmen, das nach dem 30.06.2003 gegründet wurde, tun?

Handelsunternehmen, die nach dem 30.06.2003 gegründet wurden, können ihre Niederlassungseinheit(en) beim anerkannten Unternehmensschalter ihrer Wahl eintragen. Die Liste der anerkannten Unternehmensschalter (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_l_vuQ) finden Sie auf der Internetseite des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie (http://www.economie.fgov.be/nl/).

Privatrechtliche nicht-kommerzielle Unternehmen

Was muss ein privatrechtliches nicht-kommerzielles Unternehmen, das vor dem 01.07.2009 gegründet wurde, tun?

Nicht-kommerzielle privatrechtliche Unternehmen, die vor dem 01.07.2009 gegründet wurden, können mithilfe der Anwendung ‚My enterprise‘ (http://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van) auf der Internetseite des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie beim Verwaltungsdienst der ZUD einen Antrag stellen, eine (oder mehrere) Niederlassungseinheit(en) zu errichten.

Der Antrag kann entweder für Unternehmen „natürliche Person“ und für Unternehmen „Rechtsperson“ gestellt werden.

Außerdem können Unternehmen die fehlende NE direkt eintragen mit der Webanwendung ‚My enterprise (https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van)‘. Über diese Anwendung können Unternehmen ihre Daten abfragen und ändern. Durch diese Anwendung können die fehlenden NE kostenlos eingetragen werden.

Was muss ein privatrechtliches nicht-kommerzielles Unternehmen, das nach dem 30.06.2009 gegründet wurde, tun?

Privatrechtliche nicht-kommerzielle Unternehmen, die nach dem 30.06.2009 gegründet wurden, können beim anerkannten Unternehmensschalter ihrer Wahl ihre Niederlassungseinheit(en) eintragen lassen. Eine Liste der anerkannten Unternehmensschalter (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_l_vuQ) ist auf der Internetseite des FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie (http://www.economie.fgov.be/nl/) verfügbar.

Außerdem können Unternehmen die fehlende NE direkt eintragen mit der

Webanwendung ‚My enterprise (https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kruispuntbank-van/my-enterprise/kruispuntbank-van)'. Über diese Anwendung können Unternehmen ihre Daten abfragen und ändern. Durch diese Anwendung können die fehlenden NE kostenlos eingetragen werden.

Für nicht-kommerzielle Unternehmen, die nicht der oben genannten Verpflichtung unterliegen

(Berufsvereinigungen, Miteigentümervereinigungen, stellvertretende Arbeitnehmerorganisationen, Vereinigungen ohne Rechtspersönlichkeit, VoG, Schulträger des subventionierten Bildungsbereichs)

Wenden Sie sich an die Direktion Statistik des LSS, die die Niederlassungseinheiten registrieren lassen wird (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 18, 02 509 31 09 und 02 509 38 83 oder per E-Mail an stat.cod@rsz.fgov.be.

Provinziale und lokale Verwaltungen

Die provinzialen und lokalen Verwaltungen können ihre Niederlassungseinheit(en) direkt über die Online-Anwendung Rx (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/rx/formulaires.htm) auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit registrieren.

Die Rolle des LSS gegenüber der Zentralen Unternehmensdatenbank

Das LSS spielt eine Dreifachrolle gegenüber der ZUD.

Für die provinzialen und lokalen Verwaltungen sorgt das LSS für die Eintragung in die ZUD. Zur Identifikation muss eine neue Verwaltung die Satzung und das R1-Formular (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/rx/formulaires.htm)an das LSS aushändigen. Bevorzugt wird die Einsendung einer eingescannten Version per E-Mail an K12@rsz.fgov.be, aber die Dokumente können auch per Einschreiben gesandt werden an das LSS, Abteilung Identifikation und Kontrolle, Kontrolle öffentlicher Sektor, Victor Hortaplein 11, B-1060 Brüssel. Wenn die Satzung anhand der geltenden gesetzlichen Bestimmungen erstellt wurde, sorgt das LSS für die Eintragung bei der ZUD.

Für einige spezifische Arbeitgeber , die zum ersten Mal Personal beschäftigen und denen der FÖD Finanzen noch keine ZUD-Nummer zugewiesen hat, sorgt das LSS für die Eintragung in die ZUD. Es betrifft

- **die Vereinigungen/Genossenschaften ohne Rechtspersönlichkeit;**
- **die Arbeitgeber, die nur Hausangestellte oder Hauspersonal beschäftigen;**
- **die im Ausland ansässigen natürlichen und juristischen Personen, die nicht dauerhaft in Belgien ansässig sind oder dort keine Niederlassung**

haben.

Diese Arbeitgeber müssen sich über die Anwendung WIDE (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm) auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit identifizieren. Auf der Grundlage der Daten in WIDE weist das LSS die ZUD-Nummer und die Niederlassungseinheiten zu.

Für die anderen Unternehmen registriert das LSS die Eigenschaft des Arbeitgebers in der ZUD. Das LSS signalisiert der ZUD, welche Unternehmen als Arbeitgeber in das Arbeitgeberverzeichnis aufgenommen wurden.

Beitritt und Löschung

Arbeitgeber, der zum ersten Mal Personal einstellt

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

Um die Eigenschaft des Arbeitgebers vom LSS zu erhalten, ist eine ZUD-Nummer notwendig.

Die Identifikation als Arbeitgeber verläuft über

- die Anwendung ‚WIDE' (Arbeitgeberidentifikation/ion-Employeurs) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm), wenn es sich nicht um eine provinziale und lokale Verwaltung (DmfA) handelt;
- das R1-Formular (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/documents/pdf/R1_N.pdf), wenn es sich um eine provinziale oder lokale Verwaltung handelt (DmfAPPL).

DmfA

Nach der Bearbeitung der elektronischen Anfrage ‚WIDE' erhält der Arbeitgeber eine Mitteilung des LSS mit:

- der definitiven LSS-Nummer;
- der ZUD-Nummer, wenn das LSS die ZUD-Nummer zuweist;
- dem NACE-Code (Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union) und einer Beschreibung der Aktivität(en) des Unternehmens;
- der/den zuerkannten Arbeitgeberkategorie(n).

Das anerkannte Sozialsekretariat des Arbeitgebers erhält eine elektronische Version dieser Mitteilung.

DmfAPPL

Nachdem das R1-Formular bearbeitet wurde, wird die ZUD-Nummer in die Online-Anwendung Rx integriert. Der Arbeitgeber erhält eine schriftliche Bestätigung der Eintragung und das ‚Full Service'-Sekretariat erhält eine Kopie davon.

Die Identifikation als Arbeitgeber beim LSS wird nicht nur in das Arbeitgeberverzeichnis (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/empdir/index.htm) aufgenommen, sondern auch in die ZUD.

Nur die Arbeitgeber, die in das Arbeitgeberverzeichnis aufgenommen sind, haben Zugang zu den Online-Diensten der Sozialen Sicherheit und können eine Dimona oder DmfA (DmfAPPL) einreichen.

Arbeitgeber, der kein Personal mehr beschäftigt

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 einer korrekten Dimona OUT des letzten Arbeitnehmers 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 daher auch keine Meldung einreichen.

Wenn der Arbeitgeber seine Aktivität vollständig beendet oder davon ausgeht, dass er über einen Zeitraum von wenigstens zwei vollen Quartalen kein Personal mehr beschäftigen wird, muss er für den letzten Arbeitnehmer eine Dimona OUT durchführen und einen Antrag auf Beendigung der Aktivitäten als Arbeitgeber über ‚WIDE (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm)' (keine provinziale oder lokale Verwaltung) oder über ‚Rx (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/rx/formulaires.htm)' (provinziale oder lokale Verwaltung) einreichen. In diesem Fall werden seine LSS-Nummer sowie seine Eigenschaft als Arbeitgeber bei der Zentralen Unternehmensdatenbank beendet.

Das LSS wird übrigens systematisch die Arbeitgeber kontaktieren, die vier Quartale lang keine Meldung mehr einreichen und die Löschung ihrer LSS-Nummer noch nicht beantragt haben.

Das LSS kann jedoch nur dann einem Antrag auf Löschung der LSS-Nummer stattgeben, wenn für alle Arbeitnehmer eine DIMONA-Dienstaustrittsmeldung erfolgt

ist. Achten Sie deshalb bitte darauf, dass dies erfolgt ist, bevor Sie die Löschung beantragen.

Selbstverständlich müssen Arbeitgeber, die kein Personal mehr beschäftigen, dem LSS aber noch Beiträge im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer oder für den Aufbau außergesetzlicher Pensionen schulden, nicht melden, dass sie kein Personal mehr beschäftigen. Jedoch müssen Sie ihre Meldung rechtzeitig einreichen.

Arbeitgeber, der erneut Personal einstellt

Jeder Arbeitgeber, der bereits beim LSS identifiziert und dessen LSS-Nummer beendet wurde, da er in einem bestimmten Zeitraum keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mehr beschäftigte, und einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt, muss die Wiederbeschäftigung über die Anwendung ‚Wide' oder ‚Rx' melden. Auf diese Weise wird seine alte Nummer wieder aktiviert.

Informationen, die der Arbeitgeber bei der Identifikation angeben muss

1. Allgemeine Identifikationsangaben des Arbeitgebers

Jede als Arbeitgeber identifizierte natürliche Person oder Rechtsperson (die keine provinziale oder lokale Verwaltung ist) kann dem LSS Folgendes schriftlich mitteilen:

- **alle Änderungen des Namens oder der Rechtsform des Unternehmens;**
- **alle Adressänderungen des Geschäftssitzes oder der Niederlassungseinheiten.**

Die Zentrale Unternehmensdatenbank wurde gesetzlich informiert und wird das LSS davon unterrichten.

Jeder belgische Arbeitgeber ohne Rechtspersönlichkeit, der die Eigenschaft als Unternehmen allein dem Umstand verdankt, dass er Arbeitgeber ist (z. B. eine nicht rechtsfähige Vereinigung, eine Miteigentümervereinigung), muss dem LSS über WIDE Folgendes schriftlich mitteilen:

- **alle Änderungen des Namens oder der Teilhaber des Unternehmens**
- **alle Adressänderungen des Geschäftssitzes oder der Niederlassungseinheiten.**

Jeder ausländische Arbeitgeber, natürliche oder juristische Person, der (die) kein

belgisches Tochterunternehmen hat, muss dem LSS Folgendes schriftlich mitteilen:

- **alle Änderungen des Namens oder der Rechtsform des ausländischen Unternehmens;**
- **alle Adressänderungen des Geschäftssitzes im Ausland oder der Niederlassungseinheiten in Belgien.**

Jede provinziale oder örtliche Verwaltung muss dem LSS über Rx Folgendes mitteilen:

- **alle Änderungen des Namens oder der Rechtsform des Unternehmens;**
- **alle Adressänderungen des Geschäftssitzes oder der Niederlassungseinheiten;**
- **die Änderungen im Zusammenhang mit der zweiten Pensionssäule für Vertragspersonal (Anschluss, Pensionsbeitrag usw.);**
- **der Anschluss an den solidarisierten Pensionsfonds für statutarisches Personal.**

2. Berufliche Angaben zum Arbeitgeber (DmfA)

Jeder identifizierte Arbeitgeber muss der Direktion Identifikation des LSS Folgendes schriftlich mitteilen:

- **Änderung der Berufsaktivität; Arbeitgeber, die eine Änderung ihrer im ZUD angegebenen Handelstätigkeit beantragen, müssen diese Änderung dem LSS melden und dabei Begriffe aus der Liste verwenden, die dem Königlichen Erlass vom 16.10.2000 zur Abänderung des Königlichen Erlasses 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;**
- **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.**

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

1. **seine korrekte Unternehmensnummer;**
2. **seine interne Eintragungsnummer beim LSS (zusätzlich).**

Bevollmächtigte

Beschreibung

Arbeitgeber können im Rahmen ihrer sozialen Verwaltung einen Bevollmächtigten einsetzen. Der vom Arbeitgeber angegebene Bevollmächtigte ist der erste Ansprechpartner für die Einrichtungen der sozialen Sicherheit in Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber. Der Bevollmächtigte hat folgende Aufgaben:

- **im Namen und für Rechnung der Arbeitgeber in einer direkten Beziehung zu den Einrichtungen der sozialen Sicherheit, die Formalitäten erledigen, die die Sozialversicherungsgesetzgebung Arbeitgebern in Bezug auf die genannten Einrichtungen auferlegt;**
- **die Arbeitgeber bei ihren Beziehungen mit den Einrichtungen zu unterstützen, zum Beispiel jene in Artikel 2 Absatz 2 des Gesetzes vom 15.01.1990 über die Errichtung und Organisation einer Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit, und sie in diesem Zusammenhang zu informieren.**

Für die Erledigung der Formalitäten im Bereich der sozialen Sicherheit für seine angeschlossenen Arbeitgeber erhält der Bevollmächtigte Zugriff auf das elektronische Netz der sozialen Sicherheit, sofern er:

- **sich beim LSS identifiziert;**
- **den Anweisungen des LSS Folge leistet (er ist zwar kein Bevollmächtigter des LSS, aber an die Weisungen des LSS gebunden);**
- **auf Antrag des LSS alle Auskünfte erteilt oder Unterlagen beschafft, die für die Kontrolle der Anwendung der Sozialgesetzgebung erforderlich sind;**
- **dem LSS innerhalb von 15 Tagen die Kündigung oder Löschung eines Arbeitgebers innerhalb von 15 Tagen nach ihrem Eintritt bekanntgibt.**

Sozialsekretariate und soziale Dienstleister (DmfA)

Arten

Es gibt zwei Arten von Bevollmächtigten:

- **dieSozialsekretariate: Diese Sekretariate wurden durch Privatpersonen und Arbeitgeberverbände in Form einer VoG gegründet. Wenn sie bestimmte Bedingungen erfüllen, kann der Minister der Sozialen Angelegenheiten sie als solche zulassen. Die Anerkennung verleiht der Vereinigung gewisse Vorrechte, wie das exklusive Recht, die von ihren angeschlossenen Arbeitgebern geschuldeten Sozialbeiträge einzunehmen, legt ihr aber auch Verpflichtungen (Kontrollen) auf. Im**

Belgischen Staatsblatt wird jährlich eine Liste der Sozialsekretariate veröffentlicht. Die Arbeitgeber können bei der Dienststelle Inspektion des LSS eine Abschrift dieser Liste beantragen.
- die sozialen Dienstleister: sie sind nicht durch den Minister zugelassen und haben keinen Anspruch auf Vorrechte, die für anerkannte Sozialsekretariate gelten. Sie dürfen genauso wenig den Titel ‚Sozialsekretariat' benutzen oder die Sozialbeiträge einnehmen, wie die anerkannten Sozialsekretariate.

Das Qualitätsbarometer

Mit der Veröffentlichung eines Königlichen Erlasses am 20. Februar 2017 ist das Qualitätsbarometer für Sozialsekretariate in Kraft getreten. Es eröffnet auch die Möglichkeit, (ausgenommen der finanziellen Kontrolle) nicht anerkannte Dienstleister in das System einzubeziehen.

Das Ziel der Ausarbeitung des Qualitätsbarometers besteht darin, über ein positives Instrument zu verfügen, um die Datenverarbeitung und den Datenaustausch mit den Sozialversicherungseinrichtungen zu verbessern, im Hinblick auf eine korrekte Berechnung der Beiträge und der Gewährleistung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer.

Indem die Probleme inventarisiert wurden, ist der Erbringer von Sozialdienstleistungen in der Lage, die notwendigen Schritte zur Anpassung seiner Arbeitsweisen zu unternehmen. Die wiederkehrenden Qualitätskontrollen bieten dem Erbringer von Sozialdienstleistungen die Möglichkeit, die Fortschritte zu überwachen und zu kontrollieren.

Das Barometer ist aus sechs Kontrollbereichen aufgebaut, die jeweils einen spezifischen Funktionsaspekt kontrollieren. Die sechs Kontrollbereiche sind:

- stille Kontrollen,
- technische Kontrollen,
- finanzielle Kontrollen (nur für anerkannte Sozialsekretariate),
- Systemkontrollen auf primäre Anomalien,
- Systemkontrollen auf nicht primäre Anomalien,
- Kreuzkontrollen bezüglich der Kohärenz zwischen den Angaben in der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung (Dioma) und den eingereichten DmfA-Erklärungen.

Eine umfassende Beschreibung der Kernprobleme, die zum Qualitätsbarometer geführt haben, finden Sie im Dokument „Verwaltungsanweisung im Zusammenhang mit den Kontrollen im Rahmen der Einführung eines Qualitätsbarometers für anerkannte Sozialsekretariate (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/barometer_quality/documents/Kwaliteitsbarometer_admin_onderrichtingen_N.pdf)".

‚Full Service' Sekretariate und Dienstleister (DmfAPPL)

Arten

Es gibt zwei Arten von Bevollmächtigten:

- **Das ‚Full Service'-Sekretariat (FSS). Das Label „Full Service"-Sekretariat wird unter strengen Bedingungen einem Rechenzentrum verliehen, das im Namen und für Rechnung der provinzialen und lokalen Verwaltungen einige Verpflichtungen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit erfüllt.**
- **Der Dienstleister. Ein Dienstleister ist ein Rechenzentrum oder ein anderer öffentlicher Dienst, die die provinziale oder lokale Verwaltung bei der Sozialverwaltung unterstützen und hierfür Zugang zu den gesicherten Daten der sozialen Sicherheit erhalten.**

Um als FSS akzeptiert zu werden, sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- **Ein FSS muss mindestens 5 Verwaltungen oder mindestens 2 Verwaltungen mit zusammen mindestens 1 000 Arbeitnehmern vertreten.**
- **Das Ergebnis des LSS (Berechnungsberichte und Fehlermeldungen für die Sozialversicherungsmeldungen, DIMONA-Meldungen) ist vom FSS zu verarbeiten, zu verbreiten und ggf. zu verbessern.**
- **Ein FSS muss verschiedene Dateiübertragungen mittels der vorgeschriebenen elektronischen Übertragungswege durchführen.**
- **Ein FSS muss sich gemäß dem Gesetz vom 08.12.1992 verpflichten, die Privatsphäre zu wahren.**

Ein Rechenzentrum, das sich als ‚Full Service'-Sekretariat registrieren möchte, muss dies über die Anwendung Mahis (http://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/mahis/index.htm) auf der Portalseite der sozialen Sicherheit melden.

Obwohl das FSS Bevollmächtigter der ihm angeschlossenen Arbeitgeber ist und ihre Aufträge ausführt, ist es verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die ausgeführten Aufträge die gesetzlichen und rechtlichen Bestimmungen erfüllen.

Nur der Arbeitgeber selbst bleibt zivil- und strafrechtlich haftbar für die Nichteinhaltung seiner Verpflichtungen im Rahmen der Gesetzgebung zur sozialen Sicherheit. Da der Arbeitgeber für die Einreichung einer vollständigen Meldung verantwortlich ist, kann er für die Erfüllung seiner Sozialversicherungsverpflichtungen eines Quartals nur einem einzigen Dienstleister oder FSS angeschlossen sein. In der Praxis kann die Quartalsmeldung nur von einem Dienstleister oder einem FSS eingereicht werden.

Unrichtige oder unvollständige Angaben über die Beziehung zwischen einer Verwaltung und einem Dienstleister oder einem „Full Service"-Sekretariat im LSS-Arbeitgeberverzeichnis können zur Ablehnung einer DmfAPPL und einer Sanktion aufgrund verspäteter Meldung führen. Jede Änderung am Kundenbestand eines Dienstleisters oder eines „Full Service"-Sekretariats muss unverzüglich über Mahis (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/mahis/index.htm)an das LSS gemeldet werden.

Vollmacht

Die überwältigende Mehrheit der Arbeitgeber lässt sich für ihre Verpflichtungen im Bereich der Sozialen Sicherheit durch einen Bevollmächtigten vertreten. Dazu wird zwischen dem Arbeitgeber und seinem Bevollmächtigten ein schriftlicher Vertrag aufgesetzt, der ausdrücklich festlegt, welche Aufträge der Bevollmächtigte für den Arbeitgeber ausführen wird. Die Vollmacht ist dem LSS durch eine ‚Vollmacht' bekannt zu geben, die vom Bevollmächtigten und vom Arbeitgeber unterzeichnet wird. Die genauen Regeln und Fristen für die Erteilung, Übertragung und Beendigung einer Vollmacht werden in der Erklärung zur Anwendung Mahis (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/mahis/index.htm) (Anwendung, mit der Sie als Arbeitgeber Ihre Vollmachten abfragen können) auf der Portalseite der sozialen Sicherheit erläutert.

Entscheidend dabei ist, dass eine Vollmacht nur zum Zeitpunkt des Übergangs in ein neues Quartal auf einen neuen Bevollmächtigten übertragen werden kann. Der neue Bevollmächtigte übernimmt von seinem Vorgänger die Verwaltung der elektronischen Anwendungen, die im Hinblick auf die Erfüllung der Verpflichtungen in Sachen soziale Sicherheit von den Einrichtungen der sozialen Sicherheit zur Verfügung gestellt werden und ist dabei für die Verwaltung der bisherigen, gegenwärtigen und zukünftigen Angelegenheiten zuständig. Ab der Übernahme der Vollmacht ist der neue Bevollmächtigte der erste Ansprechpartner für die Einrichtungen der sozialen Sicherheit in den Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber.

Der alte Bevollmächtigte ist zur Information des neuen Bevollmächtigten in Bezug auf die Quartale verpflichtet, für die der alte Bevollmächtigte Meldungen vorgenommen oder Formalitäten erledigt hat, und dies innerhalb des Zeitraums, in welchem die Quartale, auf die sich die Information bezieht, noch nicht verjährt sind.

Im Falle der Unterbrechung oder Aussetzung der Verjährung besteht die Informationspflicht unverändert fort.

Die Informationspflicht beinhaltet, dass der alte Bevollmächtigte auf Antrag des neuen Bevollmächtigten alle verfügbaren Informationen beschaffen muss, die für die technischen Arbeitsvorgänge notwendig sind.

Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit – Personal

Allgemeine Regeln

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

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

Der Arbeitsvertrag

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

Das Programmgesetz vom 27. Dezember 2006 legt die Grundsätze für die Beurteilung des Sozialstatuts fest, in dessen Rahmen Berufstätigkeiten als Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder als Selbstständiger ausgeübt werden.

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

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

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

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

Die Verpflichtungen, die mit der Ausübung eines Berufes verbunden sind und die durch oder kraft eines Gesetzes auferlegt sind, kommen nicht in Betracht, um die

Art eines Vertrags zu bezeichnen. Außerdem reichen dem Gesetzgeber zufolge unten stehende Elemente für sich nicht 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.**

Eine widerlegbare Vermutung, dass in bestimmten Sektoren der Status eines Lohnempfängers oder eines Selbständigen eingetragen werden kann, wenn einige spezifisch festgestellte Kriterien (nicht) erfüllt sind. Diese Vermutung gilt kraft Gesetz für die folgenden sechs Sektoren:

- **das Baugewerbe**
- **den Sektor der Wach- und Aufsichtsdienste**
- **den Sektor des Personen- und Gütertransports**
- **den Reinigungssektor**
- **den Landwirtschaftssektor**
- **den Gartenbausektor**

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

1. **das Fehlen eines finanziellen oder wirtschaftlichen Risikos für denjenigen, der die Tätigkeiten ausführt (insbesondere das Fehlen einer erheblichen persönlichen Investition mit eigenen Mitteln oder einer erheblichen persönlichen Beteiligung am Gewinn und Verlust des Unternehmens);**
2. **das Fehlen von Verantwortung und Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, in Bezug auf die Finanzen des Unternehmens;**
3. **das Fehlen von Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, über die Einkaufspolitik des Unternehmens;**
4. **das Fehlen von Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, über die Preispolitik des Unternehmens, es sei denn, die Preise sind gesetzlich festgelegt;**
5. **das Fehlen einer Ergebnisverpflichtung in Bezug auf die vereinbarte Arbeit;**
6. **die Garantie für die Zahlung einer festen Entschädigung, unabhängig von den Betriebsergebnissen oder dem Umfang der Leistungen desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt;**
7. **selbst kein Arbeitgeber sein, der persönlich und frei Personal einstellt, oder keine Möglichkeit haben, Personal einzustellen oder sich für die Ausführung der vereinbarten Arbeit ersetzen zu lassen;**
8. **nicht selbst als Unternehmen gegenüber einer anderen Person**

auftreten, oder hauptsächlich oder normalerweise nur für einen einzigen Vertragspartner arbeiten;

9. in Räumen arbeiten, dessen Eigentümer oder Mieter man nicht ist, oder mit Material arbeiten, das vom Vertragspartner zur Verfügung gestellt, finanziert oder gewährleistet wird.

Diese Vermutung kann mit allen Rechtsmitteln widerlegt werden.

Die oben genannten Kriterien können durch spezifische Kriterien für bestimmte Sektoren oder Berufe ersetzt oder ergänzt werden. Diese sozioökonomischen und rechtlichen Kriterien werden durch Königlichen Erlass festgelegt. Weitere Erläuterungen zu den betreffenden Sektoren finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung>Arbeitsabkommen>Art der Arbeitsbeziehung >Vermutung, betroffene Sektoren, Kriterien und Auswirkungen (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher3), sowie das Verzeichnis der königlichen Erlasse (http://www.werk.belgie.be /defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher5).

Wenn die Art des Arbeitsverhältnisses nicht klar ist, können die Parteien dieses Arbeitsverhältnisses sie der Administrativen Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses, die innerhalb des FÖD Soziale Sicherheit eingerichtet ist, vorlegen. Diese Kommission ist damit beauftragt, über die Qualifikation eines Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Weitere Informationen über die Arbeitsweise dieser Kommission und das Standardformular für Anträge finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/nl/index.htm).

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

Gemeinsame Arbeitgeberschaft

In einigen Situationen können mehrere Arbeitgeber beschließen, zur Beschäftigung von Arbeitnehmern über zu gehen, die Leistungen für jeden von ihnen erbringen. Durch die Art der Leistungen ist es vorab nicht immer deutlich, wann die Leistungen für einen spezifischen Arbeitgeber erbracht werden und wann für einen anderen Arbeitgeber. Sie üben die Arbeitgeberautorität gemeinsam aus. Es kann sich beispielsweise um Sekretariatsaufgaben für gegebenenfalls verschiedene freie Berufe (einen Arzt und einen Rechtsanwalt, einen Zahnarzt und einen Arzt) handeln, die sich in einem gemeinsam genutzten Gebäude befinden. Hinsichtlich der formalen Verpflichtungen kann man sich folgendermaßen organisieren:

Der ‚globale' Arbeitsvertrag

Bei einem globalen Arbeitsvertrag unterzeichnen mehrere Arbeitgeber und ein (1) Arbeitnehmer. Jeder unterzeichnende Arbeitgeber muss eine Dimona unter seiner ZDU-Nummer abgeben und die Leistungen und den Lohn, der sich auf die für ihn erbrachten Leistungen bezieht, in einer DmfA mit seiner ZDU-Nummer angeben.

Der nichtrechtsfähige Verein

Die Arbeitgeber können auch einen nichtrechtsfähigen Verein gründen. Der Arbeitnehmer schließt einen Arbeitsvertrag mit dem nichtrechtsfähigen Verein. Es wird von nur einem Arbeitgeber gesprochen, nämlich dem nichtrechtsfähigen Verein. Dieser muss sich als Arbeitgeber beim LSS registrieren lassen und die Dimona und DmfA unter seiner Nummer einreichen.

Die Arbeitgebergruppierung

Abweichend von der Regelung bezüglich der Leiharbeit und der Bereitstellung von Personal, kann der Arbeitsminister Arbeitgebergruppierungen gestatten, um Arbeitnehmer ihrer Mitglieder zur Verfügung zu stellen, um ihre gemeinsamen Bedürfnisse zu erfüllen. Die Arbeitgebergruppierung hat dann die Rechtsform einer VoG oder einer wirtschaftlichen Interessenvereinigung. Die Bedingungen und das Verfahren sind auf der Website ‚Arbeitgebergruppierungen (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45790)' des FÖD BASK beschrieben. Wie bei einer nichtrechtsfähigen Vereinigung manifestiert sich die Arbeitgebergruppierung als der einzige Arbeitgeber und muss sie die Dimona- und DmfA-Meldung durchführen.

Das Vorstehende ändert nichts an den spezifischen Regeln, die für eine Beschäftigung in unterschiedlichen Ländern innerhalb derselben Gruppe gelten.

Gesetzliche Vermutung

Allgemein muss derjenige, der sich auf die Existenz eines Arbeitsvertrags beruft, dessen Existenz belegen. In folgenden Fällen gibt es jedoch eine gesetzliche Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag zwischen den Parteien geschlossen wurde.

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

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

Ähnliche Bedingungen

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

Ähnliche Bedingungen gibt es für:

- **Bevollmächtigte (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/mandatariesorshareholders_commercialcompanies.html)**
- **Heimarbeiter (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html)**
- **Personenbeförderer (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html)**
- **Güter-/Warentransporteure (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html)**
- **Ärzte in Ausbildung zum Facharzt**
- **Stipendiaten (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/grantholders.html)**
- **Tageseltern**
- **persönliche Assistenten (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html)**

Die Lehrlinge

Bei der sozialen Sicherheit sind Lehrlinge den Arbeitnehmern gleichgestellt.

Öffentlicher Sektor

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

Ausschlüsse

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

- **den soziokulturellen Sektor**
- **Sportveranstaltungen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html)**
- **landwirtschaftliche Arbeiter (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html)**
- **Studenten**
- **Hausangestellte (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html) (ausschließlich bestimmte Hausangestellte)**
- **freiwillige Mitarbeiter**
- **Künstler mit besonderen geringen Vergütungen**
- **Ärzte**
- **Freiwillige bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst**

Diese Personen daher nicht beim LSS angegeben, mit Ausnahme:

- **des soziokulturellen Sektors (nur DmfAPPL)**
- **Studenten (DmfA und DmfAPPL)**
- **Freiwillige bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst (nur DmfAPPL)**

Spezifische Fälle

Kommission

Ein Künstler kann bei einem Arbeitgeber/Auftraggeber künstlerische Leistungen liefern und/oder Werke produzieren:

- **mit einem Arbeitsvertrag;**
- **ohne Arbeitsvertrag im Rahmen von ‚Artikel 1bis'**
- **ohne Arbeitsvertrag im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung.**

‚Artikel 1bis'-Regelung und Künstlervisum

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

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

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf die Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke im Rahmen der juristischen Person vollbringen, deren Bevollmächtigte sie sind, im Sinne von Artikel 3, §1, Absatz 4 des Königlichen Erlasses Nr. 38 vom 27.07.1967 über das Sozialstatut der Selbstständigen.

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.

Die Künstlerkommission beurteilt auf Basis dieser Definition und auf Basis einer Methodik, die in ihrer Geschäftsordnung festgelegt ist, ob der Betroffene künstlerische Leistungen oder Werke im Sinne von Artikel 1bis vollbringt, und stellt das Künstlervisum aus.

Weitere Informationen über die Beantragung des Künstlervisums finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (https://socialsecurity.belgium.be

/nl/kunstenaarsstatuut).

Die Entschädigungen, die Künstlern für die erbrachten künstlerischen Leistungen oder die produzierten künstlerischen Werke zuerkannt werden, werden als Lohn betrachtet, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Geringe Entschädigungsregelung und Künstlerkarte

In dieser Regelung, die am 01.07.2004 in Kraft trat und für ‚Amateur'-Künstler (künstlerische Tätigkeiten im kleinen Rahmen) ausgestellt wird, ist ausdrücklich festgelegt, dass Künstler, die für ihre künstlerischen Leistungen oder Werke nur eine geringe Vergütung erhalten, nicht in den Anwendungsbereich der Sozialversicherungsgesetzgebung 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.

Konkret wird jede Vergütung für eine künstlerische Leistung, die 100,00 EUR (128,93 EUR im Jahr **2019) am Tag nicht überschreitet, als Unkostenvergütung betrachtet, ohne dass dazu ein Beweis erbracht werden muss. Der Künstler selbst darf pro Kalenderjahr nicht mehr als 2.000,00 EUR (2.578,51 EUR** im Jahr **2019) für seine gesamten künstlerischen Leistungen erhalten. 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 Vergütung dem maximalen Tagesbetrag pro Auftraggeber entsprechen; 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 und auf maximal 7 aufeinanderfolgende Tage bei einem Auftraggeber.**

Die genannten Beträge gelten für das Jahr 2004. Diese Beträge werden jedes Jahr an die Entwicklung des Gesundheitsindex angepasst. Die Beträge, die für ein bestimmtes Jahr gelten (= der Grundbetrag, multipliziert mit dem Gesundheitsindex vom September des vorangehenden Jahres, geteilt durch den Gesundheitsindex vom September 2003), werden jeweils im Dezember des vorangehenden Jahres bekannt gegeben. Unter Berücksichtigung des allgemeinen Systems der Indexblockierung wird sowohl für den Referenzindex vom September 2003 als auch für den Gesundheitsindex vom September 2015 der geglättete Index verwendet.

Vorangegangene Beträge:

Für das Jahr 2014 beträgt der Jahresbetrag 2.444,21 EUR und der Tagesbetrag 122,21 EUR.
Für das Jahr 2015 beträgt der Jahresbetrag 2.444,74 EUR und der Tagesbetrag 122,24 EUR.

Für das Jahr 2016 beträgt der Jahresbetrag 2.466,34 EUR und der Tagesbetrag 123,32 EUR
Für das Jahr 2017 beträgt der Jahresbetrag 2.493,27 EUR und der Tagesbetrag 124,66 EUR.
Für das Jahr 2018 beträgt der Jahresbetrag 2.534,11 EUR und der Tagesbetrag 126,71 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 müssen. So können die Auftraggeber feststellen, ob der Künstler für die Sonderregelung in Betracht kommt. Ferner müssen die Künstler im Besitz einer Leistungsübersicht sein, die sie ausfüllen und von ihrem Auftraggeber unterschreiben lassen.

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

Die Karte und die Leistungsübersicht, die der Künstler am Arbeitsplatz für die Inspektionsdienste bereithalten muss, werden von der Künstlerkommission überreicht.
Weitere Informationen über diese Maßnahmen finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit. (https://socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut)

.

Die Künstlerkommission

Die Künstlerkommission wurde mit folgendem Ziel gegründet:

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

Weitere Informationen über die Modalitäten der Künstlerkommission finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (https://socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut).

Die Künstlerkommission ist unter folgender Adresse erreichbar:

Künstlerkommission
FÖD Soziale Sicherheit
Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique
Finance Tower
GD Sozialpolitik

Kruidtuinlaan/Boulevard du Jardin Botanique 50, bus/boîte 115
1000 Brüssel

E-Mail: kunstenaars@minsoc.fed.be

Lehrlinge - alternierende Ausbildung

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

Ab dem 01.07.2015 gilt eine genauere Begriffsbestimmung für ‚Lehrling' im Zusammenhang mit der Sozialversicherung. Ein Lehrling ist jede Person, die im Rahmen einer alternierenden Ausbildung vertraglich an einen Arbeitgeber gebunden ist. Dies sind Ausbildungen, die jede der folgenden 6 Bedingungen erfüllen:

- **Die Ausbildung besteht aus einem Teil, die am Arbeitsplatz vermittelt wird („Arbeit") und einem Teil, der bei einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder auf deren Initiative und Verantwortung erfolgt („Lernen"). Zweck dieser beiden Teile ist die Ausführung eines Ausbildungsplans, sie sind aufeinander abgestimmt und wechseln einander regelmäßig ab.**
- **Die Ausbildung führt zu einer beruflichen Qualifikation.**
- **Der Arbeitsteil umfasst im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Stunden pro Woche, wobei Feiertage und Urlaub nicht mitgerechnet sind.**
- **Der Lernteil umfasst mindestens (die Stunden werden im Verhältnis zur Gesamtdauer der Ausbildung berechnet, wobei die Unterrichtsstunden abgezogen werden dürfen, von denen der Lehrling eventuell von der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung befreit wurde):**
    - **240 Unterrichtsstunden für teilzeitschulpflichtige Personen und**
    - **150 Unterrichtsstunden für Jugendliche, die nicht mehr teilzeitschulpflichtig sind,**
- **Beide Teile (Arbeiten/Lernen) werden im Rahmen eines Vertrags ausgeführt, zu deren Parteien der Arbeitgeber und der Lehrling gehört.**
- **Im Vertrag wird eine finanzielle Entlohnung durch den Arbeitgeber genannt, die als Gehalt gilt.**

Am 30.06.2015 bestehende Verträge können bis zu ihrem Ende weiterlaufen und müssen nicht anhand dieser 6 Kriterien geprüft werden. Diese Personen bleiben bis zum Vertragsende vertraglich gebunden.

Personen, die mit Lehr-, Praktikums- oder Schnupperarbeitsverträgen beschäftigt sind und diese Bedingungen nicht erfüllen, werden hinsichtlich der Anwendung des Sozialversicherungssystems von Beschäftigten nicht als Lehrlinge betrachtet.

Einige Personen brauchen aufgrund der obligatorischen Sozialversicherungsunterlagen eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA-Meldung) des Typs „DWD" (DIMONA without DmfA) und nicht des Typs „OTH" (others), wie die „gebundenen" Lehrlinge.

Personen, die mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt sind, fallen nicht unter dieses System der alternierenden Ausbildung. Sie werden als normale Arbeitnehmer angemeldet.

Personen, die eine der folgenden Ausbildungsformen besuchen, sind immer sozialversicherungspflichtig:

- **der gemäß der Regelung zur Weiterbildung des Mittelstandes anerkannte Lehrvertrag (im Folgenden anerkannte Lehrlinge genannt);**
- **der Lehrvertrag, der in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 19.07.1983 über das Lehrlingswesen für Berufe, die durch Arbeitnehmer**

im Lohndienst (im Folgenden industrielle Lehrlinge genannt) ausgeübt werden, fällt;

- der Vertrag für sozial-berufliche Eingliederung, der durch die Gemeinschaften und Regionen im Rahmen des Teilzeitsekundarunterrichts (im Folgenden Lehrlinge mit Eingliederungsvertrag genannt) anerkannt wurde;
- der anerkannte Praktikumsvertrag im Rahmen der Ausbildung zum Unternehmensleiter (im Folgenden Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter);
- der Vertrag „contrat en formation en alternance“ (Wallonien und Brüssel, Französische Gemeinschaft);
- der Vertrag „overeenkomst van alternerende opleiding“ (Flandern und Brüssel, Flämische Gemeinschaft).

Für die Berufseinarbeitungsverträge (eingeführt durch das Programmgesetz vom 02.08.2002) wird auf die diesbezügliche Erläuterung unter ‚Praktikanten‘ verwiesen.

Minderjährige Lehrlinge (bis zu dem Jahr, in dem sie 18 Jahre alt werden) sind nur einer Beschränkten Anzahl von Regelungen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html) unterworfen.

Durch die Sechste Staatsreform wurde den Regionen die Zuständigkeit für die alternierende Ausbildung übertragen. Weitere Informationen finden Sie auf den betreffenden Websites der Regionen. Die Frage der Sozialversicherungspflicht für Lohnempfänger ist jedoch nach wie vor ein föderaler Zuständigkeitsbereich. Eventuelle neue Ausbildungsformen müssen daher die 6 Bedingungen für die alternierende Ausbildung erfüllen.

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

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

Sozialversicherungsbeiträge für Lehrlinge werden auf der Grundlage ihres Lohns berechnet (zuzüglich 8 %, wenn ihre Leistungen hauptsächlich manueller Art sind und Urlaubsgeld über das LAJU-System ausgezahlt wird).

Unterrichtstage für Lehrlinge gelten als Arbeitstage.

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

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

Praktikanten

Einfache Praktika

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

Wenn der Praktikumsvertrag das Sammeln praktischer Erfahrungen im Rahmen einer Ausbildung bezweckt, kann kaum von Arbeitsleistungen die Rede, jedoch muss überprüft werden, ob sie dem Begriff ‚Lehrling' im Rahmen der alternierenden Ausbildung erfüllen, um festzustellen, ob sie der Sozialversicherung für Arbeitnehmer unterworfen sind oder nicht. 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 und es wird davon ausgegangen, dass sie mit einem Arbeitsvertrag arbeiten. In diesem Sinne gilt jeder Vertrag, der mit einem Studenten abgeschlossen wird, als Studentenvertrag.

Sozialversicherungsbeiträge werden nur für Entlohnungen, Entschädigungen und Sachvorteile, die der Arbeitgeber selbst gewährt, geschuldet. Entschädigungen für Praktikanten, die nicht zulasten seines Arbeitgebers gehen, kommen nicht für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen in Betracht.

Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

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

Personen, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind

Für „Praktikanten", die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag im Sinne des Programmgesetzes vom 02.08.2002 gebunden sind, schreibt der Königliche Erlass vom 11.03.2003 eine Mindestentschädigung in Höhe der eines Industrielehrlings vor. Infolge der 6. Staatsreform wurden die Bestimmungen im Zusammenhang mit der Organisation und Ausführung des Berufseinarbeitungsvertrages neu organisiert.

Weitere Informationen finden Sie auf den betreffenden Websites der Regionen.

Es handelt sich um Personen, die im Rahmen ihrer Ausbildung arbeitsplatzspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben. Der Fokus liegt dabei auf dem Erwerb von praktischen Fertigkeiten vor Ort.

> **Hinweis: Die Regeln zur Bestimmung, ob eine Person in der DmfA-Meldung mit einem Berufseinarbeitungsvertrag anzugeben ist, wurden mit Wirkung vom 01.07.2015 geändert.**

Praktikanten, die an einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden ist, der vor dem 01.07.2015 abgeschlossen wurde, unterliegen in jedem Fall der Sozialversicherungsregelung der Lohnempfänger und bleiben dies bis zum Vertragsende.

Für Praktikanten, die an einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind, der ab dem 01.07.2015 abgeschlossen wurde, muss überprüft werden, ob sie die Kriterien erfüllen, die unter dem Begriff ‚Lehrling' im Rahmen der alternierenden Ausbildung definiert werden, um zu bestimmen, ob sie sozialversicherungspflichtig sind oder nicht.

Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag

Jugendliche (< 19 Jahre) können während der Periode der teilweisen Schulpflicht mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden. Sie werden der Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer entzogen.

Diese beschränkte Versicherungspflicht (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html) der Jugendlichen wird bis einschließlich 31. Dezember des Kalenderjahres angewandt, in dem sie 18 Jahre alt werden. Ab dem darauffolgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll sozialversicherungspflichtig.

> **Jugendliche (< 19 Jahre) können mit einem Ausbildungsvertrag beschäftigt werden. Wenn alle sechs Kriterien für die alternierende Ausbildung erfüllt sind, werden sie als Lehrling betrachtet.**

Soziokultureller Sektor

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

- **Der Staat, die Gemeinschaften, die Regionen und die Provinz- und Kommunalverwaltungen 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, die Regionen, die Provinz- und Kommunalverwaltungen 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 Verwaltungen zugelassenen Organisationen, deren Aufgabe es ist, sich um soziokulturelle Bildung und/oder Einweisung in Sportaktivitäten zu kümmern, und Personen, die außerhalb ihrer Arbeits- oder Schulzeit oder in den Schulferien durch diese Organisationen als Animator, Leiter oder Betreuer eingestellt werden.**
- **Träger von Schulen, die durch eine Gemeinschaft bezuschusst werden, und Personen, die als Animator von soziokulturellen und sportlichen Aktivitäten an unterrichtsfreien (halben oder ganzen) Schultagen beschäftigt werden.**

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

Um einen Anspruch auf Befreiung zu erhalten, müssen Sie jeden Tag, an dem diese Arbeitnehmer arbeiten werden, vor der Einstellung in der Dimona (A17) angeben

Wenn die Beschäftigung mehr als 25 Tage in einem Kalenderjahr beträgt, werden die Sozialversicherungsbeiträge über den vollen Zeitraum der Beschäftigung im soziokulturellen Sektor geschuldet.

Arbeitgeber, die nur Personen unter diesem Artikel beschäftigen, müssen sich zuerst beim LSS über WIDE (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/identification/new_employer.html) (DmfA) anmelden oder das R1-Formular (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/employers/affiliation_nssolpa/procedure.html) (DmfAPPL) ausfüllen.

Studenten

Als Studenten können Jugendliche ab einem Alter von 15 Jahren gelten, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen.

Jeder entlohnte Vertrag als Student ist Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen, es sei denn

- **der Student ist auf Basis eines Studentenvertrags im Sinne von Titel VII des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41944) beschäftigt.**
- **der Student ist für maximal 475 Stunden bei einem oder mehreren Arbeitgebern tätig (= das Kontingent)**
- **außerhalb der Perioden der Pflichtanwesenheit in der Unterrichtsanstalt. Perioden der Pflichtanwesenheit in der Unterrichtsanstalt sind die Zeitpunkte, zu denen der Student am Unterricht oder den Aktivitäten an der Unterrichtsanstalt teilnehmen muss, bei der er angemeldet ist.**

Gemeinsam mit seinem Arbeitgeber muss er dann keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sondern nur einen „Solidaritätsbeitrag“ leisten.

Der Studentenvertrag

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Studenten einen Beschäftigungsvertrag abschließen kann, ist er dazu auch verpflichtet. Er hat daher keine freie Wahl, auch wenn der Student und der Arbeitgeber sich entscheiden, die Beschäftigung als normale Beschäftigung zu melden und das System mit den Solidaritätsbeträgen für Studenten nicht anzuwenden.

Ein Student kann einen Studentenvertrag abschließen, wenn er

- **am Vollzeitunterricht teilnimmt,**
- **oder am Teilzeitunterricht oder einem Unterricht mit einem eingeschränkten Lehrplan teilnimmt, im Rahmen des ‚alternierenden Lernens‘ und gleichzeitig die folgenden Bedingungen erfüllt:**
  - **das gefolgte Unterrichtssystem besteht einerseits aus einer theoretischen Ausbildung in einer Bildungseinrichtung oder einem Ausbildungszentrum, das von der zuständigen Behörde eingerichtet, subventioniert oder anerkannt ist, und andererseits einer praktischen Ausbildung an einem Arbeitsplatz (dies betrifft sowohl die sozialversicherungspflichtigen, als auch die nicht sozialversicherungspflichtigen Lehrlinge, die eine alternierende Ausbildung absolvieren);**
  - **der Studentenvertrag wird mit einem anderen Arbeitgeber geschlossen als dem, bei dem die praktische Ausbildung am Arbeitsplatz erfolgt; ~~dieser Vorbehalt gilt nicht für die Sommermonate (Juli und August), sodass der Jugendliche auch bei seinem Praktikumsgeber einen Ferienjob machen kann;~~**
  - **die Leistungen als Student finden außerhalb der Stunden statt, in denen der Student erwartungsgemäß an der theoretischen Ausbildung teilnehmen oder am Arbeitsplatz anwesend sein muss;**

- der Student erhält weder Arbeitslosengeld noch eine Wiedereingliederungsentschädigung.

  Jugendliche, die ausschließlich eine theoretische Ausbildung absolvieren, können einen Studentenvertrag abschließen, allerdings nur während der Schulferien.

Hinweis:

- Die übrigen Personen, die Unterricht mit begrenztem Lehrplan oder in der Abendschule besuchen, können keinen Studentenvertrag abschließen.
- Ein Student, der über eine ununterbrochenen Periode von 12 Monaten beim selben Arbeitgeber arbeitet, kann keinen Studentenvertrag abschließen, ungeachtet dessen, ob die Periode innerhalb desselben Kalenderjahres liegt. Unter einer ununterbrochenen Periode von 12 Monaten versteht man: einen Vertrag über einen Jahr oder aufeinanderfolgende Verträge, die zusammen ein Jahr umfassen. Nichts hindert einen Arbeitgeber daher, denselben Studenten mehrere Jahre hintereinander zu beschäftigen, solange zwischen den verschiedenen Verträgen auch eine tatsächliche Unterbrechung erfolgt.

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

Beendigung des Studiums

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

Kontingent von 475 Stunden

Die Stunden werden pro Kalenderjahr gezählt und können willkürlich über das Kalenderjahr verteilt werden. Das bedeutet, dass der Zähler bei Beginn jedes neuen Kalenderjahres 475 übrige Stunden beträgt. Auf Basis der in Dimona angegebenen Stunden wird die Anzahl der übrigen Stunden angepasst.

Nur die tatsächlich geleisteten Stunden müssen angegeben werden. Die Stunden für Feiertage, bezahlte Krankheitstage und andere Stunden, die keine tatsächlich gearbeiteten Stunden sind, aber für die der Arbeitgeber einen Lohn zahlt, müssen nicht angegeben werden.

Hinweis: Für den Lohn dieser Stunden wird jedoch der Solidaritätsbeitrag geschuldet.

Der Solidaritätsbeitrag wird nur auf die ersten 475 Stunden angewendet, die in der Dioma mit dem Arbeitnehmerart ‚STU' angegeben sind. Die Anzahl der gemeldeten Stunden zum Zeitpunkt der Durchführung der Dimona (wenn auf Basis der eingereichten Quartalsmeldung das Kontingent angepasst wird) ist für die Berechnung des Kontingents entscheidend, und nicht das Beschäftigungsdatum an sich.

Ab 01. Juli 2016 kann diese Regelung gewählt werden oder es besteht die Wahl, den Solidaritätsbeitrag anzuwenden oder nicht anzuwenden. Da dies sowohl für den Studenten als auch für den Arbeitgeber Auswirkungen hat, wird diese Wahl am besten im Voraus erörtert und eventuell im Vertrag festgelegt.Die in der Dimona angegebene „Art Arbeitnehmer" legt fest, ob es sich um den Solidaritätsbeitrag (STU) handelt oder nicht (EXT - OTH).

Hinweis: Dass die üblichen Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden müssen, hat keinen Einfluss auf den abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Mit anderen Worten: Der Student arbeitet weiterhin mit einem Studentenvertrag. Er muss als solcher (STU) nur dann in der Dimona angegeben werden, wenn auch der Solidaritätsbeitrag für Studenten angewandt wird.

Kontingentüberschreitung

Bei Überschreitung des Kontingents werden ab der 476. Stunde Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Die Anwendung student@work50days

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

Kombination mit anderen Beschäftigungen

- **im soziokulturellen Sektor und bei Sportveranstaltungen: Das Studentenkontingent von 475 Stunden kann mit einer Beschäftigung von 25 Tagen im soziokulturellen Sektor kumuliert werden. Die**

Beschäftigungstage im soziokulturellen Sektor müssen jedoch vor der Beschäftigung in der Dimona angegeben werden (Art Arbeitnehmer „A17“).

- **als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor: Ein Student kann 475 Stunden arbeiten unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags für Studenten und 50 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor). Für die als Student – im Horeca- oder einem anderen Sektor – gearbeiteten Stunden wird der Solidaritätsbeitrag auf den realen Lohn oder die Tagespauschale der mit Trinkgeldern bezahlten Beschäftigten (ausschließlich Handarbeiter), aber nicht auf die Horeca-Pauschale für Gelegenheitsarbeit berechnet. Für die als Gelegegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor gearbeiteten Tage werden die normalen Beitragsprozentsätze auf eine niedrigere Stunden- oder Tagespauschale berechnet. Für die Stunden als Student ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ und für die Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer ‚EXT‘ anzugeben.**

- **als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau: Ein Student kann zusätzlich zu seinen 475 Stunden Studentenarbeit noch 65 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau und eventuell noch 35 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer im Chicoréeanbau oder in der Champignonzucht arbeiten). Die Stunden im Rahmen des Solidaritätsbeitrags wirken sich nicht auf das Kontingent Gelegenheitsarbeit aus, aber die Vorteile beider Statuten dürfen nicht kombiniert werden. Für die als Student gearbeiteten Tage (in der Landwirtschaft oder im Gartenbau oder in einem anderen Sektor) wird der Solidaritätsbeitrag anhand des realen Lohns und nicht anhand der Pauschale für Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft und im Gartenbau berechnet. Der Student kann anschließend als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau für maximal 65 Tage, gegebenenfalls für 35 weitere Tage im Chicoréeanbau, zu den normalen Beitragsprozentsätzen arbeiten, die anhand der jeweiligen Tagespauschale für Landwirtschaft oder Gartenbau berechnet wird. Für die Stunden als Student ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ für die Tage in der Landwirtschaft und im Gartenbau ‚EXT‘ anzugeben.**

Ärzte in Ausbildung

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

Arbeitgeber.

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

Ärzte

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

Für Ärzte gilt außerdem eine Sonderbestimmung, durch die sie in bestimmten Fällen dennoch nicht beim LSS gemeldet werden. Dieser Ausschluss gilt nur für Ärzte, die in Pflegeanstalten, Schul- und Berufsberatungsdiensten, psycho-medizinisch-sozialen Zentren und Diensten für medizinische Schulaufsicht beschäftigt sind.

Der Arzt, der neben seinen Leistungen in einer der genannten Anstalten eine selbstständige Praxis als Arzt hat, für die er vollständige Beiträge im Rahmen des Sozialstatuts der Selbstständigen schuldet, muss nicht beim LSS gemeldet werden, es sei denn, er wird für seine Leistungen im Dienste dieser Anstalt nur mit einem festen Gehalt bezahlt. Ein Stunden- oder Monatslohn ist ein fester Lohn; es ist keine Bezahlung in Abhängigkeit von der Anzahl der Konsultationen.

Tageseltern ‚sui generis'

Bei Tageseltern ‚sui generis' handelt es sich um die natürlichen Personen, die an einen von der Gemeinschaft für die Betreuung von Kindern in einer Wohnung für die Betreuung innerhalb einer Familie anerkannten Dienst angeschlossen sind, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag verbunden sind.

Der Dienst für Tageseltern muss von der zuständigen Einrichtung anerkannt werden kraft

- **dem Beschluss vom 27. Februar 2003 der Regierung der Französischsprachigen Gemeinschaft über die allgemeine Regelung von Tageseltern oder**
- **dem Beschluss der Flämischen Regierung vom 09. Mai 2014 über die Verfahren für die Beantragung und Zuweisung der Genehmigung und Subventionen für die Familien- und Gruppenbetreuung von Babys und Kleinkindern oder**
- **dem Schluss der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 22. Mai 2014 über die Kinderbetreuungsdienste und andere Formen der Kinderbetreuung.**

Der anerkannte Betreuungsdienst wird als ihr Arbeitgeber der Tageseltern betrachtet.

Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

Im öffentlichen Dienst (damit ist ein FÖD, die Armee, eine gemeinnützige Einrichtung, der Gemeinschaftsunterricht, die provinzialen und lokalen Verwaltungen, … gemeint) gibt es allgemein zwei Arten von Personal:

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

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

Für die meisten Personen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, ist die Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit auf einige Sozialversicherungsregelungen begrenzt. Der Arbeitgeber übernimmt die Deckung einiger Sozialrisiken. Die statutarischen Personalmitglieder sind ausschließlich der Kranken- und Invalidenversicherung (KIV) unterworfen. Während einer Krankheitsperiode oder dem Mutterschutz zahlt der Arbeitgeber den Lohn der statutarischen Personalmitglieder anhand des Krankheitskreditsystems fort. Auf Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, ist meistens die Regelung Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Sektors anwendbar.

Ein ‚Praktikant mit Aussicht auf eine feste Ernennung' ist ein statutarisches Personalmitglied, das noch nicht fest ernannt ist. Die endgültige Ernennung erfolgt normalerweise nach Durchlaufen des Praktikums und einer positiven Bewertung. Für die soziale Sicherheit wird dieser Praktikant einem definitiv ernannten Personalmitglied gleichgestellt.

Ein Praktikant mit Aussicht auf eine feste Ernennung, der während seines Praktikums entlassen oder nach seinem Praktikum nicht fest ernannt wird, wird für die Dauer der Kündigungsfrist der Regelung für Personen, die mit einem Arbeitsvertrag gebunden sind, unterworfen.

Beim Verlust der Eigenschaft als statutarisches Personalmitglied gilt - vorbehaltlich der Entlassung nach einer Disziplinarmaßnahme - für die Sozialversicherung eine spezifische Maßnahmenregularisierung ‚Entlassung von Praktikanten'.

Freiwillige

Allgemeines

„Freiwillige" im Sinne des Gesetzes vom 03.07.2005 in Bezug auf die Rechte von

Freiwilligen und Organisationen, die auf sie zurückgreifen, sind beim LSS nicht versicherungspflichtig.

Als Freiwilligenarbeit gilt die Tätigkeit

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

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

Die folgenden Tätigkeiten werden in diesem Kontext nicht als Freiwilligenarbeit betrachtet:

- **Aktivitäten, die ein Mitglied der freiwilligen Feuerwehr, ein freiwilliger Sanitäter oder ein Freiwilliger im Zivilschutz verrichtet;**
- **die ein Künstler im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html#h21)verrichtet.**

Entschädigungen

Der ‚unentgeltliche‘ Charakter der Freiwilligenarbeit schließt nicht aus, dass die Organisation die Kosten erstatten kann, die dem Freiwilligen entstehen. Die Richtigkeit und der Umfang dieser Kosten sind nachzuweisen, sofern der Gesamtbetrag der erhaltenen Entschädigungen nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr beträgt; die Beträge folgen der Entwicklung des Verbraucherpreisindex. Für 2019 ergibt dies nach Indexierung 34,71 EUR/Tag und 1.388,40 EUR/Jahr . Wird einer der Pauschalbeträge im Laufe eines Kalenderjahres überschritten, gelten die allgemeinen Vorschriften für die Sozialversicherungspflicht für alle Leistungen während dieses Kalenderjahres.

Beträge für die vorhergehenden Jahre:

- **1.232,92 EUR pro Jahr und 30,82 pro Tag ab 2011;**
- **1.257,51 EUR pro Jahr und 31,44 pro Tag ab 2012;**
- **1.308,38 EUR pro Jahr und 32,71 pro Tag ab 2013;**
- **1.334,55 EUR pro Jahr und 33,36 pro Tag ab 2017;**

- **1.361,55 EUR pro Jahr und 34,03 pro Tag ab 2018.**

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

Benutzt der Freiwillige ein eigenes Fahrzeug (Kfz, Motorrad oder Moped), kann eine Organisation die Kilometerpauschale bezahlen, die für föderale Beamte anwendbar ist. Benutzt der Freiwillige sein eigenes Fahrrad, kann eine Organisation die Fahrradpauschale für Beamten anwenden. Für die Beträge dieser Entschädigungen siehe die Unkostentabelle. Die gesamte Fahrtkostenentschädigung für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, des eigenen Fahrrads oder des eigenen Fahrzeugs darf pro Jahr und Freiwilligen das 2000-fache der Kilometerpauschale für das eigene Fahrzeug nicht überschreiten.

Erhöhung des maximalen Jahresbetrags für einige Freiwillige

Für bestimmte Kategorien von Freiwilligen wird der jährliche Betrag ab dem ersten Quartal 2019 auf EUR 1.821,10 erhöht, was nach der Indexierung EUR 2.549,90 ergibt. Der Tagesbetrag bleibt unverändert. Es handelt sich um die folgenden Kategorien von Freiwilligen:

- Sporttrainer, Sportlehrer, Sportcoach, Jugendsportkoordinator, Schiedsrichter, Jurymitglied, Steward, Platz- & Zeugwart, Signalgeber bei sportlichen Wettkämpfen
- Betreuung bzw. Einschlafhilfe in der Nacht sowie Betreuung am Tag für hilfsbedürftige Menschen entsprechend den Bedingungen und Qualitätskriterien, die jede Gemeinschaft selbst bestimmt
- nicht dringender Patiententransport (liegender Patiententransport zu, von und zwischen Krankenhäusern oder Krankenhausstandorten, der nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 8. Juli 1964 über die medizinische Notfallversorgung unter den von jeder Gemeinschaft festgelegten Bedingungen und Qualitätskriterien fällt).

Diese Erhöhung gilt nicht für Freiwillige, die während des Zeitraums, in dem sie Freiwilligentätigkeiten ausüben, Leistungen der Sozialversicherung oder der Sozialhilfe erhalten.

Unter Sozialversicherungs- oder Sozialhilfeleistungen versteht man reale Ersatzeinkommen wie: Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Invaliditätsentschädigung, Pension, Überbrückungsrecht für Selbständige, Arbeitslosengeld, Eingliederungseinkommen, …

Zeitkredit und Familienbeihilfen fallen nicht unter dieses Konzept und können daher mit einem erhöhten Freiwilligengeld gekoppelt werden.

Kumulierung von Freiwilligenarbeit mit einer anderen Beschäftigung bei der

gleichen Verwaltung

Freiwilligenarbeit kann nicht für dieselbe Organisation ausgeübt werden, mit der man durch einen Arbeitsvertrag, eine statutarische Beschäftigung oder einen Werkvertrag verbunden ist. Arbeitnehmer können jedoch Freiwilligenarbeit für Rechnung ihres Arbeitgebers verrichten, sofern die Freiwilligentätigkeiten nicht aus den Tätigkeiten hervorgehen, die sie im Rahmen ihres entlohnten Arbeitsverhältnisses normalerweise ausüben.

Die Kumulierung während desselben Kalenderjahres und beim gleichen Arbeitgeber einer Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen als Freiwilliger mit einer Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen als Betreuer und/oder Student ist möglich, sofern die Befreiungsbedingungen dieser Regelungen erfüllt werden.

Angesichts dessen, dass ein Student und ein Betreuer einen Arbeitsvertrag haben und ein Freiwilliger beim selben Arbeitgeber nicht gleichzeitig für gleichartige Aktivitäten mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden kann, kann die Freiwilligenarbeit nicht während des Arbeitsvertrages als Student oder Betreuer ausgeführt werden. Grundsätzlich ist dies zwar vor dem Beginndatum oder nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags möglich, aber es ist klar, dass dafür ein guter Grund vorliegen muss und dass das LSS dies sicher nicht akzeptieren wird, wenn sich herausstellt, dass das Ziel die Umgehung der Bedingungen für die Befreiung von der Studenten- oder Betreuerregelung ist.

> Freiwilligentätigkeiten und Nebenleistungen können während desselben Zeitraums und für denselben Verein nicht kumuliert werden, es sei denn, die Freiwilligentätigkeit ist unentgeltlich (d. h. es wird auch kein Unkostenbeitrag geleistet).

Formalitäten

Für Freiwillige muss keine Dimona oder DmfA-Meldung erfolgen. Um die Kontrolle der Freiwilligenregelung vornehmen zu können, müssen die Organisationen eine namentliche Liste anlegen, auf der die zuerkannten Entschädigungen für jedes Kalenderjahr und jeden Freiwilligen aufgeführt sind. Diese Liste muss jederzeit dem Inspektionsdienst des LSS vorgelegt werden können.

Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter

Eine spezielle Ausschlussregelung ist - auf der Grundlage von Artikel 17quater des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 - auf die folgenden Personen anwendbar:

- **die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter einer Hilfeleistungszone;**
- **die freiwilligen Sanitäter-Krankenwagenfahrer eines vom Minister der**

Volksgesundheit anerkannten Rettungsdienstes, die im Besitz eines Brevet sind, das von einem Aus- und Fortbildungszentrums für Sanitäter ausgestellt wurde;
- die Freiwilligen des Katastrophenschutzes.

Die Entschädigungen für ‚außerordentliche' Leistungen, die die freiwilligen Feuerwehrleute, die Freiwilligen des Katastrophenschutzes und die freiwilligen Sanitäter bei den Organisationen erbringen, bei denen sie angestellt sind, sind immer von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit, ungeachtet der Höhe der Entschädigung.

Als ‚außerordentliche' Leistungen werden betrachtet:

- die Aufträge und Aufgaben der zivilen Sicherheit, ausgeführt durch die freiwilligen Feuerwehrleute und die Freiwilligen des Katastrophenschutzes und angegeben in der Anlage des Königlichen Erlasses vom 10.06.2014 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0007), insbesondere
  - Spalte 1 und Punkt 6 für freiwillige Feuerwehrleute;
  - Spalte 2 und die Punkte 5 und 6 für die Freiwilligen des Katastrophenschutzes;
- die Leistungen der medizinischen Soforthilfe, verrichtet durch freiwillige Sanitäter, die freiwilligen Feuerwehrleute oder die Freiwilligen des Katastrophenschutzes;
  - dies betrifft die sofortige, angepasste Hilfe für alle Personen, deren Gesundheitszustand sich aufgrund eines Unfalls, einer plötzlichen Erkrankung oder einer plötzlichen Komplikation einer Erkrankung nach Meldung über ein einheitliches Rufsystem ein sofortiges Eingreifen verlangt, wodurch die Hilfeleistung, der Transport und die Aufnahme in einen angepassten Krankenhausdienst gesichert wird.

Die Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche' Leistungen sind befreit, sofern sie einen Betrag von 785,95 EUR pro Quartal (nicht indexiert) nicht überschreiten. Der indexierte Betrag der Entschädigungen, der von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist, entspricht 1.100,49 EUR/Quartal ab dem 4. Quartal 2018.

Vorhergehende Quartale

- 996,74 EUR vom dritten Quartal 2011 bis zum ersten Quartal 2012 (freiwillige Feuerwehr);
- 1.016,70 EUR vom zweiten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2012 (freiwillige Feuerwehr);
- 1.037,06 EUR vom ersten Quartal 2013 bis zum zweiten Quartal 2016 (freiwillige Feuerwehr);
- 1.057,81 EUR vom dritten Quartal 2016 bis zum zweiten Quartal 2017 (freiwillige Feuerwehr);
- 1.078,95 EUR vom dritten Quartal 2017 bis zum dritten Quartal 2018 (alle Kategorien).

Wenn der Höchstbetrag von 1.100,49 EURüberschritten wird, werden persönliche und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit auf den Gesamtbetrag der Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche' Leistungen geschuldet und nicht nur auf den Teil, der über dem Schwellenbetrag liegt.

Eine Person, die über einen Arbeitsvertrag, eine statutarische Anstellung oder einen Dienstleistungsvertrag an eine Hilfeleistungszone, einen anerkannten Rettungsdienst oder den Katastrophenschutz gebunden ist, kann bei derselben Organisation keine Leistungen als freiwilliger Feuerwehrmann, freiwilliger Sanitäter oder Freiwilliger des Katastrophenschutzes mehr erbringen. Stellt das LSS eine Kumulierung fest, unterliegen alle Entschädigungen Sozialversicherungsbeiträgen aufgrund der Berufstätigkeit.

Behinderte Arbeitnehmer und Auszubildende

Behinderte Arbeitnehmer werden auf dieselbe Weise angegeben wie nicht behinderte Arbeitnehmer mit denselben Beitragssätzen, ausgenommen bei einer Beschäftigung in anerkannten geschützten Arbeitsplätzen. Auf den Lohn für die Leistungen als behinderter Arbeitnehmer in einem anerkannten geschützten Arbeitsplatz wird keine Lohnermäßigung geschuldet. Hierfür wird eine spezielle Arbeitnehmerkennzahl geschaffen.

Behinderte, die im Rahmen eines Lehrvertrags, Umschulungsvertrags oder einer Berufsausbildung arbeiten und nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, sind, was die Sozialversicherungspflicht betrifft:

- **ab 01. Oktober 2017**
  - **wenn sie diese Bedingungen für Lehrlinge - alternierendes Lernen nicht erfüllen, sind sie nicht mehr sozialversicherungspflichtig (und darf für sie keine Meldung mehr gemacht werden).**
- **vor 01. Oktober 2017**
  - **immer sozialversicherungspflichtig durch einer Erweiterung des Sozialversicherungsgesetzes.**

Vereinsarbeiter

Im Rahmen der sogenannten ‚Nebentätigkeiten' gemäß dem Gesetz vom 18. Juli 2018 über die Wirtschaftsbelebung und die Verstärkung der sozialen Kohäsion kann man unter bestimmten Bedingungen entgeltliche Aktivitäten im Dienste einer Vereinigung oder einer Organisation verrichten, ohne dass dieser Vereinsarbeiter dem LSS unterworfen ist und bei der die erhaltene Entschädigung steuerbefreit ist.

Sie werden nicht in die DmfA aufgenommen.

Welche Vereinigungen werden betrachtet?

Es betrifft die Vereinigung, nichtrechtsfähige Vereinigung, private oder öffentliche Rechtsperson, die keinen anderen Vermögensvorteil ausschüttet als ein in der Satzung uneigennütziges Ziel und die in der Zentralen Unternehmensdatenbank eingetragen sind oder (im Falle einer nichtrechtsfähigen Vereinigung) beim LSS identifiziert ist.

Für wen ist der Status ‚Vereinsarbeiter' gedacht?

Die folgenden Personen kommen für die Verrichtung von Vereinsarbeit in Betracht:

- **Arbeitnehmer/-innen, die mindestens zu vier Fünfteln arbeiten (Studentenjobs zählen nicht dazu);**
- **pensionierte Arbeitnehmer (einschließlich Personen mit einer Hinterbliebenenpension);**
- **(hauptberuflich) Selbstständige.** Damit gleichgestellt werden: die Selbständigen in der Hauptbeschäftigung, die einen Beitrag leisten wie ein Selbständiger in Hauptbeschäftigung, die Studenten-Selbständigen, die einen Beitrag leisten wie ein Selbständiger in Hauptbeschäftigung, die Erstberufseinsteiger und die mithelfenden Ehepartner.

Beim Beginn der Vereinsaktivitäten muss diese Bedingung erfüllt sein. Die Beurteilung erfolgt auf der Grundlage von T - 3 (oder von T - 2 für Pensionierte).

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

- alle vom Arbeitgeber bezahlten Zeiträume
- und bestimmte Zeiträume der Aussetzung des Arbeitsvertrags, die vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden, wie Mutterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub und vorübergehende Arbeitslosigkeit
- sowie der Zeitraum des zeitversetzten Gehalts im Bildungssektor.

Es zählen nicht: Leistungen als

- ‚Lehrling' im Rahmen der alternierenden Ausbildung;
- Teilzeitschulpflichtige;
- Student mit Antrag auf Solidaritätsbeitrag;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau und
- Flexi-Arbeitnehmer.

Zum Zeitpunkt der Meldung durch die Vereinigung (siehe unten) wird diese Bedingung automatisch kontrolliert und wird ein OK als Antwort gegeben, wenn die Person, die die Meldung betrifft, diese Bedingung erfüllt.

Die folgenden Personen können wahrscheinlich auch Nebentätigkeiten verrichten, dennoch ist hierzu eine Intervention des LSS notwendig:

- **ein Beamter bei einer supra- oder internationalen Organisation;**

- **ein Pensionierter, der eine Nebentätigkeit bei einem Verein verrichten möchte, bei der er in dem Zeitraum von 12 bis 9 Monaten vor dem Beginndatum der Tätigkeit als Arbeitsnehmer/-in tätig war;**
- **Personen unter 65 Jahre, die im Ausland pensioniert sind, jedoch dem belgischen Steuergesetz unterliegen;**
- **Personen, die in mehreren Ländern angestellt sind und die Vier-Fünftel-Regelung nur erreichen können, wenn Ihre Beschäftigungen im Ausland und in Belgien zusammengerechnet werden;**
- **Ausländer, die im Ausland wohnen und berufstätig oder pensioniert sind.**

Für diese spezifischen Personen muss Kontakt zum LSS aufgenommen werden unter der Nummer 02/509.90.91 oder über das Kontaktformular (https://www.bijklussen.be/nl/contact.html).

Wer kommt in Betracht?

Es kommen alle Personen in Betracht, die durch einen Arbeitsvertrag, eine statutarische Anstellung oder einen Dienstleistungsvertrag mit derselben Vereinigung oder Organisation verbunden sind.

Ebenfalls in Betracht kommen alle Personen, die bei der Vereinigung beschäftigt sind:

- **als Leiharbeitnehmer/-in,**
- **als zeitweilige(r) Arbeitnehmer/-in (Ersatz oder Einsatz bei zeitweiliger Arbeitszunahme) oder**
- **als Arbeitnehmer/-in, der/die von dem Verein zur Verfügung gestellt wurde.**

Des Weiteren gilt das Verbot für den Zeitraum von einem Jahr vor Ihrem Arbeitsbeginn für einen Verein. Dieses Verbot gilt nicht, wenn es sich als eine Beschäftigung als Student handelt, um eine nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im soziokulturellen Sektor oder bei Sportwettkämpfen (Dimona ‚A17') und für einen Pensionierten.

Die Vereinigung darf keinen ‚Vereinsarbeiter' einsetzen, um einen Arbeitnehmer zu ersetzen, den sie in den vergangenen 4 Quartalen selbst beschäftigt hatte oder der bei einer Vereinigung beschäftigt war, die Teil derselben technischen Betriebseinheit war.

Welche Aktivitäten fallen unter Vereinsarbeit?

Die Website www.bijklussen.be (http://www.bijklussen.be) enthält eine Übersicht über die erlaubten Aktivitäten (https://www.bijklussen.be/nl/verenigingswerk.html) sowie weitere Informationen zur ‚Vereinsarbeit', die detaillierteren Bedingungen, zusätzliche Informationen und das Meldeformular (https://www.bijklussen.be/nl/verenigingswerk/ik-vertegenwoordig-een-vereniging.html).

Was sind die maximalen Erstattungen, die in Betracht kommen?

Ein **Vereinsmitarbeiter** kann bis zu 6.250,00 EUR (2019) pro Kalenderjahr dazuverdienen, ohne Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge zahlen zu müssen. Eventuelle Reise- und Unkosten sind in diesem Betrag bereits inbegriffen. Der Höchstbetrag gilt für **alle** Erstattungen aus **Vereinsarbeit**, **Dienstleistungen unter Bürgerinnen und Bürgern** und **Tätigkeiten im Bereich der Sharing Economy** zusammen.

Die Einnahmen aus **Vereinsarbeit** und Dienstleistungen unter Bürgerinnen und Bürgern dürfen zusammen nicht mehr als 520,83 EUR (2019) pro Monat betragen. Dieser **monatliche Betrag verdoppelt sich** für **Vereinsmitarbeiter**, die aktiv sind als:

- Animateur, Leiter, Beobachter oder Koordinator von sportlichen Initiativen und/oder sportlichen Aktivitäten
- Sporttrainer, Sportlehrer, Sportcoach, Jugendsportkoordinator, Schiedsrichter, Jurymitglied, Steward, Platz- & Zeugwart, Signalgeber bei sportlichen Wettkämpfen

Das Sozialstatut des nicht geschützten lokalen Mandatsträgers (DmfAPPL)

Allgemeines

Lokale Mandatsträger, die nicht aufgrund einer anderen Eigenschaft oder der Ausübung einer anderen Berufstätigkeit sozialversichert sind, sind ‚nicht geschützte lokale Mandatsträger'. Sie genießen während der Ausübung ihres Mandats ein ergänzendes Sozialstatut, auf dessen Grundlage sie der Krankheits- und Invaliditätsregelung (Leistungen der Gesundheitspflege und Unterhaltsleistungen) und der Arbeitslosenregelung des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer unterliegen.

Anwendungsbereich

Die Regelung für nicht geschützte lokale Mandatsträger wird auf alle Personen angewandt, die ein mit einem Gehalt vergütetes ausführendes politisches Mandat bei einer Gemeinde, einem ÖSHZ, einer Provinz, einem Gemeindeverband oder einer ÖSHZ-Vereinigung ausüben, und ihre etwaigen Vertreter. Es betrifft:

- **die Bürgermeister und Schöffen der Gemeinden;**
- **die Präsidenten und Vizepräsidenten der Interkommunalen;**
- **Vorsitzende und beigeordnete Vorsitzende der ÖSHZ;**
- **die Vorsitzenden der ÖSHZ-Vereinigungen;**
- **Vorsitzende und Schöffen der gemeindlichen Distriktkollegien;**
- **die Deputierten der Provinzen.**

Das ergänzende Sozialstatut eines nicht geschützten lokalen Mandatsträgers ist nur auf die Person anwendbar, die nicht wenigstens hinsichtlich der Leistungen der Gesundheitspflege sozialversichert ist.

Als solcher gilt:

- **der Mandatsträger, der der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen aufgrund einer anderen Berufstätigkeit als der Ausübung ihres lokalen politischen Mandats nicht unterworfen ist und der nur Leistungen der Gesundheitspflege in Anspruch nehmen, sofern er persönliche Beiträge zahlt;**
- **der Mandatsträger, der der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen unterworfen ist, aber dessen Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbständiger beschränkt ist, sodass er dennoch ergänzende Sozialbeiträge zahlen muss, um Leistungen der Gesundheitspflege in Anspruch zu nehmen.**

Um konkret festzustellen, welche Personen unter das Statut der „nicht geschützten lokalen Mandatsträger“ fallen, ist das Sozialversicherungsstatut des Mandatsträgers zu dem Zeitpunkt zu untersuchen, an dem dieser das Mandat antritt. Ist der Bevollmächtigte nicht für den Sektor Gesundheitspflege versichert, unterliegt er dem ergänzenden Statut. Diese Überprüfung muss erneut vorgenommen werden, wenn während der Dauer des Mandats eine Änderung im sozialen oder beruflichen Status des Mandatsträgers erfolgt. Wenn der Betroffene durch diese Änderung für den Sektor Gesundheitspflege nicht mehr versichert ist, kann er noch nachträglich das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger in Anspruch nehmen.

Übersicht

In der folgenden Übersicht sind die in der Praxis am häufigsten vorkommenden Situationen aufgeführt, in denen lokale Mandatsträger als geschützt bzw. nicht geschützt betrachtet werden müssen.

Als nicht geschützter lokaler Mandatsträger werden betrachtet:

- **der Arbeitnehmer oder Beamte mit einem jährlichen Bruttolohn von weniger als vier Mal das durchschnittliche Mindestmonatseinkommen; der indexierte Betrag für das Kalenderjahr** 2019 **entspricht** 6.375,24 EUR**;**
- **der Arbeitnehmer oder Beamte mit unbezahltem Vollzeiturlaub;**
- **der Arbeitnehmer mit vollständigem Zeitkredit ohne Unterhaltsleistung des LfA oder WSE (Privatsektor);**
- **der arbeitsunfähige Selbständige, der sein Mandat mit Zulassung des beratenden Arztes ausübt und eine Höchstfrist von 18 Monaten überschreitet;**
- **das Parlamentsmitglied, das ein lokales Mandat ausübt;**
- **der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der jünger als 65 Jahre ist und mit einer Nichtvollzeitlaufbahn, dessen Ruhestandspension ausgesetzt ist (Jahresgrenze der Berufseinkünfte ist überschritten);**
- **die Witwe oder der Witwer, deren/dessen Hinterbliebenenpension ausgesetzt ist;**
- **das Personalmitglied des Unterrichtswesens im System der Bereitstellung vor der**

Pension, dessen Wartelohn vorübergehend ausgesetzt wird, weil der Lohn des Mandats den Höchstbetrag des zulässigen Einkommens überschreitet;
- **die nicht berufstätige Person;**
- **die ‚unterhaltsberechtigte Person', die ausschließlich über ein von dem/der Ehepartner/in abgeleitetes Recht sozialen Schutz genießt;**
- **der Jugendliche, der das 25. Lebensjahr erreicht und nicht mehr als ‚unterhaltsberechtigte Person' betrachtet wird;**
- **der/die mithelfende Ehepartner/in eines Selbständigen, der/die sich in einem Mini-Statut befindet.**

Als geschützter lokaler Mandatsträger werden betrachtet (der NICHT unter das Sozialstatut fällt):

- **der Arbeitnehmer oder Beamte mit einem jährlichen Bruttolohn von wenigstens vier Mal das durchschnittliche Mindestmonatseinkommen; der indexierte Betrag für das Kalenderjahr 2019 entspricht 6.375,24 EUR;**
- **der Selbständige, der Beiträge für die Mitgliedschaft im Hauptberuf zahlt und der während seines Mandats als Selbständiger tätig bleibt;**
- **der Arbeitnehmer oder Beamte in vollständiger Laufbahnunterbrechung oder Pflegekredit mit einer Unterhaltsleistung des LfA oder WSE (Privatsektor);**
- **der arbeitsunfähige Arbeitnehmer, der mit Zulassung des beratenden Arztes ein lokales Mandat ausübt;**
- **der arbeitsunfähige Selbständige, der sein Mandat mit Zulassung des beratenden Arztes ausübt und eine Höchstfrist von 18 Monaten nicht überschritten hat;**
- **der Mandatsträger, der das lokale Mandat vor dem Eingangsdatum der Pension angenommen hat und der während des Mandats pensionsberechtigt wird;**
- **der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der älter als 65 Jahre ist oder mit einer Vollzeitlaufbahn (wenigstens 45 Jahre);**
- **der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der jünger als 65 Jahre ist und mit einer Nichtvollzeitlaufbahn, der Ruhestandspension erhält (Jahresgrenze der Berufseinkünfte ist nicht überschritten);**
- **der pensionierte Selbständige;**
- **die Witwe oder der Witwer, der/die Hinterbliebenenpension erhält;**
- **der Arbeitslose oder der Arbeitslose mit Betriebsprämie;**
- **die Person mit einer anerkannten Behinderung, die Anspruch auf Behindertenbeihilfe hat;**
- **der Jugendliche unter 25 Jahren, der als ‚unterhaltsberechtigte Person' betrachtet wird;**
- **der/die mithelfende Ehepartner/in eines Selbständigen, der/die sich in einem ‚Maxi-Statut' befindet.**

Weitere Fragen oder spezifische Situationen aus der Praxis, die vorstehend nicht aufgeführt sind, können jederzeit dem LSS vorgelegt werden.

Das Sozialstatut

Der nicht geschützte lokale Mandatsträger ist den persönlichen

Sozialversicherungsbeiträgen für die Arbeitslosigkeit und die Kranken- und Invaliditätsversicherung, Zweig Unterhaltsleistungen und Gesundheitspflege, und dem Basisarbeitgeberbeitrag für die provinzialen und lokalen Verwaltungen unterworfen.

Die geschuldeten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden auf der Grundlage des vollständigen Lohns des Mandatsträgers berechnet und müssen in der DmfAPPL mitgeteilt werden. Auf diesen Lohn wird auch der Sonderbeitrag für soziale Sicherheit und der Beitrag zum Asbestfonds geschuldet.

Der nicht geschützte lokale Mandatsträger fällt weder in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors noch in den des öffentlichen Sektors. Dies bedeutet, dass es der lokalen oder provinzialen Verwaltung obliegt, diese Risiken für die Mandatsträger bei der Ausübung ihrer Funktionen abzusichern.

Der nicht geschützte Mandatsträger unterliegt nicht der Pensionsregelung der Arbeitnehmer. Das LSS treibt keine Pensionsbeiträge auf seinen Lohn bei. Die Pension geht direkt zu Lasten der Verwaltung.

Für einen (ehemaligen) lokalen Mandatsträger, der nach Beendigung des politischen Mandats Leistungen der Pflichtversicherung für Gesundheitspflege nur durch Zahlung eines persönlichen Beitrags an die Krankenkasse beanspruchen kann, muss die Verwaltung, in welcher der Mandatsträger ein Mandat ausgeübt hat, die geschuldeten persönlichen Beiträge übernehmen.

Der Lohnbegriff

Beschreibung

Der Lohnbegriff ist wichtig in der Sozialen Sicherheit, da die Beiträge auf der Grundlage des Bruttolohns des Arbeitnehmers berechnet werden. Der Lohnbegriff wird durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer bestimmt und wurde wiederholt durch königlichen Erlass erweitert und eingeschränkt. Die meisten dieser Erweiterungen und Einschränkungen sind in Artikel 19 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 festgelegt.

Allgemeine Beschreibung

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 umfasst sowohl Situationen, in denen dem Arbeitnehmer von einem Dritten eine Leistung gezahlt wird und dieser die finanziellen Kosten der Leistung an den tatsächlichen Arbeitgeber weitergibt (z. B. wird die Jahresendprämie von einem Fonds für die Existenzsicherheit gezahlt), als auch andere Situationen, in denen die Zuteilung aus den Leistungen resultiert, die im Rahmen des mit diesem Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrags erbracht werden oder im Zusammenhang mit der Funktion stehen, die der Arbeitnehmer bei diesem Arbeitgeber ausübt.

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

Aufzählung einer Reihe von Vorteilen, die als Lohn eingestuft werden:

- die eigentlichen Löhne und Gehälter;
- die Lohnzulage (für Überstunden);
- der Betrag, der mit den Sachvorteilen übereinstimmt (siehe unten);
- die 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;
- 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;
- 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;

- 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;
- die Beträge, die die zuständige Region, das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder ein ÖSHZ den Arbeitnehmern im Rahmen der Aktivierung des Arbeitslosengeldes, des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe gewährt;
- die Eingliederungsentschädigung, die an bestimmte durch Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer gezahlt wird.
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf die Viertagewochegemäß Titel III des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen oder infolge von Kapitel III des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Dienst.

Spezifische Fälle

Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Vorteile, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gewährt (zum Beispiel bei der Pensionierung, unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist usw.), finden ihren Grund im Beschäftigungsverhältnis und entsprechen daher dem Lohnbegriff.

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.

Folgende Entschädigungen gelten als Lohn:

- die durch den Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des unbefristeten Arbeitsvertrags,

entweder ohne Kündigungsfrist oder mit nicht ausreichender Kündigungsfrist;

- die durch den Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen vorzeitiger Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags oder der Beendigung des Arbeitsvertrags für eine klar beschriebene Arbeit vor dem Abschluss der Arbeit;
- die durch den Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der statutarischen Anstellung;
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet wird;
- Schutzentschädigungen im Falle einer einseitigen Kündigung von Personalvertretern (Art. 16-18 des Gesetzes vom 19.03.1991);
- Schutzentschädigungen im Falle einer einseitigen Kündigung von Gewerkschaftsvertretern (Art. 20 KAA Nr. 5 vom 24.05.1971);
- Entschädigung für geworbene Kunden eines Handelsvertreters;
- Nichtwettwerbsentschädigungen und Abwerbungsentschädigungen auf Basis eines Vertrages, der bei Beginn oder während der Ausführung des Arbeitsvertrags abgeschlossen wurde, wenn sie auf Basis eines Vertrages gezahlt wurden, der innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach dem Ende des Arbeitsvertrags abgeschlossen wurde.

Folgende Entschädigungen sind aus dem Lohnbegriff ausgeschlossen (nicht umfassender Überblick):

- Schließungsentschädigungen oder Entschädigungen infolge der Einstellung der Tätigkeiten der natürlichen Person oder der Vereinigung, die sie beschäftigt, in Höhe eines Betrages, der dem Arbeitnehmer pro Dienstjahr im Unternehmen und des Gesamtbetrags gemäß Artikel 23 des Gesetzes vom 26.06.2002 zuerkannt wird;
- Entschädigung bei kollektiver Entlassung gemäß KAA Nr. 10 vom 18.05.1973 für alle Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages;
- Entschädigungen für die willkürliche Entlassung eines Arbeiters, die durch eine gerichtliche Entscheidung oder durch einen gerichtlichen Vergleich gewährt wurden;
- moralische Entschädigung, verhängt durch ein Urteil oder einen Entscheid (wenn zum Beispiel bei willkürlicher Entlassung eines Angestellten die Entschädigung, die ausschließlich zum Ziel hat, den tatsächlichen moralischen Schaden wiedergutzumachen, den der (die) Arbeitnehmer(in) durch Machtmissbrauch durch den Arbeitgeber bei der Ausübung seines Kündigungsrechts erlitten hat);
- Entschädigungen gemäß KAA Nr. 109 vom 12.02.2014 in Bezug auf den Entlassungsgrund: Die Entschädigungen im Sinne von Artikel 9 KAA (bei unbegründeter Entlassung) sind ausgeschlossen, falls sie durch eine gerichtliche Entscheidung oder durch einen gerichtlichen Vergleich festgelegt wurden; die in Artikel 7 des KAA vorgesehene

Geldbuße (für die Nichtmitteilung der tatsächlichen Gründe der Entlassung) ist nach wie vor ausgeschlossen;

- Zusatzentschädigungen mit einer gesetzlichen Grundlage, die zusätzlich zur beitragspflichtigen Entlassungsentschädigung für bestimmte Kategorien von geschützten Arbeitnehmern gewährt werden, zum Beispiel:
    - schwangeren Arbeitnehmerinnen (Art. 40 des Gesetzes vom 16.03.1971);
    - stillende Arbeitnehmerinnen (Art. 11 KAA Nr. 80 vom Dienstag, 27. November 2001);
    - Vaterschaftsurlaub (Art. 5 des KE vom 17.10.1994);
    - Adoptionsurlaub (Art. 30ter des Gesetzes 03.07.1978);
    - Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit, Arbeitszeitverkürzung (Art. 20, §4 KAA Nr. 77bis vom 19.12.2001);
    - bezahlter Bildungsurlaub (Art. 118 des Gesetzes vom Dienstag, 22. Januar 1985);
    - politischer Urlaub (Art. 5 §2 des Gesetzes vom 19.07.1976);
    - Gleichbehandlung und/oder Lohngleichheit (Art. 7 KAA Nr. 25 vom Mittwoch, 15. Oktober 1975);
    - Gewalt und psychische oder sexuelle Einschüchterung (Art. 32tredecies des Gesetzes vom Sonntag, 4. August 1996);
    - diskriminierende Behandlung (Gesetz vom 10.05.2007)
    - Einführung neuer Technologien (Art. 6, §2 Nr. 39 vom 13.12.1983);
    - geschützte Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 12 quater des Gesetzes vom 08.04.1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen;
    - Gefahrenverhütungsberater (Art. 10 des Gesetzes vom Freitag, 20. Dezember 2002);
    - usw.
- Entschädigungen, die von den Erben des verstorbenen Arbeitgebers gewährt werden (Art. 33 des Gesetzes vom 03.07.1978).

Die Entschädigungen, die als Lohn betrachtet werden,

- in der DmfA mit dem Lohncode 3 und für die entsprechende Periode mit Leistungscode 1 angegeben;
- in der DmfAPPL mit dem Lohncode 130 oder 132 und für die entsprechende Periode mit Leistungscode 1 angegeben.

Für weitere Einzelheiten siehe die Beschäftigungszeile.

Urlaubsgeld

Informationen zum Urlaubsgeld, das einem Angestellten auszuzahlen ist, erhalten Sie bei einer der Außendirektionen der Aufsicht über die Sozialgesetze (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6552) des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung. Der FÖD Soziale Sicherheit bleibt für die allgemeinen Informationen zur Urlaubsgesetzgebung für Angestellte verantwortlich.

Für Informationen über das Urlaubsgeld eines Arbeiters verweisen wir auf das Landesamt für den Jahresurlaub (LAJU) (https://www.rjv.fgov.be/nl/vakantiegeld).

Einfaches Urlaubsgeld

bei einem Angestellten ist das Einfache Urlaubsgeld der Teil des Urlaubsgeldes, der mit dem normalen Lohn für die gesetzlichen Urlaubstage übereinstimmt. Der Arbeitgeber zahlt diese Tage einfach weiter. Dieser Teil des Urlaubsgeldes entspricht dem Lohnbegriff, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Für Handarbeiter werden die Beiträge auf das einfache Urlaubsgeld pauschal und indirekt berechnet, indem bei der Meldung an das LSS alle Löhne dieser Arbeitnehmer um 8 % erhöht werden. Der Lohn für ihre Urlaubstage wird nicht zum Zeitpunkt, an dem sie Urlaub nehmen, vom Arbeitgeber bezahlt, sondern durch das LAJU. Hierfür werden zusätzlich zum Grundbeitrag des Arbeitgebers von 5,57 % für die Jahresurlaubsregelung hinzugefügt und 10,27 % über eine jährliche Urlaubsabrechnung einbehalten.

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

Der Arbeitgeber darf für seinen Angestellten, der im Urlaubsrechnungsjahr (n-1) Leistungen als Arbeiter erbracht hat, den Teil des einfachen Urlaubsgeldes, von dem bereits Beiträge an das LSS bezahlt wurden, von dem zu meldenden einfachen Brutto-Urlaubsgeld abziehen, das er im Urlaubsjahr (n) angeben muss. Das Brutto-Urlaubsgeld von Arbeitern ist 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 keine LSS-Beiträge kassiert wurden).

Der Betrag, der abgezogen werden darf, entspricht 8/108tel des Betrags, auf den im Urlaubsrechnungsjahr LSS-Beiträge berechnet wurden und der auf dem Auszug des Urlaubskontos des Arbeitnehmers angegeben wird, das der Arbeitgeber unter der elektronischen Anwendung ‚Konsultation Urlaubskonto' einsehen kann. (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/cova/index.htm)

Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Urlaubsjahres bei mehreren Arbeitgebern als Angestellter arbeitet, muss jeder von ihnen anteilig zur Anzahl bei ihm genommener Urlaubstage den Bruttolohn, auf den er die Beiträge berechnet, verringern.

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 Sozialversicherungsbeiträge berechnet. Allerdings wird hierauf ein besonderer Arbeitnehmerbeitrag geschuldet.

Ergänzungen

Gewährt ein Arbeitgeber zum gesetzlichen einfachen und doppelten Urlaubsgeld zusätzliche Ergänzungen, sind diese beitragspflichtig. 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.

Sonderregelungen

Angestellten gezahltes Abgangsurlaubsgeld

Der Arbeitgeber schuldet des Angestellten in einigen Fällen Abgangsurlaubsgeld. Das Abgangsurlaubsgeld entspricht 15,34 % des Bruttolohns und setzt sich zusammen aus dem einfachen Abgangsurlaubsgeld (= 7,67 %) und dem doppelten Abgangsurlaubsgeld (= 7.67 %). Die Berechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung unterscheidet sich je nach Situation.

Ein Arbeitgeber schuldet Abgangsurlaubsgeld:

- zu dem Zeitpunkt, zu dem:
  - der Arbeitsvertrag beendet wird (Kündigung, Pension);
  - der Angestellte sich für Vollzeitlaufbahnunterbrechung oder Vollzeitkredit entscheidet;
  - der Angestellte einberufen wird.

  Das Abgangsurlaubsgeld wird für das laufende Jahr (Urlaubsjahr) und gegebenenfalls noch für das Vorjahr (Urlaubsrechnungsjahr) ausgezahlt.

- im Dezember des Jahres, in dem:
  - der Angestellte seine Arbeitsleistungen bei ein und demselben Arbeitgeber verringert (Vollzeit- zu Teilzeitarbeit, Halbzeit-Zeitkredit usw.).

  Der Arbeitgeber bezahlt das Urlaubsgeld, das gegebenenfalls noch auf der Grundlage des Bruttolohns des Vorjahres geschuldet wird. Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Bruttolohns des laufenden Jahres wird nicht geschuldet. Es ist möglich, dass der Arbeitgeber im Dezember des Jahres nach dem Jahr, in welchem der Angestellte seine

Arbeitsleistungen verringert, noch einmal Urlaubsgeld bezahlen muss. Weitere Informationen finden Sie im folgenden Beispiel.

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld, das mit dem DmfA-Lohncode 7 oder DmfAPPL-Lohncode 317 angegeben wird, werden bei der Auszahlung Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Die dem Abgangsurlaubsgeld entsprechenden Leistungen müssen in der Meldung nicht angegeben werden. Das doppelte Abgangsurlaubsgeld wird in der DmfA auf der Ebene des gesamten Unternehmens (Arbeitnehmerkennzahl 870 - sozialversicherungspflichtiger Teil) und in der DmfAPPL auf der Ebene des Arbeitnehmers (Lohncodes 314 [sozialversicherungspflichtig] und 349 [befreit]) angegeben.

Wenn der Angestellte, der Abgangsurlaubsgeld empfangen hat, seinen Urlaub bei einem neuen Arbeitgeber nimmt, gilt das Folgende:

Der neue Arbeitgeber berechnet ein Urlaubsgeld so, als ob der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres für ihn gearbeitet hätte und kann das Abgangsurlaubsgeld auf den berechneten Betrag anrechnen (der Abzug darf den Betrag des Urlaubsgeldes für die vom Angestellten in Anspruch genommenen Urlaubstage nicht überschreiten). Sozialversicherungsbeiträge werden nur aus der Differenz zwischen dem berechneten Urlaubsgeld und dem Abgangsurlaubsgeld fällig.

Der neue Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der Meldung mit Leistungscode 1 und das einfache Abgangsurlaubsgeld - in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird - mit dem DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 an. Wenn der Lohn des neuen Arbeitgebers höher ist und dieser selbst noch Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er das einfache Urlaubsgeld mit dem DmfA-Lohncode 1 oder DmfAPPL-Lohncode 101 und das doppelte Urlaubsgeld mit der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 (sozialversicherungspflichtiger Teil) auf Arbeitgeberebene oder den DmfAPPL-Lohncodes 312 (sozialversicherungspflichtiger Teil) und 350 (befreiter Teil) auf Arbeitnehmerebene an.

Der neue Arbeitgeber muss das Abgangsurlaubsgeld einmalig verrechnen, wenn der Angestellte seinen Haupturlaub nimmt. In zwei Situationen wird diese Regel mit Verfeinerungen angewandt:

1. Ein Angestellter verlässt das Unternehmen, nachdem das Abgangsurlaubsgeld vollständig verrechnet wurde, er hat aber noch einige Urlaubstage übrig. Der Arbeitgeber muss die Verrechnung zu dem Zeitpunkt korrigieren, an dem der Arbeitsvertrag mit einer Änderung der Meldung des Quartals, in dem der Haupturlaub genommen wurde, unterbrochen wird.
2. Ein Angestellter nimmt einige Urlaubstage, beendet aber seinen Dienst beim Arbeitgeber, bevor er seinen Haupturlaub genommen hat. Beim Ausscheiden aus dem Dienst muss der Arbeitgeber das Abgangsurlaubsgeld, das durch den alten Arbeitgeber bezahlt wurde, noch für die bereits aufgenommenen Urlaubstage verrechnen, indem er die Meldung des Quartals ändert, in welchem sich diese Tage befinden.

Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das Aushilfskräften, zeitweiligen Arbeitnehmern, BVB oder Ersatzkräften im öffentlichen Sektor und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt sind, gezahlt wird

Es betrifft ausschließlich:

- **zeitweilige Arbeitnehmer (in der Meldung mit Code „T“ angegeben)**
- **Aushilfskräfte im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 (nur in der DmfA)**
- **bezuschusste Vertragsbedienstete**
- **vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor**
- **Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt sind (nur in der DmfAPPL).**

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld, das an diese Angestellte gezahlt wird, werden bei der Auszahlung durch den Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es werden keine Leistungen angegeben. Dennoch muss das einfache Abgangsurlaubsgeld mit dem DmfA-Lohncode 11 oder DmfAPPL-Lohncode 313 angegeben werden.

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

1. **der Angestellte wird als Aushilfskraft, zeitweiliger Arbeitnehmer, BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, eingestellt**
   Der Arbeitgeber gibt alle während des Quartals aufgenommenen Urlaubstage unter dem Leistungscode 1 an. Er berechnet den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes, als ob der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hat. Der Arbeitgeber berechnet die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf den vollständigen Betrag einfaches Urlaubsgeld, den er mit DmfA-Lohncode 1 oder DmfAPPL-Lohncode 315 angibt. Die Arbeitgeber eines BVB, einer Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder eines Arbeitnehmers, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, können aber auf den Betrag des einfachen Urlaubsgelds die jeweiligen Zielgruppenermäßigungen anwenden. Bei der Zahlung des einfachen Urlaubsgelds an den Angestellten berücksichtigt der Arbeitgeber das einfache Abgangsurlaubsgeld, das der Angestellte von seinem alten Arbeitgeber erhalten hat. Siehe auch das Beispiel.
2. **der Angestellte wird als gewöhnlicher Angestellter eingestellt (= keine Aushilfskraft, zeitweiliger Arbeitnehmer, …)**
   Der Arbeitgeber darf von dem Betrag, auf den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, das einfache Abgangsurlaubsgeld abziehen (der Abzug darf nicht größer sein als der Betrag des Urlaubsgelds für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage). Der Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der Meldung

mit Leistungscode 1 und das einfache Urlaubsgeld (in einem solchen Fall beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird) gibt er unter dem DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 an. Muss der Arbeitgeber selbst noch einfaches Urlaubsgeld zahlen, wird dies mit DmfA-Lohncode 1 oder dem DmfAPPL-Lohncode 101 angegeben. Die Summe der mit den DmfA-Lohncodes 1 und 12 oder den DmfAPPL-Lohncodes 101 und 318 angegebenen Beträge entspricht daher dem Urlaubsgeld, das der Arbeitgeber schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte. Siehe auch das Beispiel.

Öffentlicher Sektor

Eine spezifische Urlaubsregelung gilt in der Regel für statutarisches und Vertragspersonal des öffentlichen Dienstes. Bei der Urlaubsregelung des öffentlichen Dienstes wird das Urlaubsgeld nicht im Urlaubsrechnungsjahr, sondern im Urlaubsjahr ausbezahlt. Bei Ausscheiden aus dem Dienst kann kein Abgangsurlaubsgeld für ausscheidende Angestellte ausbezahlt werden.

Die Gemeinden, die Gemeindeverbände und die einer Gemeinde untergeordneten Einrichtungen können für ihre Vertragspersonalmitglieder, die keine BVB sind, zwischen der Urlaubsregelung für den öffentlichen Dienst oder der Urlaubsregelung für den privaten Sektor wählen. Im letzteren Fall gilt das private System der Angestellten sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte.

Ergänzendes (europäisches) Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität

Ein Arbeitnehmer, der nach einer Periode der Inaktivität eine Aktivität beginnt oder wiederaufnimmt und keinen Anspruch auf (vollständigen) gesetzlichen Urlaub hat, verfügt über den Anspruch auf Urlaub bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (kurz: „Ergänzender Urlaub“). Um dieses Recht zu beanspruchen, muss der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres mindestens 3 Monate - mit oder ohne Unterbrechung - gearbeitet haben. Die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Aktivität läuft bis zum Ende des Kalenderjahres nach dem Jahr, in dem der Arbeitnehmer die Aktivität aufnimmt oder wiederaufnimmt.

Als Arbeitnehmer, der eine Aktivität wiederaufnimmt, gilt außerdem:

a) der Teilzeitarbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres auf eine Vollzeitarbeitsregelung umstellt;

b) der Teilzeitarbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres seine Arbeitsregelung um mindestens 20 % einer Vollzeitarbeitsregelung gemessen am Durchschnitt seiner Arbeitsregelung(en) während des Urlaubsrechnungsjahres erhöht. Diese Regel gilt nur für Arbeitnehmer, bei denen die Berechnung der Urlaubszeit zu einem Defizit von wenigstens 4 Urlaubstagen führt, um Anspruch auf 4 Wochen Urlaub zu erwerben.

Für weitere Informationen hinsichtlich der Frage, welche Arbeitnehmer Anspruch auf ergänzenden Urlaub haben, wie die Länge dieses Urlaubs berechnet wird und

wie das Urlaubsgeld berechnet wird, verweisen wir für Arbeiter auf das Landesamt für Jahresurlaub (http://www.rjv.fgov.be/nl/herbeginnen-of-aanvullende-vakantie) und für Angestellte auf die Portalseite der Sozialen Sicherheit (https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/verlof-tijdskrediet-en-loopbaanonderbreking/jaarlijkse-vakantie/aanvullende-vakantie-voor-bedienden).

Für die ergänzenden Urlaubstage erhält der Angestellte von seinem Arbeitgeber ein Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (kurz: „Ergänzendes Urlaubsgeld“), das im Grunde ein Vorschuss auf das doppelte Urlaubsgeld ist. Der Arbeitgeber zieht das ergänzende Urlaubsgeld vom doppelten Urlaubsgeld ab, das der Angestellte im Jahr danach erhalten muss, oder vom Abgangsurlaubsgeld, das der Angestellte erhält, wenn er seine Aktivität beendet oder wenn sich seine Arbeitszeit verkürzt. Der Arbeitgeber zieht die jeweiligen Bruttobeträge (vor Berechnung des LSS-Beitrags) ab. Das LSS zieht vom ergänzenden Urlaubsgeld einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % ab, behält aber keine Arbeitgeberbeiträge ein. Der Arbeitgeber gibt das ergänzende Urlaubsgeld mit der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 auf Unternehmensebene oder mit dem DmfAPPL-Lohncode 319 auf der Arbeitnehmerebene an. Die Berechnungsgrundlage entspricht dem mit der Bruchzahl 85/92 multiplizierten Bruttobetrag.

Warum multiplizieren wir die Berechnungsgrundlage mit der Bruchzahl 85/92? Das ergänzende Urlaubsgeld ist ein Vorschuss auf das doppelte Urlaubsgeld. Das gesetzliche doppelte Urlaubsgeld beträgt 92 % des normalen Monatslohns und das LSS behält vom gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % ein, jedoch nicht von dem Teil des Lohns ab dem dritten Tag der vierten Urlaubswoche. Diese Logik gilt auch für das ergänzende Urlaubsgeld.

Beispiele DmfA und Berechnung von Ermäßigungen

Beispiel - Urlaubsgeld für einen Angestellten, der während des Urlaubsrechnungsjahres Leistungen als Arbeiter erbracht hat

Ein Arbeitnehmer hat das ganze Urlaubsrechnungsjahr bei Arbeitgeber A als Arbeiter gearbeitet. Auf dem Auszug seines Urlaubskontos 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 16.000,00 EUR, das Brutto-Urlaubsgeld beträgt 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %).

Er wird als Angestellter bei Arbeitgeber B eingestellt und nimmt 5 Tage Urlaub. Arbeitgeber B darf 5/20stel von 8/108eln des Betrags, auf den Arbeitgeber A Beiträge bezahlte, vom Bruttolohn abziehen, auf den er (B) Beiträge berechnen muss, d. h. {(5 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} bzw. 287,04 EUR.

Er arbeitet anschließend bei Arbeitgeber C und nimmt dort 15 Tage Urlaub. Arbeitgeber C darf 15/20stel von 8/108eln des Betrags abziehen, wenn der

Arbeitnehmer dort als Angestellter arbeitet, nämlich {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} bzw. 861,11 EUR. Wenn der Arbeitnehmer jedoch als Arbeiter arbeitet, darf er (C) nichts abziehen.

Beispiel - Auszahlung des Abgangsurlaubsgeldes

Ein Angestellter wird entlassen. Sein letzter Arbeitstag ist der 28.02.2017. Er hat im Jahr 2017 noch keine Urlaubstage genommen. Der Angestellte arbeitete beim Arbeitgeber von (vor) Januar 2016 bis einschließlich Februar 2017. Für die 12 im Jahr 2016 gearbeiteten Monate verdiente er 35.100,00 EUR (einschließlich der Jahresendprämie). Für die Monate Januar und Februar 2017 erhielt er 5.400,00 EUR Lohn und zwei Zwölftel der Jahresendprämie, das sind 450,00 EUR.

1. Beträge und Codes für DmfA

Der Arbeitgeber berechnet das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2017 und 2018 bei Dienstaustritt am 28. Februar 2017.

Für das Urlaubsjahr 2017 beruht die Berechnung auf den Bruttolöhnen des Urlaubsdienstjahres 2016. Das einfache Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00).
Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00); davon sind 2.386,80 EUR (6,80 % von 35.100,00 EUR) sehr wohl einem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 305,37 EUR (0,87 % von 35.100,00) nicht unterworfen.

Für das Urlaubsjahr 2018 beträgt das einfache Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Urlaubsrechnungsjahres 2017 448,70 EUR (7,67 % von 5.850,00). Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt ebenfalls 448,70 EUR (7,67 % von 5.850,00); davon sind 397,80 EUR (6,80 % von 5.850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 50,90 EUR (0,87 % von 5.850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag nicht unterworfen.
Für Februar 2017 gibt der Arbeitgeber in der Meldung 3.140,87 EUR als einfaches Abgangsurlaubsgeld mit DmfA-Lohncode 7 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 und ohne Leistungen an. Den Betrag des doppelten Urlaubsgelds, für den der besondere Arbeitnehmerbeitrag geschuldet wird, nimmt der Arbeitgeber in seine Meldung auf.

2. Ermäßigungen

Für die Berechnung des Arbeitsbonus, der Strukturermäßigung und der Zielgruppenermäßigung ist das einfache Abgangsurlaubsgeld nicht Bestandteil der Referenzlöhne. Von dem Betrag in Höhe von 3.140,87 EUR erhalten weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer eine der gemeldeten Beitragsermäßigungen.

Beispiel - Verrechnung des Abgangsurlaubsgeldes beim neuen Arbeitgeber

Der neue Arbeitgeber kann das Abgangsurlaubsgeld, das im Laufe des Jahres 2017 vom alten Arbeitgeber gezahlt wurde, von dem Urlaubsgeld

abziehen, das er schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte.

Erstes Beispiel: geringerer Lohn beim neuen Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel kann ab 01.04.2017 erneut als Angestellter arbeiten und sein Bruttomonatslohn beträgt 1.800,00 EUR.

1. Beträge und Codes für DmfA

Im Juni 2017 nimmt der Arbeitnehmer seinen vierzehntägigen Haupturlaub und arbeitet 7 Tage. Der neue Arbeitgeber kann nicht das vollständige Urlaubsgeld abziehen, das der alte Arbeitgeber gezahlt hat, weil das neue Gehalt des Angestellten geringer ist. Er kann nur 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67 %) einfaches Urlaubsgeld abziehen. Auf der DmfA-Meldung gibt der Arbeitgeber 1.656,72 EUR für Juni 2017 mit dem DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 an und 143,28 EUR mit dem DmfA-Lohncode 1 oder dem DmfAPPL-Lohncode 101. Die 21 Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der neue Arbeitgeber muss in diesem Beispiel kein doppeltes Urlaubsgeld zahlen, da das begrenzte doppelte Urlaubsgeld (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) dem doppelten Urlaubsgeld entspricht, das geschuldet worden wäre, hätte der Angestellte bei diesem Arbeitgeber während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres 2016 gearbeitet (1.800,00 EUR x 92 %).

2. Ermäßigungen

a) ARBEITSBONUS

Für die Berechnung des Arbeitsbonus berücksichtigt der Arbeitgeber an dem Zeitpunkt, an dem die Urlaubstage genommen werden, 143,28 EUR, die mit dem DmfA-Lohncode 1 oder dem DmfAPPL-Lohncode 101 angegeben sind, und 1.656,72 EUR, die mit dem DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 angegeben sind, um den Referenzmonatslohn und den Ermäßigungsbetrag zu berechnen.

Der Arbeitnehmerbeitrag (13,07 % x 143,28 EUR) reicht nicht aus, um den Arbeitsbonus vollständig zu berechnen, und der Arbeitgeber kann den Saldo des Arbeitsbonus nicht mehr verrechnen, weil das Quartal zu Ende ist.

b) STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG UND ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Die Beträge mit den DmfA-Lohncodes 1 und 12 oder den DmfAPPL-Lohncodes 101 und 318 sind Bestandteil der Referenzquartallöhne.

Zweites Beispiel: höherer Lohn beim neuen Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel findet ab 01.04.2017 eine neue Stelle als Angestellter und sein Bruttomonatslohn beträgt 4.000,00 EUR.

1. Beträge und Codes für DmfA

im Mai 2017 nimmt der Arbeitnehmer 15 Tage Urlaub und arbeitet 6 Tage. Als er seinen Haupturlaub nimmt, führt der neue Arbeitgeber die vollständige

Verrechnung des einfachen Abgangsurlaubsgelds für das Urlaubsjahr 2017 durch und zieht 2.692,17 EUR ab. Auf der DmfA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Mai 2017 den Betrag von 2.692,17 EUR an mit DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 und 1.307,83 EUR mit DmfA-Lohncode 1 oder dem DmfAPPL-Lohncode 101. Die entsprechenden Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der Angestellte erhält ein doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 987,83 EUR, nämlich 3.680,00 EUR (92 % von 4.000,00 EUR) abzüglich des doppelten Abgangsurlaubsgelds in Höhe von 2.692,17 EUR. Der neue Arbeitgeber schuldet dem LSS einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 132,43 EUR [13,07 % von 3.400,00 EUR (= 4.000,00 EUR x 85 %) abzüglich 13,07 % von 2.386,80 EUR (vom alten Arbeitgeber gezahlt)].

2. Ermäßigungen

ARBEITSBONUS - STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG - ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Wenn die Urlaubstage genommen werden, berücksichtigt der Arbeitgeber die Beträge unter den DmfA-Lohncodes 1 und 12 oder die DmfAPPL-Lohncodes 101 und 318, um die Referenzlöhne zu berechnen.

Beispiel - Abgangsurlaubsgeld für eine Aushilfskraft, die einfacher Angestellter wird

Einem Angestellten, der vom 03.10.2016 bis einschließlich 02.01.2017 als Aushilfskraft tätig war, zahlt das Unternehmen für Aushilfsarbeit das einfache Abgangsurlaubsgeld bei Dienstaustritt. Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es wird auf der Meldung mit dem DmfA-Lohncode 11 angegeben.

Wenn der Arbeitnehmer ab 03.01.2017 als „normaler“ Angestellter angegeben wird und im März 2017 fünf Urlaubstage nimmt, gibt der neue Arbeitgeber auf der Meldung Folgendes an:

- mit DmfA-Lohncode 12 oder DmfAPPL-Lohncode 318: den Betrag, der vom Unternehmen für Aushilfsarbeit als einfaches Abgangsurlaubsgeld gezahlt wurde und den der neue Arbeitgeber von dem zu zahlenden Betrag an einfachem Urlaubsgeld abziehen kann. Er zahlt darauf keine Sozialversicherungsbeiträge.

- mit DmfA-Lohncode 1 oder DmfAPPL-Lohncode 101: den Betrag, den der neue Arbeitgeber selbst noch als Lohn und einfaches Urlaubsgeld zahlt (darauf sind sehr wohl Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen).

Die Summe der Arbeits- und Urlaubstage wird unter dem Leistungscode 1 angegeben.

Beispiel - Dezemberabrechnung bei Verringerung der Arbeitsleistungen

Ein Angestellter arbeitet das ganze Jahr 2013 auf Vollzeitbasis (5 Tage pro Woche) und 2014 noch ein halbes Jahr auf Vollzeitbasis. Am 01.07.2014 arbeitet der Angestellte nur noch auf Halbzeitbasis (5 halbe Tage pro Woche). In diesem Halbzeitsystem nimmt er seinen Urlaub im August 2014 (d. h. 4 Wochen Urlaub zu 5 halben Tagen oder 20 halben Tagen) und erhält einfaches Urlaubsgeld für 20 halbe Urlaubstage und doppeltes Urlaubsgeld von 92 % des monatlichen Gehalts.

Im Dezember 2014 erhält der Angestellte einfaches (7,67 %) und doppeltes (7,67 %) Urlaubsgeld auf Basis des Verdienstes oder des entsprechenden Bruttolohns des Urlaubsrechnungsjahres 2013, abzüglich des bereits ausgezahlten einfachen und doppelten Urlaubsgeldes.

2015 noch auf halbzeitlicher Basis im gleichen System arbeitet, hat er Ansrpuch auf 4 Wochen zu 5 halben Urlaubstagen und ein doppeltes Urlaubsgeld von 92 % des Bruttomonatsgehalts (ein halbzeitliches Monatsgehalt). Für seine Leistungen auf Vollzeitbasis im Urlaubsrechnungsjahr 2014 hat der Angestellte zudem Anspruch auf 5 volle Urlaubstage.

Im Dezember 2015 folgt eine zweite Abrechnung für das einfache Urlaubsgeld zu 5 vollen Urlaubstagen und das entsprechende doppelte Urlaubsgeld.Der Angestellte erhält noch einfaches (7,67 %) und doppeltes (7,67 %) Urlaubsgeld auf Basis des Verdienstes oder des entsprechenden Bruttolohns des Urlaubsrechnungsjahres 2014, abzüglich des bereits ausgezahlten einfachen und doppelten Urlaubsgeldes.

Beispiel - Abgangsurlaubsgeld für einen Angestellten, der BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder ein Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, ist

Ein Angestellter (BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist) verdient 2.000 EUR pro Monat, beendet seinen Dienst am 31.03.2015 und hat im Urlaubsjahr 2015 bereits 10 Urlaubstage aufgenommen. Der Arbeitgeber berechnet das einfache Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2015 und 2016:
- einfaches Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2016 = 7,67 % x Bruttolohn für 2015 (für die Periode vom 01.01.2015 bis einschließlich 31.03.2015). Es werden keine Beiträge geschuldet. Daher erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld 460,20 EUR (= 7,67 % x 2.000 EUR x 3 Monate).
- einfaches Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2015 = 7,67 % x Bruttolohn für 2014 (für die Periode vom 01.01.2014 bis einschließlich 31.12.2014). Der Angestellte nahm im Urlaubsjahr 2015 10 Urlaubstage. Es werden keine Beiträge geschuldet. Daher erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld 920,40 EUR (= 7,6% x 2.000 EUR x 12 Monate x 10/20).
Der alte Arbeitgeber muss das einfache Abgangsurlaubsgeld ohne

Leistungen mit dem DmfA-Lohncode 11 oder dem DmfAPPL-Lohncode 313 (keine Beiträge) angeben.
Der Arbeitnehmer (BVB, Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist) erhält auch doppeltes Urlaubsgeld, das in der DmfA mit der Kennzahl 870 (sozialversicherungspflichtig) auf Unternehmensebene und in der DmfAPPL mit den Lohncodes 314 (sozialversicherungspflichtig) und 349 (befreit) auf Arbeitnehmerebene angegeben werden muss.

Der Arbeitnehmer tritt am 1.4.2015 als BVB, Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, in den Dienst eines neuen Arbeitgebers.
Im Mai 2015 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1079,60 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 2.000 EUR abzüglich 920,40 EUR (das vom alten Arbeitgeber bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld). Der neue Arbeitgeber gibt in seiner Meldung Folgendes an:
- mit DmfA-Lohncode 1 oder dem DmfAPPL-Lohncode 101 den vollständigen Bruttolohn von 2.000 EUR, der normalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen unterworfen ist, wobei aber der Arbeitgeber eines BVB, einer Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder eines Arbeitnehmers, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, auf diesen Bruttolohn die jeweilige Zielgruppenermäßigung anwenden kann.
- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.
Wenn der neue Arbeitgeber noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter der Arbeitnehmerkennzahl 870 (sozialversicherungspflichtig) auf Unternehmensebene oder mit den DmfAPPL-Lohncodes 312 (sozialversicherungspflichtig) und 350 (befreit) auf Arbeitnehmerebene an.

Der Angestellte nimmt am 1.4.2015 ein Arbeitsverhältnis mit einem neuen Arbeitgeber als regulärer Angestellter auf.
Im Mai 2015 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1079,60 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 2.000 EUR abzüglich 920,40 EUR (das vom alten Arbeitgeber bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld). Der neue Arbeitgeber gibt in seiner Meldung Folgendes an:
- mit DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318: 920,40 EUR, den Betrag, den der alte Arbeitgeber als einfaches Abgangsurlaubsgeld bezahlte und den der neue Arbeitgeber vom Betrag des einfachen Urlaubsgelds, das er zahlen muss, abziehen kann. Er zahlt darauf keine Beiträge.
- mit DmfA-Lohncode 1 oder DmfAPPL-Lohncode 101: 1.079,60 EUR, den Betrag, den der alte Arbeitgeber selbst noch als Lohn und einfaches Urlaubsgeld zahlt (und auf den Beiträge zu zahlen sind).
- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.
Wenn der neue Arbeitgeber noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter der Arbeitnehmerkennzahl 870 (sozialversicherungspflichtig) auf Unternehmensebene oder mit den DmfAPPL-Lohncodes 312

(sozialversicherungspflichtig) und 350 (befreit) auf Arbeitnehmerebene an.

Beispiel - zusätzliche Urlaubstage bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität

Ein Angestellter arbeitet 2011 nicht. Am 01.07.2012 arbeitet er bei einem Arbeitgeber 5 Tage pro Woche für einen Monatslohn von 1.500,00 EUR. Ab der letzten Woche im September 2012 kann der Angestellte 5 Tage ergänzenden Urlaub nehmen, wofür er vom Arbeitgeber Urlaubsgeld erhält, das im Lohn von 1.500,00 EUR enthalten ist. Der Monat September 2012 umfasst 20 entlohnte Tage; das ergänzende Urlaubsgeld beträgt daher 375,00 EUR (5/20 von 1.500,00 EUR).

Im Juni 2013 hat der Angestellte Anspruch auf 10 gesetzliche Urlaubstage und erhält von seinem Arbeitgeber:
- einfaches Urlaubsgeld für 2 Wochen, das 750,00 EUR (10/20 x 1.500,00 EUR) entspricht.
- doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 690,00 EUR (= 6/12 x 92 % x 1.500,00 EUR). Der Arbeitgeber darf von diesen 690,00 EUR das Urlaubsgeld abziehen, das er für die ergänzenden Urlaubstage 2012 ausgezahlt hat (375,00 EUR). Er zahlt daher noch 315,00 EUR (690,00 EUR - 375,00 EUR).

DmfA 3. Quartal 2012: Der Arbeitgeber meldet 5 Tage ergänzenden Urlaub mit Leistungscode 14.
Mit DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 oder DmfA-Lohncode 319 gibt er als Berechnungsgrundlage für den Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % einen Betrag von 346,47 EUR an (85/92 von 375,00 EUR).

DmfA 2. Quartal 2013: Der Angestellte nimmt im Juni 2013 seinen Haupturlaub. Er zieht das ergänzende Urlaubsgeld vom gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ab. Nach dem Abzug verbleiben noch 315,00 EUR doppeltes Urlaubsgeld für den Angestellten übrig.
Ein Betrag von EUR 291,03 (EUR 315,00 x 85/92) wird unter der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 oder unter dem DmfAPPL-Lohncode 319 angegeben. Für diesen Betrag schuldet der Angestellte den Beitrag von 13,07 %.

Sachvorteile

Zur Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit werden Sachvorteile als Lohn betrachtet.

Sachvorteile werden möglichst korrekt auf ihren tatsächlichen Wert oder auf pauschaler Basis geschätzt:

Übersicht über die Pauschalbeträge nach Art des Vorteils	
Art des Vorteils	**Bewertung und Bedingungen**
Mahlzeit	**- 1. Mahlzeit (Frühstück): 0,55 EUR/Tag - 2. Mahlzeit (Hauptmahlzeit): 1,09 EUR/Tag - 3. Mahlzeit (Abendessen): 0,84 EUR/Tag**
Bereitstellung eines stationären oder mobilen PCs	**- 72,00 EUR pro Jahr und pro Gerät**
Bereitstellung eines Mobiltelefons oder Tablet-PCs	**- 36,00 EUR pro Jahr und pro Gerät**
Bereitstellung eines Internetanschlusses (fest oder mobil)	**- 60,00 EUR pro Jahr (pro Arbeitnehmer wird maximal ein Anschluss/Abonnement berechnet)**
Bereitstellung eines festen oder mobilen Telefonabonnements	**- 48,00 EUR pro Jahr und pro Abonnement**
Unterkunft (1 in eine Wohnung integriertes Zimmer)	**- 0,74 EUR pro Tag**
Unterkunft (mehrere Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio)	**- keine pauschale Veranschlagung (LSS basiert auf dem tatsächlichen Mietwert der Unterkunft)**
Wohnung (Hausmeister)	**- steuerliche pauschale Veranschlagung**

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.

Pauschale Veranschlagung für PC - Internet - Mobiltelefon - Telefonabonnement

Die für das Jahr veranschlagten Pauschalbeträge werden über die gedeckte Periode auf den Monat oder den Tag heruntergerechnet.

Wenn der Arbeitnehmer eine Selbstbeteiligung für den bereitgestellten Vorteil bezahlt, wird diese Selbstbeteiligung vom Pauschalbetrag abgezogen. Da separate Pauschalbeträge für die verschiedenen Vorteile gelten (das Gerät, das Abonnement und das Internet) darf nur der Pauschalbetrag, für den der Arbeitnehmer aufkommt, verringert werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber vereinbart mit seinem Arbeitnehmer, dass dieser mit einem bereitgestellten Mobiltelefon unbegrenzt privat telefonieren darf, dafür aber 10,00

EUR pro Monat an seinen Arbeitgeber zahlen muss. Dieser Betrag darf nur vom Pauschalbetrag für das Telefonabonnement abgezogen werden, nicht vom Pauschalbetrag für das Gerät oder die Internetnutzung. Der Saldo des Arbeitnehmerbeitrags (6,00 EUR pro Monat) darf nicht von einem der anderen Pauschalbeträge abgezogen werden.

Als allgemeine Regel gilt, dass ein Arbeitnehmerbeitrag vom Pauschalbeitrag für das Quartal abgezogen werden darf, in dem der Arbeitnehmer des Beitrag zahlt. Das LSS akzeptiert auch, dass einmalige Beiträge (z. B. der Arbeitnehmer zahlt einen einmaligen Betrag zu dem Zeitpunkt, an dem ihm das Gerät zur Verfügung gestellt wird) auf den Pauschalbetrag für das Quartal angerechnet werden, in dem der Arbeitnehmer seinen Beitrag gezahlt hat und die Pauschalbeiträge der drei darauf folgenden Quartale.

Der Arbeitgeber, der mehrere Vorteile wie PC, Mobiltelefon und Telefonabonnement kostenlos bereitstellt, muss für jeden Vorteil eine separate pauschale Schätzung abgeben und diesen kumulativ in Rechnung stellen. Ein kostenlos bereitgestellter Internetanschluss wird dagegen pro Arbeitnehmer nur einmal in Rechnung gestellt.

Ausnahme: Wenn ein Arbeitgeber ein System einrichtet, in dem der Arbeitnehmer seinen kompletten privaten Telefongebrauch korrekt bezahlt, müssen kein Vorteil für das Telefonabonnement (4,00 EUR/Monat) und ebenso wenig ein Vorteil für das Gerät (3,00 EUR/Monat) angegeben werden. Dabei spielt keine Rolle, welches System gehandhabt wird (2 SIM-Karten, ein System, in dem der Arbeitnehmer mit einem Gerät angibt, dass es sich um ein Privatgespräch handelt, eine gerechtfertigte Pauschale für die berufliche Nutzung, wobei der Arbeitnehmer den über den Pauschalbetrag hinausgehenden Betrag bezahlt, …), und auch nicht, ob der Arbeitnehmer seinen privaten Anteil direkt an den Anbieter oder an seinen Arbeitgeber bezahlt.

Beispiele

	72	36	60	48	Summe in EUR
PC und Internet zu Hause	x		x		132
Ein Laptop, Internetanschluss zu Hause und ein Internetanschluss am Zweitwohnsitz	x		x		132
Mobiltelefon mit Abonnement		x		x	84
Smartphone mit Abonnement und Internetzugang		x	x	x	144
Nur Abonnement für Smartphone mit Internetzugang			x	x	108
Smartphone, Tablet-PC ohne Mobilfunkmodul (Telefonieren per App) und Abonnements mit Internetzugang		2 x	x	x	180
Smartphone und Laptop mit Abonnements und Internetzugang	x	x	x	x	216
Smartphone und Tablet-PC mit Mobilfunkmodul und Abonnements mit Internetzugang		2 x	x	2x	228
Abonnement für Mobilfunk (Verwendung des eigenen Mobiltelefons)				**x**	**48**

Ein Desktop, ein Laptop, Internetanschluss zu Hause und ein mobiles Internetabonnement	**2 x**		**x**		**204**

Pauschale Schätzung des Werts einer Hausmeisterwohnung

Ein Hausmeister ist ein Personalmitglied, das Leistungen im Bereich der Bewachung und Beaufsichtigung eines Gebäudes (z. B. einer Fabrik, eines Sportzentrums, …) erbringt. Wenn ihm kostenlos eine Wohnung zur Verfügung gestellt wird, die teil des betreffenden Gebäudes oder untrennbar mit diesem verbunden ist, bestimmt das LSS - sowie der FÖD Finanzen - den Wert dieser kostenlosen Unterkunft und der kostenlosen Heizung und Beleuchtung auf der Grundlage der pauschalen Veranschlagung bestimmt in Artikel 18, §3, 2° und 4° des KE/Einkommensteuergesetzbuch 1992. (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=1993082749&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#LNK0008)

Unbewegliche Sachen

Der Wert des jährlichen Vorteils einer Wohnung, die einem Hausmeister kostenlos zur Verfügung gestellt wird, wird auf der Grundlage des Katastereinkommens festgestellt. Der Wert des Vorteils wird pauschal auf 100/60 des Katastereinkommens festgelegt, multipliziert mit zwei.

- ~~**Falls das (nicht indexierte) Katastereinkommen einer Immobilie nicht mehr als 745,00 EUR beträgt, wird als Wert ein Betrag von 100/60 des (indexierten) Katastereinkommens, multipliziert mit 1,25, veranschlagt.**~~

- ~~**Falls das (nicht indexierte) Katastereinkommen einer Immobilie mehr als 745,00 EUR beträgt, wird als Wert ein Betrag von 100/60 des (indexierten) Katastereinkommens, multipliziert mit 3,8, veranschlagt.**~~

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

Der Indexierungskoeffizient des Katastereinkommens wird gemäß Artikel 518 des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 festgelegt und beträgt für das Jahr 2019 1,8230**.**

Die für das Jahr veranschlagten Pauschalbeträge werden über die gedeckte Periode auf den Monat oder den Tag heruntergerechnet.

Heizung und Elektrizität

Der steuerliche Wert des Vorteils der kostenlosen Heizung und kostenlosen

Elektrizität in einer Wohnung, die kostenlos zur Verfügung gestellt wird, wird anders bestimmt für das leitende Personal und die anderen Personalmitglieder.

Da das LSS nur die steuerliche Bewertung für die Wohnung eines Hausmeisters akzeptiert, gilt in der Regel der Schätzwert für „die anderen Personalmitglieder“.

Die Beträge werden jährlich dem Verbraucherpreisindex angepasst und auf die höhere oder niedrigere 10-Euro-Tranche gerundet. Für das Jahr 2019 **betragen die Pauschalbeträge**

- **für das leitende Personal**
  - 2.030,00 **EUR pro Jahr für Heizkosten;**
  - 1.010,00 **EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.**
- **für die anderen Personalmitglieder**
  - 910,00 **EUR pro Jahr für Heizkosten;**
  - 460,00 **EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.**

Die für das Jahr veranschlagten Pauschalbeträge werden über die gedeckte Periode auf den Monat oder den Tag heruntergerechnet.

Öffentlicher Sektor

Für einen fest ernannten Hausmeister gelten spezifische Bewertungsregeln, die sich je nachdem, bei welcher öffentlichen Verwaltung der Hausmeister neben seinen Hausmeisteraufgaben ggf. eine andere Funktion ausübt, unterscheiden.

Beschränkung des als Sachleistungen ausgezahlten Lohns

Eine Auszahlung in Sachleistungen (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=44657) wird durch das Lohnschutzgesetz streng reglementiert. Ein Teil des Lohns kann in Form von Sachleistungen gezahlt werden, ihr Schätzwert ist jedoch schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer vor seiner Einstellung mitzuteilen.

Der Teil des Lohns, der in Form von Sachleistungen gezahlt wird, ist auf höchstens 20 % des Bruttolohns beschränkt. Wenn der Arbeitgeber einem Hausmeister eine Wohnung zur Verfügung stellt, dürfen die Sachvorteile höchstens 40 % des Bruttolohns betragen.

Erstattung von Kosten

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

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

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

Im Falle einer Beanstandung liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebers, die tatsächlichen Kosten und die Richtigkeit der Ausgaben nachzuweisen.

Geringe Kosten, die schwer nachweisbar sind, dürfen pauschal veranschlagt werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Pauschale selbstverständlich rechtfertigen können. Die Summen, die den Betrag der Effektivkosten überschreiten, sind Lohn, auf den Beiträge geschuldet werden.

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

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

Auf keinen Fall dürfen die durch die Arbeitnehmer verursachten Kosten doppelt erstattet werden. Das LSS akzeptiert die Anwendung der nachfolgenden Pauschalen daher nur für den Fall, dass diese Kosten nicht auf andere Weise erstattet werden.

KOSTENART	BETRÄGE
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Auto	**0,3573 EUR/km**
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Fahrrad (ggf. elektrisch angetrieben) oder dem Speed-Pedelec	0,24 EUR/km
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Fehlen von Einrichtungen	**10,00 EUR / Tag**
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Mahlzeit	**7,00 EUR/Tag**

KOSTENART	BETRÄGE
Aufenthaltskosten in Belgien	**35,00 EUR/Übernachtung**
Dienstreisen ins Ausland **maximal 30 Kalendertage:** **über 30 aufeinanderfolgende Kalendertage:**	**Kategorie 1 (** http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top **)** **Kategorie 2 (** http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top **)**

KOSTENART	BETRÄGE
Internationaler Transport	**Aufenthaltsentschädigungen** **+ AASO-Entschädigung** **+ Zusatzentschädigung**

KOSTENART	BETRÄGE
Bürokosten: Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen	126,94 EUR/Monat
Bürokosten: Heimarbeiter (Arbeitsvertrag oder unter ähnlichen Bedingungen eingestellte Beschäftigte)	**10 %**
Bürokosten: Telearbeitnehmer	**10 %**
Internet-Verbindung (inklusive Abonnement)	**20 EUR/Monat**

KOSTENART	BETRÄGE
Anschaffung PC (einschließlich Peripheriegeräten und Software)	**20 EUR/Monat**
Arbeitsgeräte	**1,25 EUR/Tag**
Anschaffung von Arbeitskleidung	1,74 EUR/Tag
Pflege von Arbeitskleidung	1,74 EUR/Tag

KOSTENART	BETRÄGE
Pflege und Abnutzung der Kleidung des Arbeitnehmers	**0,84 EUR/Tag**
Kfz-Kosten: Garage	**50,00 EUR/Monat**
Kfz-Kosten: Pkw-Stellplatz	**15,00 EUR/Monat**
Kfz-Kosten: Autowäsche	**15,00 EUR/Monat**

Mobilitätsprämien

In Geschäftsbereichen, in denen der Arbeitsplatz nicht festgelegt ist, wird manchmal ein Pauschalsystem zur Erstattung von Fahrtkosten, in der Regel 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 0,1316 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 0,1316 EUR (der eventuell durch einen KAA bestimmt wurde) überschreitet, wird integral als Lohn betrachtet.

Mahlzeitschecks

Lohncharakter

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

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

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

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

Kollektives Arbeitsabkommen

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

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

Ein Scheck pro Tag

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

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

Alternative Zählung:

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

- **wenn unterschiedliche Arbeitsregelungen für Leistungen innerhalb der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten und/oder**
- **wenn unterschiedliche Arbeitsregelungen für Leistungen innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten bestehen.**

Wenn innerhalb einer Gruppe unterschiedliche Arbeitsregelungen bestehen, darf die alternative Zählung ausschließlich für diese Gruppe oder das gesamte Unternehmen angewendet werden. Dieses System bietet den Arbeitgebern die Möglichkeit, Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmern, die in einem System mit gleicher Arbeitszeit beschäftigt sind, aber unterschiedlichen Arbeitsregelungen unterliegen, zu vermeiden.

Nur Unternehmen, die verpflichtet sind, bei Mehrleistungen Artikel 26bis des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 anzuwenden, können das System nutzen. Öffentliche Einrichtungen können dieses System analog anwenden, auch wenn sie nicht unter dieses Gesetz fallen.

Arbeitsregelung:

Hierbei handelt es sich um die Anzahl der Tage pro Woche, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet (ungeachtet der Anzahl der Stunden pro Tag).

- **Beispiel 1: Im Unternehmen A arbeiten die Vollzeitkräfte (38 Std.) nur in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (19 Std. oder 30 Std.) arbeiten ebenfalls nur in einer 5-Tage-Regelung. Hier kann die alternative Zählung nicht angewandt werden.**
- **Beispiel 2: Im Unternehmen B arbeiten die Vollzeitkräfte (38 h) nur in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (19 Std. oder 30 Std.) arbeiten nur in einer 4-Tage-Regelung. Hier kann die alternative**

Zählung nicht angewandt werden.

- Beispiel 3: Im Unternehmen C arbeiten ausschließlich Vollzeitbeschäftigte (38 Std.). Ein Teil der Vollzeitkräfte absolviert die gültigen 38 Stunden an 5 Tagen in der Woche, die anderen Vollzeitkräfte leisten die 38 Stunden an 4 Tagen in der Woche. Hier kann die alternative Zählung angewandt werden.
- Beispiel 4: Im Unternehmen B arbeiten die Vollzeitkräfte (38 Std.) nur in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (30 Std.) arbeiten in einer 4-Tage-Regelung, andere (19 Std.) in einer 3-Tage-Regelung. Hier kann eine alternative Zählung ausschließlich für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten oder das gesamte Unternehmen angewendet werden.

Zählung:

Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden des Arbeitnehmers während des Quartals / normale Tagdauer im Unternehmen und aufrunden auf die höhere Einheit.

Die Anzahl der Mahlzeitschecks muss auf eine Höchstzahl von Tagen, an denen ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer Arbeit im Unternehmen verrichten kann, beschränkt werden.

Normale Tagdauer:

Die Zahl der Stunden pro Tag, an denen üblicherweise gearbeitet wird (also nicht die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche). In vielen Unternehmen mit einer 40-Stunden-Woche in einer 5-Tage-Regelung sind dies 8 Stunden pro Tag. Arbeitszeitermäßigungstage und -stunden sind keine tatsächlich geleisteten Stunden.

- Beispiel 1: Ein Unternehmen beschäftigt Wochenendarbeiter und Wochenarbeiter. Die alternative Zählung wird für das gesamte Unternehmen (sowohl Wochenendarbeiter, als auch Wochenarbeiter) angewendet.
  In der Annahme, dass Wochenarbeiter in einer 5-Tage-Woche von 38 Stunden arbeiten, wird die normale Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag für die Referenzperson‘ 7,6 betragen (38/5). Dies ergibt bei einer vollständigen tatsächlichen Beschäftigung:
  - (tatsächlich geleistete Stunden auf Quartalsbasis/normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag = (65 x 7,6) /7,6 = 65 Mahlzeitschecks auf Quartalsbasis für einen Wochenarbeiter.
  - (tatsächlich geleistete Stunden auf Quartalsbasis/normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag = (26 x 12)/7,6 = 42 Mahlzeitschecks auf Quartalsbasis für einen Wochenendarbeiter.
- Beispiel 2: Ein Unternehmen beschäftigt Wochenendarbeiter und Wochenarbeiter. Die alternative Zählung wird nur für die Wochenendarbeiter (die unterschiedliche Arbeitsregelungen haben)

angewendet

- Für Wochenarbeiter wird das Prinzip von 1 Mahlzeitscheck pro Tag angewendet.
- Für die Wochenendarbeiter (12 Stunden/Tag) wird die alternative Zählung angewendet. in diesem Fall wird die ‚normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag der Referenzperson' 12 betragen (24/2). Dies ergibt bei einer vollständigen tatsächlichen Beschäftigung:
    - (tatsächlich geleistete Stunden auf Quartalsbasis/normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag = 312/12 = 26 Mahlzeitschecks auf Quartalsbasis für einen Wochenendarbeiter.

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

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

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

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

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

Arbeitgeberanteil

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

Arbeitnehmeranteil

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

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

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

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

- **wenn der Arbeitstag höchstens acht Stunden dauert: Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck ist von der pauschalen Mahlzeitentschädigung abzuziehen;**
- **wenn der Arbeitstag länger als acht Stunden dauert: Der Arbeitnehmer kann die pauschale Mahlzeitentschädigung und den Mahlzeitscheck erhalten, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Arbeitnehmer eine zweite Mahlzeit eingenommen hat.**

Angaben auf der Abrechnung

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

Kontrolle vor der Nutzung

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

Anerkannter Aussteller

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

Diebstahl oder Verlust der Karte

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

Öffentlicher Sektor

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

Kumulation mit Betriebskantine

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

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

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

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

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

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

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

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

Öko-Schecks

Ein Öko-Scheck ist ein Vorteil, der dem Arbeitnehmer in Form von (Öko-)Schecks geährt wird, mit denen die Arbeitnehmer Produkte und Dienstleistungen mit einem ökologischen Charakter erwerben können.

Öko-Schecks werden in Papierform oder elektronischer Form übermittelt.

Es wird davon ausgegangen, dass sie dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt, zu dem die Gutschrift auf dem Öko-Scheckkonto eingeht, überreicht werden. Das Öko-Scheckkonto ist eine von einem anerkannten Aussteller verwaltete Datenbank, in der eine bestimmte Anzahl elektronischer Öko-Schecks gespeichert werden.

Öko-Schecks (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23798)entsprechen

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

Öko-Schecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, entsprechen stets dem Lohnbegriff. Öko-Schecks dürfen jedoch ganz oder teilweise als Ersatz oder Umwandlung für Mahlzeitschecks überreicht werden (sofern alle nachfolgend angegebenen Bedingungen erfüllt werden).

Kollektives Arbeitsabkommen

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

Bestimmungen im Vertragt

Das KAA oder individuelle Abkommen bestimmen den maximalen Nennwert des Öko-Schecks, mit einem Höchstbetrag von 10,00 EUR pro Scheck, sowie die Häufigkeit der Gewährung von Schecks während eines Kalenderjahres.

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

Auf dem Öko-Scheck in Papierform muss deutlich angegeben sein, dass seine

Gültigkeitsdauer auf 24 Monate ab dem Datum seiner Zurverfügungstellung für den Arbeitnehmer begrenzt ist. Alle Öko-Schecks in Papierform, auf denen diese Information nicht enthalten ist, werden als Lohn betrachtet.

Die Gültigkeitsdauer der elektronischen Öko-Schecks ist überdies auf 24 Monate begrenzt, gerechnet ab dem Zeitpunkt, zu dem der elektronische Öko-Scheck oder das Ökoscheckkonto gewährt wurde.

Ökologischer Charakter

Auf dem Öko-Scheck in Papierform ist deutlich angegeben, dass er ausschließlich für den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Charakter verwendet werden darf, die in der Anlage des in der NAR geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 98 vom 22. Februar 2009 über die Öko-Schecks aufgenommen sind (http://www.cnt-nar.be/Cao-lijst.htm).

Ein elektronischer Öko-Scheck darf ausschließlich für den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Charakter verwendet werden, die in der Anlage des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 98 aufgenommen sind.

Umtausch in Geld

Öko-Schecks können weder ganz noch teilweise gegen Geld umgetauscht werden.

Betrag

Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Öko-Schecks darf pro Arbeitnehmer und Jahr nicht mehr als 250 EUR betragen;

Angaben auf der Abrechnung

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

Kontrolle vor der Nutzung

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

Wahl für elektronische Öko-Schecks

Die Wahl für elektronische Öko-Schecks wird durch ein kollektives Arbeitsabkommen auf Unternehmensebene geregelt, ggf. im Rahmen eines sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens. Wenn kein derartiges Abkommen geschlossen werden kann, wird die Wahl für die elektronischen Öko-Schecks durch ein individuelles schriftliches Abkommen geregelt.

Für Arbeitnehmer im Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für Aushilfsarbeit kan die Wahl im Rahmen eines vorangegangenen sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens geregelt werden.

Anerkannter Aussteller

Öko-Schecks in elektronischer Form können nur von einem Aussteller zur Verfügung gestellt werden, der gemeinsam vom Minister der Sozialen Angelegenheiten, dem Minister der Beschäftigung, dem für Selbständigen zuständigen Minister und dem Minister der Wirtschaft anerkannt wird.

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

Diebstahl oder Verlust der Karte

Die Benutzung der elektronischen Öko-Schecks darf für den Arbeitnehmer keine Unkosten verursachen, außer bei Diebstahl oder Verlust unter den Bedingungen, die durch kollektives Arbeitsabkommen auf sektorieller oder Unternehmensebene festzulegen sind, oder durch die Arbeitsordnung, wenn die Gewährung durch ein individuelles schriftliches Abkommen geregelt ist.

Auf keinen Fall dürfen die Kosten des Ersatzträgers im Falle von Diebstahl oder Verlust den Nennwert eines Mahlzeitschecks überschreiten, wenn die Verwaltung sowohl elektronische Mahlzeitschecks als auch elektronische Öko-Schecks ausstellt. Wenn der Arbeitgeber nur elektronische Öko-Schecks gewährt, dürfen die Kosten des Ersatzträgers nicht mehr als 5,00 Euro betragen.

Öffentlicher Sektor

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

Sport-/Kulturschecks

Sport-/Kulturschecks entsprechen dem Lohnbegriff, es sei denn, dass sie gleichzeitig alle unten stehenden Bedingungen erfüllen.

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

Kollektives Arbeitsabkommen

Die Gewährung von Sport-/Kulturschecks muss in einem KAA enthalten sein, das auf Sektor- oder Unternehmensebene abgeschlossen wurde, oder in einem individuellen Vertrag festgelegt sein, sofern der Arbeitgeber die Schecks allen Arbeitnehmern oder einer Kategorie von Arbeitnehmern gewährt.

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.

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

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 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=1980080802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=3&cn=1980080802&table_name=WET&nm=1980080801&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&**

choix2=EN&fromtab=wet_all&
nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%271980-08-08%27a
ddda=1980&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&
dddm=08#Art.2) 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 oder Golf) gehören.

Umtausch in Geld

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

Betrag

Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Sport-/Kulturschecks darf pro Arbeitnehmer und Jahr nicht mehr als 100,00 EUR betragen.

Öffentlicher Sektor

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

Geschenke / Geschenkschecks

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

- **Sie werden anlässlich des Nikolausfests, von Weihnachten oder Neujahr gewährt und überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer insgesamt 40,00 EUR nicht, wobei diese Summe ggf. um 40,00 EUR pro Jahr für jedes Kind zu Lasten des Arbeitnehmers zu erhöhen ist.**

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 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.

- Sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich einer ehrenvollen Auszeichnung gewährt und überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer insgesamt 120,00 EUR nicht.

Mit ‚ehrenvoller Auszeichnung' ist eine offizielle oder bürgerliche Auszeichnung gemeint, die außerhalb des Unternehmens verliehen wird, wie ein Ehrenzeichen oder ein Ritterorden, eine Dekoration, Laureat der Arbeit usw. (eine Anerkennung anlässlich eines Jubiläums im Unternehmen - z. B. 20 Jahre Dienst - wird deshalb nicht als ehrenvolle Auszeichnung betrachtet).

- Sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Versetzung in den Ruhestand gewährt, sofern sie einen Betrag in Höhe von 40,00 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten und sofern der Gesamtwert mindestens 120,00 EUR und höchstens 1.000,00 EUR beträgt.

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

Für Geschenkschecks gilt außerdem Folgendes:

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

Dienstalterszulage

Eine Dienstalterszulage in bar, Sachvorteilen oder in Form von Einkaufsgutscheinen ist kein Lohn, wenn sie auf folgende Weise gewährt wird:

1. höchstens zwei Mal während der Laufbahn des Arbeitnehmers bei dem Arbeitgeber:
    - frühestens in dem Kalenderjahr, in dem er 25 Jahre bei dem Arbeitgeber im Dienst war,
    - die zweite Zulage frühestens im Kalenderjahr gezahlt wird, in dem er 35 Jahre bei dem Arbeitgeber im Dienst war,
2. wenn der Höchstbetrag nicht höher ist als:
    - das Einfache des Bruttobetrags des Monatsgehalts für 25 Dienstjahre,

- das Doppelte des Bruttobetrags des Monatsgehalts für 35 Dienstjahre.

Wenn die Dienstalterszulage diesen Betrag überschreitet, ist nur der Teil in Höhe dieses Betrags von Beiträgen befreit.

Abweichend davon kann ein Arbeitgeber auch dazu übergehen, den Vorteil in Abhängigkeit des durchschnittlichen Bruttobetrags eines Monatslohns in seinem Unternehmen festzulegen. Arbeitgeber, die diese Möglichkeit wählen, müssen je Kalenderjahr den durchschnittlichen Bruttobetrag eines Monatslohns im Unternehmen auf Basis des Verhältnisses zwischen den gezahlten Löhnen und der Anzahl der Vollzeitäquivalente während des vorangegangenen Kalenderjahres festlegen.

Während eines Kalenderjahres darf ein Arbeitgeber beide Berechnungsarten nicht zusammen anwenden. Falls dies der Fall ist, werden alle während dieses Kalenderjahres gewährten Dienstalterszulagen als Lohn betrachtet.

Arbeitgeber, die sich auf diese Beitragsbefreiung berufen, müssen auf Ersuchen des LSS alle Elemente und Berechnungen vorlegen, die eine Beurteilung der Frage zulassen, ob die bewilligten Vorteile die Höchstbeträge nicht überschreiten.

Ergänzungen zu sozialen Vorteilen

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:

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

Die Ergänzungen, die nicht in eine dieser Kategorien fallen, sind deshalb nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Es handelt sich dann zum Beispiel um eine Ergänzung des Eingliederungseinkommens, einer Beihilfe für Behinderte, von Jugend- und Seniorenurlaub…

In Anbetracht der Vorteile, die der Arbeitgeber ergänzend zu einem sozialen Vorteil bezahlt, der vom Lohnbegriff ausgeschlossen ist, werden keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet. Dies bedeutet keineswegs, dass für diese Vorteile kein besonderer Arbeitgeberbeitrag zu entrichten wäre. Dies ist z. B. der Fall bei einer Leistung zusätzlich zur gesetzlichen Pension, für die noch 8,86 % geschuldet werden.

Es gibt eine besondere Regelung für die Zusatzpension für entlohnte Sportler. Das

Gesetz vom 28.04.2003 über die Zusatzpensionen ermöglicht für Sportler eine Auszahlung ab 35 Jahren. Darauf werden ebenfalls 8,86 % geschuldet.

Die Zusatzentschädigungen im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB) oder eines Systems der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigung (SAEA), die der Arbeitgeber während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme durchgehend zahlt, gelten weiterhin als eine Zusatzentschädigung zusätzlich zu einem sozialen Vorteil. Nach dem heutigen Stand der Gesetzgebung gilt dies auch für die Fortzahlung der Zusatzentschädigungen bei Arbeitslosigkeit, die nicht in den Anwendungsbereich der Bestimmungen über den Sonderbeitrag SAB und SAEA fallen (Gesetz vom 27.12.2006).

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 Selbstständiger 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.**

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

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.

Großzügigkeiten

Einige Vorteile sind tatsächlich Großzügigkeiten und werden aus diesem Grund nicht als Lohn betrachtet. Um als Großzügigkeit betrachtet zu werden, muss es sich

auf jeden Fall um

1. 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)
2. sofern es in dem Unternehmen nicht üblich ist, derartige Vorteile zu gewähren,
3. sofern der Arbeitnehmer darauf keine Ansprüche geltend machen kann
4. und sofern kein direkter Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis vorliegt.

Preisvorteile

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.

Gewinnbeteiligungen und Gewinnprämien - Aktien - Aktienoptionen

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

Beteiligung am Kapital

Zahlungen in Aktien oder in Anteilscheinen, wenn der Arbeitnehmer sie gemäß dem Gesetz vom 22.05.2001 über die Bestimmungen der Beteiligung der Arbeitnehmer an Kapital und Gewinn der Gesellschaften und zur Einrichtung einer Gewinnprämie für die Arbeitnehmer erhalten hat. Die ‚Beteiligung am Kapital' ist der Anteil am Gewinn des Geschäftsjahres, der den Arbeitnehmern laut dem Beteiligungsplan in Aktien oder Aktienoptionen mit Stimmrecht zugewiesen wird. 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.)**

Im Beteiligungsplan werden keine Barauszahlungen mehr aufgenommen.

Gewinnprämien

Die Zahlung einer Prämie in Bar in Form einer identischen oder kategorisierten Gewinnprämie gemäß dem Gesetz vom 22.05.2001 über die Bestimmungen der Beteiligung der Arbeitnehmer an Kapital und Gewinn der Gesellschaften und zur Einrichtung einer Gewinnprämie für die Arbeitnehmer:

- **es muss sich ebenfalls um Gesellschaften, Vereine oder Einrichtungen handeln, die kraft des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 der Gesellschaftssteuer unterliegen oder auf welche die Steuer der Gebietsfremden anwendbar ist;**
- **die Gewinnprämien können frühestens ab dem 01.01.2018 auf der Grundlage des Gewinns über das Geschäftsjahr, das frühstens am 30.09.2017 abgeschlossen wurde, zugewiesen werden;**

- **die Grenze von 30 % der gesamten Bruttolohnmasse darf bei Abschluss des betreffenden Geschäftsjahres nicht überschritten werden;**
- **die Gewinnprämie darf nicht als Ersatz oder Umwandlung oder Ergänzung von in individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehenen Löhnen, Prämien, Sachleistungen oder irgendwelchen anderen Vorteilen, ungeachtet dessen, ob diese sozialversicherungspflichtig sind, eingeführt werden**

Die identische Gewinnprämie:

- **die Gewinnprämie, deren Betrag für alle Arbeitnehmer gleich ist oder deren Betrag demselben Prozentsatz des Lohns aller Arbeitnehmer entspricht;**
- **der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer über die Zuweisung der identischen Prämie.**

Die kategorisierte Gewinnprämie:

- **die Gewinnprämie, die allen Arbeitnehmern einen Betrag in Bar zuweist, dessen Höhe vom Verteilungsschlüssel abhängig ist, der auf der Grundlage objektiver Kriterien angewandt wird;**
- **bei der Einführung müssen dieselben Modalitäten berücksichtigt werden wie bei der Einführung eines Beteiligungsplans.**

Auf die Gewinnprämie wird ein Solidaritätsbeitrag von 13,07 % zulasten des 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.

Aktienoptionen

Der durch Aktienoptionen 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).

PC-Plan

Der Anteil des Arbeitgebers im Rahmen eines PC-Plans bis maximal 60 % des Kaufpreises (zzgl. 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 Sozialversicherungsbeiträge.

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 2006 beträgt der indexierte maximale Freibetrag 1.600,00 EUR;
für 2007 beträgt diese Summe 1.630,00 EUR;
für 2008 beträgt diese Summe 1.660,00 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.

Sanfter Übergang

Um die Arbeitsbelastung älterer Arbeitnehmer im Alter von wenigstens 58 Jahren zu verringern, wird eine beitragsfreie Prämie eingeführt, die den finanziellen Verlust (teilweise) ausgleichen soll, wenn der Arbeitnehmer zu einer weniger belastenden Arbeitsleistung übergeht.

Es geht um:

- **Maßnahmen im Rahmen der Umwandlung von Schicht- und Nachtarbeit**
- **Maßnahmen zur Erleichterung der Arbeitsbelastung (Funktionsänderung, …)**
- **Übergang von einer Beschäftigung in Vollzeit zu einer 4/5 Beschäftigung (ab dem 60. Lebensjahr).**

Voraussetzungen:

- **die Maßnahme muss eine Einkommensverringerung zur Folge haben**
- **der Arbeitnehmer muss ein Arbeitsverhältnis von wenigstens 4/5 des effektiven Beschäftigungsbruchs (Q/S) behalten**
- **der Entschädigungsbetrag darf nicht höher sein als die Lohneinbußen und nicht zur Folge haben, dass der Nettolohn des Arbeitnehmers höher ausfällt als vor der Verringerung der Arbeitsbelastung.**

Formale Verpflichtungen:

- **die Entschädigung wird durch einen KAA innerhalb eines paritätischen Organs festgelegt;** andernfalls kann die Zuteilung auf Unternehmensebene durch einen Betriebs-KAA oder eine Änderung der Arbeitsordnung oder auf Arbeitnehmerebene durch eine individuelle schriftliche Vereinbarung geregelt werden
- **im KAA oder der Änderung der Arbeitsordnung ist ausdrücklich festgelegt, welche Maßnahmen im Rahmen der Umstellung von Schicht- und Nachtarbeit oder der Arbeitsentlastung Gegenstand dieser Entschädigung sind**; ist die Zuteilung in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung festgelegt, muss auch die Maßnahme, die Gegenstand der Zuteilung dieser Entschädigung ist, ausdrücklich angegeben werden
- **die Entschädigung wird von einem Fonds für Existenzsicherheit oder vom Arbeitgeber gezahlt**
- **der KAA, die Änderung der Arbeitsordnung** oder die individuelle schriftliche Vereinbarung **erfolgte für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Gültigkeitsbereich des KAA Nr. 104 (über die Ausführung eines Beschäftigungsplans für ältere Arbeitnehmer) fallen, unter Anwendung des KAA Nr. 104**
- **die Entschädigung wird anhand des geltenden Indexierungsmechanismus im Unternehmen indexiert und auf den höheren Eurobetrag aufgerundet.**

DmfA:

Der Arbeitgeber gibt in der Zone ‚Laufbahnmaßnahme' an, dass es sich um einen Arbeitnehmer mit einer beitragsfreien Prämie ‚sanfter Übergang' handelt.

Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

Die nicht an anderer Stelle besprochenen spezifischen Zulagen, Prämien oder Entschädigungen für statutarische Personalmitglieder werden zum sozialversicherungspflichtigen Lohn gerechnet.

Ausnahmen auf der Grundlage von Artikel 30, §2, 4°

Für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen auf den Lohn von statutarischen Personalmitgliedern werden die Zulagen, Prämien oder Entschädigungen ausgeschlossen, deren Zuteilungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder satzungsgemäßen Bestimmungen festgelegt wurden und am 01.01.1991 keinen Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen waren. Es ist erforderlich, dass die Zulagen, Prämien und Entschädigungen in einem Erlass, einer Regelung oder einem Statut der Verwaltung vor dem 02.08.1990 festgelegt und von der zuständigen Verwaltung genehmigt wurden.

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

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

Jede Änderung an einer der Modalitäten nach dem 01.08.1990 muss als eine Änderung des Beschlusses, Reglements oder der Satzung betrachtet werden und hat zur Folge, dass die Zulage, Prämie oder Entschädigung den Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen werden. Jede Änderung der Zuteilungmodalitäten wird vom LSS streng ausgelegt.

Die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben, werden nicht als Änderung der Zuteilungsmodalitäten betrachtet.

Sonstige Ausschlüsse

Für die Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit auf den Lohn der statutarischen Personalmitglieder werden ebenfalls ausgeschlossen:

- Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
- die Haushalts- und Ortszulage;
- Prämie für Operativität und unregelmäßige Leistungen des Personals der Feuerwehr in einer Hilfeleistungszone;
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit gemäß Titel II des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen oder infolge von Kapitel III des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor.

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, Betriebsfahrzeuge und Mobilitätsentschädigung

Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz

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

Gebrauch eines Betriebsfahrzeugs

Auch der Vorteil, auf den ein Arbeitnehmer Anspruch hat, wenn ihm sein Arbeitgeber ein Fahrzeug sowohl für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz 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.

Mobilitätsentschädigung

Ab dem 01. Januar 2018 erhalten einige Arbeitnehmer, die ein Betriebsfahrzeug nutzen, die Möglichkeit, dieses gegen eine Mobilitätsentschädigung einzutauschen. Bezüglich der Beiträge gilt dasselbe System wie für Betriebsfahrzeuge: die

Mobilitätsentschädigung selbst ist befreit, aber der Arbeitgeber schuldet einen Solidaritätsbeitrag. Dieser entspricht dem Solidaritätsbeitrag, den der Arbeitgeber für das eingetauschte Betriebsfahrzeug schuldete, und wird auf dieselbe Weise berechnet, solange die Mobilitätsentschädigung zugewiesen wird.

Wann können Betriebsfahrzeuge eingetauscht werden?

Arbeitgeber

- **Der Arbeitgeber muss über einen ununterbrochenen Zeitraum von wenigstens 36 Monaten ein oder mehrere Betriebsfahrzeuge zur Verfügung gestellt haben; es gilt eine Ausnahmeregelung für beginnende Arbeitgeber.**
- **Der Arbeitgeber muss das System des Austauschs im Unternehmen bereitstellen, es bekannt machen und eventuelle Bedingungen mitteilen.**

Betriebsfahrzeug

- **Nur die Betriebsfahrzeuge, für die einSolidaritätsbeitrag geschuldet wird und für die ein allgemeiner Vorteil berechnet wird, kommen in Betracht.**
- **Betriebsfahrzeuge, die gegen eine Verringerung des Bruttolohns („salary sacrifice“) oder ganz oder teilweise als Ersatz für eine Prämie oder einen anderen Vorteil zur Verfügung gestellt werden, können nicht gegen eine ‚Mobilitätsentschädigung‘ eingetauscht werden, auch wenn für den umgesetzten Vorteil keine Beiträge geschuldet wurden.**

Arbeitnehmer

- **Der Arbeitnehmer muss bereits über einen bestimmten Zeitraum über ein Betriebsfahrzeug verfügen:**
  - **wenigstens 3 Monate ununterbrochen zum Zeitpunkt seines Eintauschantrags**
  - **und wenigstens 12 Monate innerhalb der dem Antrag vorausgegangenen 36 Monate.**
- **Es gelten spezifische Bestimmungen für Arbeitnehmer, die in Dienst treten und bei ihrem vorherigen Arbeitgeber bereits eine Mobilitätsentschädigung erhalten haben oder über ein Betriebsfahrzeug verfügten.**
- **Der Arbeitnehmer, der über verschiedene Betriebsfahrzeuge verfügen kann, kann die Entschädigung nur im Austausch gegen ein Betriebsfahrzeug erhalten und nur, wenn er die ‚Verfügungsbedingungen‘ für alle Betriebsfahrzeuge erfüllt.**

Formalitäten

- **Die Anfrage und Antwort erfolgen schriftlich und ein positiver**

Beschluss ist Teil des Arbeitsvertrags.

- **Der Solidaritätsbeitrag wird auf dem Niveau der natürlichen Person angegeben und der entsprechende steuerliche Vorteil unter dem DmfA-Lohncode 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) oder dem DmfAPPL-Lohncode 770.**

Wechsel des Arbeitgebers

Spätestens nach Ablauf seines Arbeitsvertrags stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Dokument mit den notwendigen Informationen zur Verfügung, um bei seinem neuen Arbeitgeber eine Mobilitätsentschädigung auf der Grundlage des ihm zur Verfügung gestellten Betriebsfahrzeugs zu beantragen oder die Mobilitätsentschädigung fortzusetzen.

Informationen, die in das Dokument über das Betriebsfahrzeug aufzunehmen sind, auf dem die Mobilitätsentschädigung basiert oder basieren wird:

- der Periode, in der das Betriebsfahrzeug zur Verfügung gestellt wurde
- dem Katalogwert gemäß den steuerlichen Bestimmungen
- den CO2-Emissionen
- dem Kraftstofftyp
- gegebenenfalls, ob die Kraftstoffkosten für die Privatkilometer ganz oder teilweise vom Arbeitgeber getragen wurden
- gegebenenfalls den Eigenbeitrag des Arbeitnehmers im letzten Monat vor der Rückgabe
- gegebenenfalls, ob die Zuteilung des Betriebsfahrzeugs an eine vollständige oder teilweise Ersetzung oder Umwandlung von Lohn, Prämien, Sachleistungen oder sonstigen Leistungen geknüpft ist, unabhängig davon, ob sie sozialversicherungspflichtig sind oder nicht
- gegebenenfalls die Höhe und Berechnung der Mobilitätsentschädigung zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung
- gegebenenfalls den Zeitpunkt der Rückgabe im Austausch für die Mobilitätsentschädigung.

Auswirkungen

- **Es wird davon ausgegangen, dass die Mobilitätsentschädigung die Fahrt zwischen Wohnort und Arbeitsplatz deckt. Alle Fahrtkostenentschädigungen (Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und Privatfahrten), die der Arbeitgeber über die Mobilitätsentschädigung hinaus gewährt, sind als Lohn zu betrachten.**
- **Einzige Ausnahme sind die befreiten Fahrtkostenerstattungen, die der Arbeitgeber im Rahmen der Fahrten vom Wohnort zum Arbeitsplatz in den drei Monaten vor dem Antrag auf Austausch des Betriebsfahrzeugs**

bereits über das Betriebsfahrzeug hinaus gewährt hat. Dabei handelt es sich ausschließlich um Beträge derselben Größenordnung.

Berechnung des Betrags

- **Die Entschädigung entspricht dem Wert des Gebrauchsvorteils des Betriebsfahrzeugs auf Jahresbasis:**
  - **20 % von 6/7 des Katalogwerts des abgegebenen Betriebsfahrzeugs, oder**
  - **24 %, wenn der Arbeitgeber die Kraftstoffkosten für den Privatgebrauch des Fahrzeugs ganz oder teilweise bezahlt hat (über eine Tankkarte oder Rückzahlung der Kraftstoffkosten).**
- **Es geht um die steuerliche Erfassung des Katalogwerts:**
  - **den Katalogpreis des Fahrzeugs im Neuzustand beim Verkauf an eine Privatperson, einschließlich Zubehör und tatsächlich gezahlter Mehrwertsteuer, ohne Berücksichtigung von Rabatten, Ermäßigungen, Nachlässen oder Erstattungen.**
  - **der eventuelle Beitrag des Arbeitgebers zum Privatgebrauch im Monat der Abgabe des Betriebsfahrzeugs wird auf einen Jahresbetrag extrapoliert und abgezogen.**
- **Es liegt im Ermessen der Arbeitgebers, die Höhe der Mobilitätsentschädigung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, festzustellen.**
- **Es handelt sich um einen festen Betrag, der zum Zeitpunkt des Übergangs berechnet wird. Eine Indexierung des Katalogwerts erfolgt ausschließlich am 01. Januar jedes Kalenderjahres.**
- **Der Vorteil läuft, bis erneut ein Betriebsfahrzeug für Fahrten zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz oder Privatfahrten gebraucht wird oder bis der Arbeitnehmer in eine Funktion kommt, für die kein Betriebsfahrzeug vorgesehen ist.**

Mobilitätsbudget

Ab dem 1.3.2019 ist ein System vorgesehen, nach dem ein Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern ein Betriebsfahrzeug zur Verfügung stellt, ein Budget zur Verfügung stellen kann, um diesen zu ersetzen und dem Arbeitnehmer die Wahl zu lassen, wie er seine Mobilitätsausgaben decken kann (umweltfreundlicheres Auto, öffentlicher Verkehr, Nutzung eines Elektrofahrrads oder einer Kombination, bestimmte Kosten für ein arbeitsnahes Zuhause, …).

Das Mobilitätsbudget ist nicht den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen. Je nachdem, werden besondere Beiträge geschuldet.

Was bedeutet dies für die Meldung?

- der **Jahresbetrag** des Mobilitätsbudgets muss in einem neuen Feld „Beschäftigungsinformation - Mobilitätsbudget“ **nur dann angegeben**

werden, wenn der Saldo (Säule 3) ausbezahlt wird (oder ausbezahlt werden sollte, aber der Saldo „0“ ist) und dies in allen Situationen (Wahl eines umweltfreundlicheren Fahrzeugs, Alternativen oder Auszahlung eines Saldos und alle möglichen Kombinationen)

- wenn die Entscheidung für ein **umweltfreundlicheres Fahrzeug** (Säule 1) getroffen wird, muss in jedem Quartal:
    - ein Solidaritätsbeitrag auf der Ebene der Arbeitnehmerzeile angegeben werden
    - der Vorteil der Nutzung des (umweltfreundlicheren) Betriebsfahrzeugs für den Arbeitnehmer angegeben werden (DmfA-Lohncode 10 oder DmfAPPL-Lohncode 770);
- wenn das Budget ganz oder teilweise für **Alternativen** ausgegeben wird, gibt es außer der einmaligen Meldung des Jahresbetrags keine spezifische Meldung (Säule 2);
- wenn ein **Restsaldo** ausbezahlt wird (oder ausbezahlt werden soll, der Saldo aber „0“ ist), muss auf der Meldung des Quartals, in dem der Restsaldo ausbezahlt wird oder ausbezahlt werden sollte (Auszahlung spätestens in dem Monat, der auf das Kalenderjahr folgt) (Säule 3):
    - ein Sonderbeitrag zulasten des Arbeitnehmers in Rechnung gestellt werden, der auf der Ebene der Arbeitnehmerzeile angegeben ist
    - der Saldo mit einem neuen Lohncode „Saldo Mobilitätsbudget“ (also eventuell ‚0‘) angegeben werden.

Lohn für Arbeitsanfänger

Es sind vorläufig noch keine Informationen verfügbar.

Ausschlüsse

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

- **Die Prämie in Höhe von maximal 245,00 EUR anlässlich einer Heirat oder des gesetzlichen Zusammenwohnens (als Barzahlung, Geschenk oder in Form von Gutscheinen gewährt). eine Hochzeitsprämie von höchstens 200,00 EUR. Wenn dieser Betrag überschritten wird, werden Beiträge auf die Differenz geschuldet;**
- **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.**

- **Die Beträge, die Arbeitnehmern zum Beitritt in eine Gewerkschaft gewährt werden, für höchstens 145,00 EUR pro Jahr und pro Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2017.**
- **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.**
- **Die Erstattungen für Personen, die eine Haupttätigkeit in einer Bildungseinrichtung ausüben (Lehrkraft, Verwaltungsangestellte usw.), und als zusätzliche Leistung für den gleichen Arbeitgeber eine Aufsichts- oder Betreuungstätigkeit wahrnehmen. Es handelt sich um die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen (mit Ausnahme aller anderen Bildungseinrichtungen) und/oder die Betreuung von Schülern beim Schülertransport (darunter auch in der Bildungseinrichtung, die den Transport organisiert).**
- **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 Ausgleichsruhetage 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.**
- **Die Kilometerentschädigung, die dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem Fahrrad (ggf. elektrisch angetrieben) oder dem Speed-Pedelec zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz gewährt wird. Ab 01.01.2010 wird ein steuerlicher Indexierungsmechanismus verwendet. Für 2018 entspricht der Höchstbetrag 0,23 EUR pro Kilometer.**
- **Ein zur Verfügung gestelltes Fahrrad (ggf. elektrisch angetrieben) oder ein Speed-Pedelec, einschließlich Fahrradzubehör, sofern das Fahrrad oder Speed-Pedelec tatsächlich für die Fahrt zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz genutzt wird.**
- **Die durch kollektives Arbeitsabkommen 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 (ab 01.10.2018 beträgt die indexierte Entschädigung für Ferienlager 39,88 EUR), die Betreuern für höchstens 30 Tage im Jahr gewährt wird.

- **Die Entlassungsentschädigung (http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t128), auf die Arbeiter Anspruch haben, die ab 01.01.2012 entlassen werden.**
- **Die Entlassungsentschädigung (http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t145), die ab 01.01.2014 gewährt wird.**
- **Ab 01.12.2015 bestimmte Überstunden für auf Vollzeitbasis beschäftigte Arbeitnehmer im Horeca-Sektor (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html).**

Sozialversicherungsbeiträge

Die Beiträge

Der globalisierte Beitragssatz

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

- **Kinderzulagen**
- **Kinderbetreuung**
- **bezahlter Bildungsurlaub**
- **Betreuung von Abeitslosen.**

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

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

(*) Die Beschränkung auf die angegebenen Regelungen gilt nur bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem die Lehrlinge, Praktikanten oder

Jugendlichen 18 Jahre alt werden. Ab dem 1. Januar des folgenden Jahres (des Jahres, in dem sie 19 Jahre alt werden), unterliegen sie dem Beitragssatz für normale Arbeitnehmer.

Einfluss des Tax-Shift

Ausführung 2016-2017

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

Ausführung ab 2018

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

Festlegung der Beitragssätze

Den Arbeitgeberbeitragssatz für begrenzt sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer erhält man, indem man vom Gesamtprozentsatz der Gruppe, welcher der Arbeitnehmer angehört, den Beitragssatz jeder nicht anwendbaren Regelung abzieht. So wird beispielsweise für Vertragspersonal über die DmfAPPL angegeben, ob der Arbeitgebergrundbeitrag von 23,07 % von den nicht anwendbaren Sozialversicherungsregelungen abgezogen wird:

- **1 % für die Regelung der Berufskrankheiten des Privatsektors;**
- **0,30 % für die Regelung der Arbeitsunfälle des Privatsektors, wenn das Personal der provinzialen und lokalen Verwaltung der Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors unterliegt.**

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

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

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

Folgende Beiträge müssen ebenfalls berücksichtigt werden:

(Sonder)Beitrag	(%)
Lohnmäßigungsbeitrag	5,67 + 0,0567 x (anwendbare Arbeitgeberbeiträge)
Asbestfonds (Sonderbeitrag) (*)	0,01
Arbeitsunfälle (Sonderbeitrag)	0,02
Statutarische Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors (DmfA) (keine Lohnmäßigung)	1,40
Statutarisches Personal und Vertragspersonal des öffentlichen Sektors mit Berufskrankheit (DmfAPPL) (Lohnmäßigung)(**)	0,17

(*) Ab 2017 wird der Beitrag zum Asbestfonds nur für das 1.und das 2. Quartal beigetrieben.

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

Privatsektors.

Sie finden die geschuldeten Prozentsätze (Beitragssätze) nach Arbeitgeberkategorien und Arbeitnehmerkennzahlen in der Beitragssatzdatei DmfA (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) oder der Beitragssatzdatei DmfAPPL (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm).

Bruttolohn zu 100 % oder zu 108 %

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

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

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

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

Lohnmäßigungsbeitrag

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

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

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

Einfluss des Tax-Shift

Ausführung ab 2018

Das Gesetz vom 26.12.2015 zur Förderung der Arbeitsplatzschaffung und Kaufkraft und das Gesetz vom 16.05.2016 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen der sozialen Sicherheit sehen eine Verringerung der

Beitragssätze für Arbeitnehmer der Kategorie 1 und 3 der Lohnermäßigung ab 01.01.2018 vor. Der anwendbare Basisbeitragsprozentsatz wird für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Quartal 2018 von 5,67 % auf 4,27 % verringert.

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

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

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

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

Der Lohnmäßigungsbeitrag wird für folgende Arbeitnehmerkategorien nicht geschuldet:

- **anerkannte und industrielle Lehrlinge, Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden,**
- **Jugendliche, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;**
- **entlohnte Sportler;**
- **Handarbeiter, deren Lohn ganz oder teilweise aus Trink- oder Bedienungsgeld besteht und für welche Sozialversicherungsbeiträge auf pauschale Tageslöhne berechnet werden, ausgenommen für ihre Jahresendprämie;**
- **Seefischer und Schiffsjungen;**
- **Taxifahrer für die Personenbeförderung;**
- **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 Horeca-Sektor mit einer Pauschale angegeben wurden;**
- **nicht geschützte lokale Mandatsträger;**

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.

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

Beitrag in Höhe von 1,60 %

Anwendungsbereich:

- Nicht jeder schuldet den Beitrag in Höhe von 1,60 % (1,69 % infolge des Lohnmäßigungsbeitrags). Er gilt nur für Arbeitgeber, die während der Referenzperiode im Schnitt 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten.
- Der Beitrag muss nicht berücksichtigt werden für ‚bezuschusste Vertragsbedienstete', ‚vertragliche Ersatzkräfte des öffentlichen Sektors' und ‚Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08. Juli 1976 (DmfAPPL)'. Diese Arbeitnehmer werden jedoch mitgezählt, um zu ermitteln, ob mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden.
- Sogar Arbeitgeber, die während der Referenzperiode durchschnittlich mehr als 10 Personen beschäftigten, schulden keinen Beitrag für ihre Arbeitnehmer, die unter das Urlaubsgesetz für den Privatsektor fallen. Um festzustellen, ob die Anzahl von 10 erreicht wurde, werden diese Arbeitnehmer allerdings mitgezählt.

Referenzperiode:

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

Durchschnittliche Anzahl:

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

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

Vollzeitlaufbahnunterbrechung.

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

- **die Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html), für die die Beiträge auf eine Tagespauschale berechnet werden,**
- **die Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html),**
- **Arbeitnehmer, die im Feld „Statut“ als Saisonarbeiter (S) oder als Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen zu melden sind (LP), und**
- **die Flexijob-Arbeitnehmer.**

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

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

Lastschriftanzeige Jahresurlaub (DmfA)

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

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

Das anwendbare Quartal

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

Lohnrückstände

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

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

Provisionen

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

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

Prämien

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

- **Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von weniger als sechs Monaten bezahlt werden, werden stets an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Eventuell müssen deshalb die eingereichten Meldungen geändert werden.**
- **Für Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von sechs Monaten oder mehr bezahlt werden, gibt es einen Unterschied, je nachdem, ob ihr Betrag 20 % der Gesamtsumme der anderen Löhne der Referenzperiode überschreitet oder nicht.**
    - **Wenn ihre Gesamtsumme 20 % überschreitet, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt. In diesem Fall müssen die eingereichten Meldungen geändert werden.**
    - **Wenn ihre Gesamtsumme 20 % unterschreitet, beziehen sie sich**

vollständig auf das Quartal der Auszahlung. Wenn das Quartal der Auszahlung jedoch nach dem Ende des Vertrags liegt, werden sie an das letzte Quartal gekoppelt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung

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

Nur für den außerordentlichen Fall, dass das Arbeitsvertragsgesetz die Auszahlung der Entlassungsentschädigung in Monatsraten gestattet, genehmigt das LSS die Verteilung der Meldung über die Quartale, die von der Entschädigung abgedeckt werden, zu den Beitragsprozentsätzen, die in diesen Quartalen anwendbar sind. Beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42154) sind Informationen zur möglichen Auszahlung einer Entlassungsentschädigung in Monatsraten erhältlich.

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

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

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

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

Sonderfall pauschale Entschädigungen

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

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

Die Verjährung

Allgemeines

Forderungen des LSS

Spätestens am letzten Tag des Monats nach einem Quartal müssen der Arbeitgeber oder seine Bevollmächtigten die DmfA-Meldung einreichen und die Beträge für das Quartal dem LSS übermitteln. Nach dieser gesetzlichen Melde- und Zahlungsfrist beginnt die Verjährungsfrist für die Forderungen des LSS. Innerhalb der Verjährungsfrist können der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter die eingereichte Meldung ändern oder die Meldung für das Quartal nachträglich einreichen. Solange die Verjährungsfrist läuft, kann auch das LSS eine Meldung einreichen oder eine gebuchte Meldung berichtigen und darauf geschuldete Beträge einfordern.

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

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

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

- **die Forderungen des LSS zu Lasten der Arbeitgeber, wobei Arbeitnehmer durch die Persopoint (FÖD Politik und Unterstützung) entlohnt werden;**
- **Forderungen infolge von Regularisierungen von Amts wegen durch das LSS, nachdem beim Arbeitgeber betrügerische Handlungen oder falsche oder absichtlich unvollständige Meldungen festgestellt wurden.**

Forderungen an das LSS

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

Lohnrückstände

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

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

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

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

Beispiel:

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

Entlassungsentschädigung

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

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

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

Doppeltes Urlaubsgeld Privatsektor

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

Konkurs

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

Verjährungsunterbrechung

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

Sowohl das LSS als auch der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter können die Verjährung durch Einschreiben unterbrechen. In Bezug auf das LSS umfasst dieses Einschreiben: die Tatsachen oder die Feststellungen, worauf sich die Forderung stützt, die betroffenen Quartale, den Grund der Forderung (z. B. Requalifizierung einer Entschädigung) mit Angabe des Betrags der Beiträge oder einer Vorausberechnung sowie den Hinweis, dass durch den Brief die Verjährung unterbrochen werden soll.

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

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

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

Rechtsmittel - Arbeitnehmer

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

Ist ein „Arbeitnehmer“ nicht einverstanden mit einer vom LSS per Einschreiben zugestellten Entscheidung in Bezug auf die Sozialversicherungspflicht seiner Leistungen, kann der gegen diese Entscheidung Rechtsmittel einlegen. Dazu muss

er ein Einschreiben an das Arbeitsgericht senden oder bei der Kanzlei des Arbeitsgerichts einen gewöhnlichen Brief einreichen. Dies muss innerhalb von 3 Monaten nach Bekanntgabe der Entscheidung durch das LSS erfolgen.

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

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

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

Betrügerische Sozialversicherungspflicht

Im Falle der betrügerischen Unterwerfung unter die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer verfügt das LSS über eine Frist von 7 Jahren ab dem ersten Tag des Quartals nach dem Quartal, in welchem der Verstoß begangen wurde, um die betrügerische Sozialversicherungspflicht als nichtig zu erklären oder um den Betroffenen von Amts wegen beim tatsächlichen Arbeitgeber der sozialen Sicherheit zu unterwerfen.

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

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

Berechnungsgrundlage

Die Berechnungsgrundlage für Tageseltern ‚sui generis'

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

T = Anzahl der Betreuungstage. Ein Tag entspricht der Betreuung eines Kindes über einen Tag. Die maximale Anzahl der Betreuungstage pro Quartal beträgt (65 x 4) = 260 Betreuungstage;
E = 1,9;

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

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

Die geschuldeten Sonderbeiträge

Solidaritätsbeitrag nicht-versicherungspflichtige Studenten

Unter bestimmten Bedingungen können Studenten im Kalenderjahr arbeiten, ohne dass auf ihren Lohn Beiträge zur Sozialen Sicherheit geschuldet werden. Auf diesen Lohn wird allerdings ein Solidaritätszuschlag geschuldet.

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

Hierbei handelt es sich nur um Studenten, deren Beschäftigung den Ausschlussbedingungen entspricht und die vorab einen Dimona-Antrag ‚STU' ausgefüllt haben.

Auf den Lohn der anderen Studenten werden die normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Höhe des Beitrags

Beitragsprozentsatz des Solidaritätsbeitrags beträgt 8,13 %. Davon gehen 5,42 % zu Lasten des Arbeitgebers und 2,71 % zu Lasten des Studenten.

Der Beitragsprozentsatz zu Lasten des Arbeitgebers ist um einen Beitrag von 0,01 % (nur berechnet im 1. und 2. Quartal des Jahres) zu erhöhen, der zur Finanzierung des Asbestfonds bestimmt ist.

Mit Lohn ist der Lohn gemeint, auf den normale Beiträge berechnet werden würden, wenn der Student den Ausschlussbedingungen nicht entsprechen würde. Der Solidaritätsbeitrag wird auch für den Lohn des Studenten für einen Feiertag, der nicht vom Studentenvertrag abdeckt wird, geschuldet.

Studenten, die im Gaststättengewerbe beschäftigt sind, können ebenfalls für die Regelung ‚Überstunden im Horeca-Sektor (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html)' in Betracht kommen. Auf diese Überstunden wird kein Solidaritätsbeitrag geschuldet. Sie müssen auch nicht in der DmfA angegeben werden.

Die zu erfüllenden Formalitäten (nur für DmfA, nicht für DmfAPPL)

Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen

Keine besonderen Formalitäten.

Die Meldung bietet die Möglichkeit, diesen Beitrag zu verrechnen.

Arbeitgeber, die nur nicht-versicherungspflichtige Studenten beschäftigen

Ab 01.01.2010 fallen Arbeitgeber, die keine normalen Arbeitnehmer beschäftigen, sondern Studenten, für die keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, nicht mehr in eine Sonderkategorie. Ebenso wie für die anderen Arbeitgeber unterscheidet das LSS eine Arbeitgeberkategorie in Abhängigkeit der Haupttätigkeit des Unternehmens.

Decava- Arbeitslose SAB

Allgemeines

Begriffe

Alle Ergänzungen, sowohl die gesetzlichen Ergänzungen, die vom Arbeitgeber oder einem Dritten gezahlt werden, als auch die Zusatzentschädigungen, sind in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen.

Der Arbeitgeberbeitrag unterscheidet sich je nachdem, ob es sich um einen Arbeitnehmer aus dem nicht-kommerziellen Sektor oder aus den übrigen Sektoren handelt, oder (für Arbeitnehmer aus dem kommerziellen Sektor) die Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags nach dem 15.10.2009 zugestellt wurde und das SAB oder SAEA frühestens ab 01.04.2010 beginnt oder der Arbeitgeber bei Antritt des SAB als ein Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wird.

In den folgenden Kapiteln sind die Anweisungen unterteilt je nach verschiedenen SAB- und SAEA-Perioden einerseits und für den kommerziellen Sektor und nicht-kommerziellen Sektor andererseits.

Zum nicht-kommerziellen Sektor gehören Arbeitgeber, die in Bezug auf ihre Arbeitnehmer unter folgende Kommissionen fallen:

- **Paritätische Kommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste (318);**
- **Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (318.01);**
- **Paritätische Unterkommission für die Familien- und**

Seniorenhilfsdienste der Flämischen Gemeinschaft (318.02);
- Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden (319);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Flämischen Gemeinschaft (319.01);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (319.02);
- Paritätische Kommission für die beschützten und sozialen Werkstätten (327), 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 (327.01), einschließlich der sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden (327.02);
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (327.03);
- Paritätische Kommission für den soziokulturellen Sektor (329);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Flämischen Gemeinschaft (329.01);
- Paritätische Unterkommission für die föderale und gemeinschaftsübergreifende soziokulturelle Organisationen (329.03);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region (329.02);
- Paritätische Kommission für die Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Umschreibung der paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen;
- Paritätische Kommission für den flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (331);
- Paritätische Kommission für den französisch- und deutschsprachigen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (332).

Folgende Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor werden Arbeitgebern des nicht-kommerziellen Sektors gleichgesetzt:

- Universität Gent
- Universität Antwerpen
- Universitätsklinikum Lüttich
- Psychiatrische Klinik Chêne in Mons
- Psychiatrische Klinik Les Marronniers in Tournai
- Öffentliche psychiatrische Klinik in Rekem
- Öffentliche psychiatrische Klinik in Geel
- Die provinzialen und lokalen Verwaltungen, die im Gesundheitswesen, der sozialen Dienstleistung und der Kultur aktiv sind.

Als laufende SAB- oder SAEA-Periode 1 gelten Systeme, bei denen:

- **die Kündigung vor dem 16.10.2009 zugestellt wurde ODER**
- **die erste Zusatzentschädigung vor dem 01.04.2010 gezahlt wurde ODER**
- **die kollektive Umstrukturierung wurde vor dem 15.10.2009 angekündigt ODER**
- **das Unternehmen vor dem 15.10.2009 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.**

Als laufende SAB- oder SAEA-Periode 2 gelten Systeme, bei denen:

- **die Kündigung nach dem 15.10.2009 zugestellt wurde UND**
  - **die erste Zusatzentschädigung nach dem 31.03.2010 gezahlt wurde UND**
  - **die kollektive Umstrukturierung nicht vor dem 15.10.2009 angekündigt wurde UND**
  - **das Unternehmen nicht vor dem 15.10.2009 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde**
- **UND die Kündigung vor dem 29.11.2011 zugestellt wurde ODER**
  - **die erste Zusatzentschädigung vor dem 01.04.2012 gezahlt wurde ODER**
  - **die kollektive Umstrukturierung vor dem 01.04.2012 angekündigt wurde ODER**
  - **das Unternehmen vor dem 01.04.2012 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.**

Als laufende SAB oder SAEA-Periode 3 gelten Systeme, bei denen:

- **die Kündigung nach dem 28.11.2011 zugestellt wurde EN**
  - **die erste Zusatzentschädigung nach dem 31.03.2012 gezahlt wurde UND**
  - **die kollektive Umstrukturierung nicht vor dem 01.04.2012 angekündigt wurde ODER**
  - **das Unternehmen nicht vor dem 01.04.2012 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde**
- **UND die Kündigung vor dem 11.10.2015 zugestellt wurde ODER**
  - **die erste Zusatzentschädigung vor dem 01.01.2016 gezahlt wurde ODER**
  - **die kollektive Umstrukturierung vor dem 15.10.2015 angekündigt wurde ODER**
  - **das Unternehmen vor dem 11.10.2015 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.**

Als laufende SAB- oder SAEA-Periode 4 gelten Systeme, bei denen:

- **die Kündigung nach dem 15.10.2015 zugestellt wurde UND**
  - **die erste Zusatzentschädigung nach dem 31.12.2015 gezahlt wurde UND**
  - **die kollektive Umstrukturierung nicht vor dem 11.10.2015 angekündigt wurde UND**
  - **das Unternehmen nicht vor dem 11.10.2015 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde**

- **UND die Kündigung vor dem 01.11.2016 zugestellt wurde ODER**
    - **die erste Zusatzentschädigung vor dem 01.01.2017 gezahlt wurde ODER**
    - **die kollektive Umstrukturierung wurde vor dem 01.11.2016 angekündigt ODER**
    - **das Unternehmen vor dem 01.11.2016 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.**

Als neue SAB- oder SAEA-Periode 5 gelten Systeme, bei denen:

- **die Kündigung nach dem 15310.2015 zugestellt wurde UND**
- **die erste Zusatzentschädigung nach dem 31.12.2016 gezahlt wurde UND**
- **die kollektive Umstrukturierung nicht vor dem 31.10.2016 angekündigt wurde UND**
- **das Unternehmen nicht vor dem 31.10.2016 als in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung anerkannt wurde.**

Unter dem ‚Datum der Anerkennung' wird das Datum des Beschlusses des Ministers verstanden, nicht das Datum des Beginns des Anerkennungszeitraums.

Können anerkannt werden als Unternehmen in Schwierigkeiten, die Arbeitgeber, die die Bedingungen der Beschreibung in Kapital 7 des KE vom 03.05.2007, Artikel 14, erfüllen: „Für die Anwendung dieses Kapitels versteht man unter Unternehmen in Schwierigkeiten Unternehmen, die im Jahresabschluss der beiden Geschäftsjahre, die der Beantragung der Anerkennung vorausgehen, einen Verlust aus der normalen beruflichen Tätigkeit vor Steuern erleiden, wenn dieser Verlust für das letzte Geschäftsjahr den Betrag der Abschreibungen und Wertminderungen auf Gründungskosten, immaterielle und materielle feste Aktiva überschreitet." Der Arbeitgeber muss dazu einen Antrag beim Minister der Beschäftigung einreichen. Für die SAB, die während der Periode des Unternehmens in Schwierigkeiten beginnen, gelten abweichende Prozentsätze bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet.

Als Unternehmen in der Umstrukturierung können Arbeitgeber anerkannt werden, die zu einer kollektiven Entlassung übergehen, oder Arbeitgeber, bei denen im Jahr vor der Anerkennung die Anzahl der Arbeitslosigkeitstage mindestens 20 % der Gesamtzahl der gemeldeten Tage der Arbeiter darstellt, wie in Kapitel 7 des KE vom 03.05.2007 festgelegt ist. Der Arbeitgeber muss dazu einen Antrag beim Minister der Beschäftigung einreichen. Bei SAB, die ab 01.04.2010 und einer nach dem 15.10.2009 zugestellten Entlassung beginnen und die während der Periode des Unternehmens in Umstrukturierung anlaufen, gelten abweichende Prozentsätze bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet.

Ab Periode 3 werden einige Unternehmen, die als Unternehmen in Umstrukturierung anerkannt werden, für die Bestimmung der Zeiträume und die Anwendung der entsprechenden Prozentsätze mit Unternehmen in Schwierigkeiten gleichgesetzt, wenn die folgenden Voraussetzungen (kumulativ) erfüllt sind:

- **es eine Massenentlassung von mindestens 20% der Arbeitnehmer betrifft,**
- **es alle Arbeitnehmer derselben technischen Betriebseinheit oder**

Unternehmensabteilung betrifft und
- die technische Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung bei Ankündigung der Massenentlassung seit mindestens 2 Jahren existiert.

Gemeinsame Bestimmungen

Das System der Gewährung, Berechnung und Meldung des Sonderbeitrags und der Einbehaltungen SAB und SAEA umfasst eine Reihe von gemeinsamen Elementen. Zudem stellt sich heraus, dass die praktische Umsetzung nicht einfach ist. Wenn Sie Fragen zur korrekten Berechnung und/oder Meldung haben, senden Sie bitte eine E-Mail an: decava@rsz.fgov.be.

ERHÖHUNGEN UND ERMÄSSIGUNGEN

Wiederbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber

Die besonderen Arbeitgeberbeiträge und die Einbehaltungen werden nicht geschuldet für die Periode, in der die Zusatzentschädigungen 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 ihn entlassen hat, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört.**
- **als Selbstständiger 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.**

Für die Monate, in denen der Arbeitnehmer zum Teil beschäftigt ist, werden der Sonderbeitrag und die Einbehaltungen ermittelt durch (Anzahl Tage umgerechnet in eine 6-Tage-Woche):

Beitrag und Einbehaltungen vollständiger Monat x {(26 – Anzahl geleistete Tage)/ 26}

> **Für die Zählung der geleisteten Tage, die in Abzug gebracht werden, wird jeder vertraglich abgedeckte Kalendertag berücksichtigt, und dies in Relation zu einer 6-Tage-Woche. Dabei wird nicht der Leistungsbruch während der Periode der Wiederbeschäftigung berücksichtigt**

Wiederbeschäftigung beim eigenen Arbeitgeber

Die besonderen Arbeitgeberbeiträge und Einbehaltungen werden nicht geschuldet für die Periode, in der die Zusatzentschädigungen gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer:

- **erneut als Lohnempfänger eine Beschäftigung bei dem Arbeitgeber**

gefunden hat, der ihn entlassen hat, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört.
- als Selbstständiger im Hauptberuf die Arbeit wiederaufgenommen hat, wobei er seine Tätigkeiten bei dem Arbeitgeber ausübt, der ihn entlassen hat, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört.

Die Ergänzungen sind Lohn, auf den die normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. Für die Monate, in denen der Arbeitnehmer zum Teil beschäftigt ist, werden der Sonderbeitrag und die Einbehaltungen ermittelt durch (Anzahl Tage umgerechnet in eine 6-Tage-Woche):

Beitrag und Einbehaltungen vollständiger Monat x {(26 – Anzahl geleistete Tage)/ 26}

Für die Zählung der geleisteten Tage, die in Abzug gebracht werden, wird jeder vertraglich abgedeckte Kalendertag berücksichtigt, und dies in Relation zu einer 6-Tage-Woche. Dabei wird nicht der Leistungsbruch während der Periode der Wiederbeschäftigung berücksichtigt

Unvollständige Monate

Für die unvollständigen Monate wird der Beitrag nur für die Tage ermittelt, die durch die Zusatzentschädigungen wie folgt gedeckt sind (Anzahl der Kalendertage umgerechnet in eine 6-Tage-Woche, wobei ein angefangener Tag als ein geleisteter Tag zählt):

Beitrag und Einbehaltungen vollständiger Monat x {durch die Zusatzentschädigung gedeckte Tage/26}

Formanforderung

Die Berechnungsgrundlage für den besonderen Arbeitgeberbeitrag und die Einbehaltungen wird verdoppelt, wenn im Vertrag nicht ausdrücklich angegeben ist, dass die Ergänzung fortgezahlt werden muss. Für Unternehmen, die dem Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen unterliegen, bedeutet dies, dass der Vertrag SAB nicht von KAA Nr. 17 tricies abweichen darf. Die Mindestpauschalen besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB werden ebenfalls verdoppelt verdoppelt. Sie erhöhen sich auf 100,00 EUR, 75,20 EUR, 53,00 EUR, 39,86 EUR, 13,14 EUR, 16,00 EUR bzw. 12,00 EUR (ab 01.04.2012 gültige Beträge).

Die Berechnungsgrundlage für den Ausgleichsbeitrag SAB wird nie verdoppelt, weil davon ausgegangen wird, dass die Sektorabkommen ordnungsgemäß sind.

Leistungsanforderung

Die Berechnungsgrundlage für den besonderen Arbeitgeberbeitrag SAEA und 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), kann die Berechnungsgrundlage der besonderen Arbeitgeberbeiträge um 95 % verringert werden, wenn folgende zusätzlichen Bedingungen erfüllt werden:

- **die Zusatzentschädigungen werden auf Basis eines KAA gewährt, das im NAR oder in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossen wurde**
- **der Arbeitnehmer wird tatsächlich ersetzt,**
- **der Ersatz ist durch das KAA vorgesehen, das im NAR abgeschlossen wurde, das nicht vor dem ersten Tag des Monats nach Abschluss dieses KAA anwendbar sein kann.**

Falls der Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung seiner Arbeitsleistungen auf Halbzeitbasis freigestellt wird (Halbzeit-Zeitkredit), kann die Berechnungsgrundlage der Einbehaltung um 95 % verringert werden, wenn folgende zusätzlichen Bedingungen erfüllt werden:

- **die Zusatzentschädigungen werden auf Basis eines KAA gewährt, das im NAR oder in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossen wurde**

Meldeanforderung

Schuldner, die sich der Meldepflicht ganz oder teilweise entzogen haben, schulden eine zusätzliche monatliche Pauschale, die fallbezogen geschuldet wird:

- **monatlicher Beitrag SAB: 159,00 EUR (andere) und 26,50 EUR (nicht-kommerziell)**
- **Ausgleichsbeitrag SAB: 250,00 EUR**
- **SAEA: 170,00 EUR.**

Zumutbarkeitsanforderung

Sowohl bei monatlichen als auch nicht-monatlichen Zahlungen dürfen die Einbehaltungen oder der Sonderbeitrag die Zusatzentschädigungen nicht überschreiten. Ab 01.04.2012 erhöht sich für den besonderen Arbeitgeberbeitrag der Höchstbetrag auf das 1,5-fache der Zusatzentschädigung.

EINZAHLUNG DES BEITRAGS

Grundsätzlich werden die Beiträge und Einbehaltungen durch den Schuldner der Zusatzentschädigung der Frühpension geschuldet, d. h. entweder:

- **Arbeitgeber,**
- **durch den Fonds für Existenzsicherheit des Arbeitgebers;**
- **durch jede andere Person oder jede andere Anstalt, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Zahlung der Zusatzentschädigung übernimmt; ein Konkurs des Arbeitgebers entlastet den Übernehmer von der Verpflichtung nicht von der vollständigen Ausführung des ursprünglich abgeschlossen Abkommens.**

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

- **Wenn teilweise der Arbeitgeber und teilweise sein Fonds für Existenzsicherheit (oder jede andere Person bzw. jede andere Einrichtung, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt) die Zusatzentschädigung überweist, sind die besonderen Arbeitgeberbeiträge ganz durch den Schuldner der höchsten Zusatzentschädigung (Hauptschuldner) an das LSS zu zahlen, berechnet auf den Gesamtbetrag der überwiesenen Zusatzentschädigungen. Ein innerhalb der befugten paritätischen Kommission abgeschlossenes KAA kann von diesem Grundsatz abweichen. Die Einbehaltungen sind vom Hauptschuldner zu melden und zu zahlen. Von dieser Bestimmung kann durch ein KAA nicht abgewichen werden.**
- **Wenn zwei verschiedene Arbeitgeber die Zusatzentschädigung aufgrund von zwei Teilzeitstellen schulden, trägt jeder Arbeitgeber einen Teil der Beiträge zu Lasten, was folgendermaßen geschieht:**

  Sonderbeitrag und Einbehaltungen vollständiger Monat x Q/S, wobei gilt
  - **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 in Vollzeit im selben Unternehmen beschäftigt ist (eventuell erhöht um die Ausgleichsruhezeit).**
- **Eine Ausnahme ist vorgesehen, wenn einerseits eine kapitalisierte Ergänzung neben einer monatlichen Ergänzung durch verschiedene Schuldner gezahlt wird. Dann wird nicht der Hauptschuldner betrachtet, sondern die Sonderbeiträge und Einbehaltungen werden getrennt berechnet und gemeldet, unter Berücksichtigung des verhältnismäßigen Anteils der Zusatzentschädigungen. Die verhältnismäßige Berechnung erfolgt auf der Grundlage des theoretischen Monatsbetrags der Ergänzungen im betrachteten Zeitraum**

Wenn Zusatzentschädigungen nach unterschiedlichen Systemen gezahlt werden, dann sind verschiedene Felder für die Meldung des besonderen Arbeitgeberbeitrags notwendig. Dies ist z. B. der Fall für die Meldung der sektoralen Zusatzentschädigungen, die bis zum Pensionsalter fortgezahlt werden, wobei der Arbeitgeber selbst eine Zusatzentschädigung bis 60 Jahre zahlt. Die Mindestpauschalen sind je nach verschiedenen Zusatzentschädigungen anteilmäßig zu berechnen.

Wenn die Zusatzentschädigungen bis einschließlich des Monats, in dem der Begünstigte 65 Jahre alt wird, weniger häufig als die monatlichen Entschädigungen gezahlt werden, dann werden die Sonderbeiträge und die Einbehaltung zum Zeitpunkt der Zahlung auf die Anzahl der Monate geschuldet, welche die Zahlung umfasst, wobei der Beitragsbetrag nach der Abrechnung anhand der danach

geänderten Elemente nicht änderbar ist. Dies trifft dann zu, wenn:

- **die Häufigkeit, mit der Ergänzungen gezahlt werden, mehr als einen Monat beträgt (jährlich, auf einmal…)**
- **die Häufigkeit bei Beginn vielleicht monatlich ist, aber die Ergänzungen nicht bis zum Erreichen des Pensionsalters fortgezahlt werden (sondern z. B. bis 60 Jahre).**

Für das SAEA muss man den theoretischen Betrag des Arbeitslosengelds berücksichtigen, der zum Zeitpunkt der Zahlung der Zusatzentschädigung anwendbar ist. Wenn die Zusatzentschädigung nicht zur gesetzlichen Pension gezahlt wird, kann man – für die Einbehaltung – die zeitlich gestaffelte Entwicklung des Arbeitslosengelds berücksichtigen, auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt unbestreitbaren und sicheren Elemente und unter der Voraussetzung, dass dies gegen Vorlage einer Bescheinigung der Zahlstelle erfolgt.

Hinweis: Bei Beginn des SAEA stellen die Zahlstellen nur vorläufige Bescheinigungen aus. Das bedeutet, dass dabei die Laufbahn nicht berücksichtigt wird und nur für die ersten 14 Monate Gewissheit besteht (= bis einschließlich der ersten Phase der zweiten Entschädigungsperiode). Aus diesem Grund muss der Tagesbetrag des 14. Monats als Tagesbetrag für alle noch darauffolgenden Monaten verwendet werden.

INFORMATIONSPFLICHT

Der letzte Arbeitgeber ist verpflichtet, die Daten über alle bezahlten Zusatzentschädigungen zu erheben und diese Angaben allen Schuldnern und seinem Sozialsekretariat unter Angabe der Identität des Hauptschuldners, der für die Beiträge verantwortlich ist, zu übermitteln. Der Fonds für Existenzsicherheit, der eine Ergänzung zahlt, teilt dies dem letzten Arbeitgeber des Begünstigten mit.

Der Arbeitgeber füllt ein Formular des LfA aus, u. a. mit Angabe aller Schuldner und des Hauptschuldners. Er übermittelt es dem Arbeitnehmer, der das Formular zusammen mit seiner familiären Situation an seine Zahlstelle (SAB und SAEA) oder das LfA-Büro im Amtsgebiet seines Wohnorts weiterleitet (Zeitkredit, Laufbahnunterbrechung).

Die Zahlstelle des LfA informiert den Schuldner über den Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes, die familiäre Situation des Begünstigten und eventuelle Arbeitswiederaufnahmen und deren Beendigung. Der Berechtigte informiert die Zahlstelle und den Schuldner über jede Änderung seiner Situation.

Das LfA übermittelt dem LSS die vorliegenden Daten, so dass das LSS die erforderlichen Kontrollen durchführen kann.

Wird der Schuldner vom Begünstigten nicht rechtzeitig über eine Änderung seiner Situation informiert, kann er vom Berechtigten nicht vorgenommene Einbehaltungen fordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.01.2017, kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- **Arbeitgeber aus dem Privatsektor**
- **öffentliche Kreditinstitute**
- **die NV/SA Nationallotterie**
- **Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)**
- **Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind**
- **die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.**

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung 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).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2010 und mit Kündigungsbescheid nach dem 15.10.2009, aber vor dem 01.04.2012, gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 und < 62 ≥ 62	142,50% 75,00% 75,00% 37,50% 31,25%	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
andere während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt	< 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 und < 62 ≥ 62	142,50% 75,00% 75,00% 30,00% 30,00%	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
andere während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt (*)	< 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 und < 62 ≥ 62	16,88% 12,50% 8,13% 4,38% 4,38%	8,00 8,00 8,00 6,00 6,00

(*) Diese Prozentsätze gelten sowohl für einige Unternehmen, die sich (kumulativ) als „In Umstrukturierung befindlich“ anerkannt sind, wenn:

- es eine Massenentlassung von mindestens 20% der Arbeitnehmer betrifft,
- es alle Arbeitnehmer derselben technischen Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung betrifft und

- **die technische Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung bei Ankündigung der Massenentlassung seit mindestens 2 Jahren existiert.**

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- **Der Beitragsprozentsatz und die Mindestpauschale für den kommerziellen Sektor werden nach dem Alter festgelegt, das der Arbeitnehmer bei Beginn des SAB erreicht.**
- **Auf SAB, die während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung beginnen, sind während der Anerkennung ermäßigte Beiträge zu zahlen bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet. Der Prozentsatz, der sich nach dem Alter des Arbeitnehmers bei Beendigung der Anerkennung richtet, ist der weiterhin verwendete Prozentsatz.**
- **Das gleiche gilt auch, wenn der Schuldner eine dritte Partei ist.**
- **Ein übernehmendes Unternehmen wird ebenso wie eine dritte Partei behandelt. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer seine Kündigung jedoch VOR der Übernahme erhalten haben und das SAB muss im vorgesehenen Zeitraum in Kraft treten, der durch ‚in Schwierigkeiten' oder ‚in Umstrukturierung'' des ursprünglichen Arbeitgebers gedeckt ist (= am Ende des Zeitraums, der durch die Entlassungsentschädigung gedeckt ist oder nach Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers).**

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LfA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- **6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA**
- **4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)**

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- **Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.**
- **Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.**

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- **Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26**
- **Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33**

- **Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage**

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LfA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.**
- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.**
- **Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;**
- **Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für den vollständigen zu berücksichtigenden Zeitraum geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die im maximalen Zeitraum enthalten sind, für den eine Unterbrechungszulage beim LfA beantragt wurde.**

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
ab 01.01.2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
ab 01.09.2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.01.2017, nicht-kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen

zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- **Arbeitgeber aus dem Privatsektor**
- **öffentliche Kreditinstitute**
- **die NV/SA Nationallotterie**
- **Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)**
- **Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind**
- **die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.**

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- **ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung 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).**
- **ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.**

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.12.2016 und mit Kündigungsbescheid nach dem 31.10.2016, gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 und < 62 ≥ 62	48,11% 43,04% 27,86% 12,38% 10,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Anmerkung:

- **Für den nicht-kommerziellen Sektor gilt ein prozentuales degressives System, wobei der Prozentsatz abhängig ist vom Alter des Arbeitnehmers, das im Laufe des betreffenden Monats erreicht wird.**

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LfA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der

Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- **6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA**
- **4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)**

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- **Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.**
- **Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.**

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- **Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26**
- **Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33**
- **Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage**

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LfA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung**

bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.

- Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für den vollständigen zu berücksichtigenden Zeitraum geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die im maximalen Zeitraum enthalten sind, für den eine Unterbrechungszulage beim LfA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
ab 01.01.2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
ab 01.09.2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.01.2016, kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen

zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- **Arbeitgeber aus dem Privatsektor**
- **öffentliche Kreditinstitute**
- **die NV/SA Nationallotterie**
- **Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)**
- **Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind**
- **die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.**

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- **ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung 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).**
- **ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.**

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für SABs, die nach dem 31. Dezember 2015 in den Profit gegangen sind und bei denen die Entlassung nach dem 10. Oktober 2015 zugestellt wurde, verhalten sich die Prozentsätze wie folgt:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	125,00% 118,75% 62,50% 62,50% 31,25%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	93,75% 75,00% 50,00% 50,00% 25,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt (*)	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	21,88% 16,88% 12,50% 8,13% 4,38%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

(*) Diese Prozentsätze gelten sowohl für einige Unternehmen, die sich (kumulativ) als „In Umstrukturierung befindlich“ anerkannt sind, wenn:

- **es eine Massenentlassung von mindestens 20% der Arbeitnehmer betrifft,**
- **es alle Arbeitnehmer derselben technischen Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung betrifft und**
- **die technische Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung bei Ankündigung der Massenentlassung seit mindestens 2 Jahren existiert.**

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- **Der Beitragsprozentsatz und die Mindestpauschale für den kommerziellen Sektor werden nach dem Alter festgelegt, das der Arbeitnehmer bei Beginn des SAB erreicht.**
- **Auf SAB, die während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung beginnen, sind während der Anerkennung ermäßigte Beiträge zu zahlen bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet. Der Prozentsatz, der sich nach dem Alter des Arbeitnehmers bei Beendigung der Anerkennung richtet, ist der weiterhin verwendete**

Prozentsatz.

- Das gleiche gilt auch, wenn der Schuldner eine dritte Partei ist.
- Ein übernehmendes Unternehmen wird ebenso wie eine dritte Partei behandelt. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer seine Kündigung jedoch VOR der Übernahme erhalten haben und das SAB muss im vorgesehenen Zeitraum in Kraft treten, der durch ‚in Schwierigkeiten' oder ‚in Umstrukturierung'' des ursprünglichen Arbeitgebers gedeckt ist (= am Ende des Zeitraums, der durch die Entlassungsentschädigung gedeckt ist oder nach Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers).

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LfA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- **6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA**
- **4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)**

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- **Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.**
- **Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.**

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- **Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26**
- **Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33**
- **Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage**

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LfA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.**
- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der**

Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.

- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für den vollständigen zu berücksichtigenden Zeitraum geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die im maximalen Zeitraum enthalten sind, für den eine Unterbrechungszulage beim LfA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
ab 01.01.2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
ab 01.09.2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.01.2016, nicht-kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen

zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- **Arbeitgeber aus dem Privatsektor**
- **öffentliche Kreditinstitute**
- **die NV/SA Nationallotterie**
- **Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)**
- **Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind**
- **die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.**

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- **ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung 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).**
- **ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.**

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.12.2016 und mit Kündigungsbescheid nach dem 10.10.2016, gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	22,50% 21,38% 19,13% 12,38% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Anmerkung:

- **Für den nicht-kommerziellen Sektor gilt ein prozentuales degressives System, wobei der Prozentsatz abhängig ist vom Alter des Arbeitnehmers, das im Laufe des betreffenden Monats erreicht wird.**

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LfA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich

nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- **6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA**
- **4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)**

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- **Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.**
- **Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.**

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- **Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26**
- **Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33**
- **Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage**

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LfA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in**

kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.

- Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für den vollständigen zu berücksichtigenden Zeitraum geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die im maximalen Zeitraum enthalten sind, für den eine Unterbrechungszulage beim LfA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
ab 01.01.2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
ab 01.09.2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.04.2012, kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen

zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- **Arbeitgeber aus dem Privatsektor**
- **öffentliche Kreditinstitute**
- **die NV/SA Nationallotterie**
- **Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)**
- **Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind**
- **die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.**

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- **ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung 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).**
- **ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.**

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2012 und mit Kündigungsbescheid nach dem 28.11.2011, aber vor dem 01.01.2016, gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	100,00% 95,00% 50,00% 50,00% 25,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	75,00% 60,00% 40,00% 40,00% 20,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt (*)	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

(*) Diese Prozentsätze gelten sowohl für einige Unternehmen, die sich (kumulativ) als „In Umstrukturierung befindlich“ anerkannt sind, wenn:

- **es eine Massenentlassung von mindestens 20% der Arbeitnehmer betrifft,**
- **es alle Arbeitnehmer derselben technischen Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung betrifft und**
- **die technische Betriebseinheit oder Unternehmensabteilung bei Ankündigung der Massenentlassung seit mindestens 2 Jahren existiert.**

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- **Der Beitragsprozentsatz und die Mindestpauschale für den kommerziellen Sektor werden nach dem Alter festgelegt, das der Arbeitnehmer bei Beginn des SAB erreicht.**
- **Auf SAB, die während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung beginnen, sind während der Anerkennung ermäßigte Beiträge zu zahlen bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet. Der Prozentsatz, der sich nach dem Alter des Arbeitnehmers bei Beendigung der Anerkennung richtet, ist der weiterhin verwendete**

Prozentsatz.

- Das gleiche gilt auch, wenn der Schuldner eine dritte Partei ist.
- Ein übernehmendes Unternehmen wird ebenso wie eine dritte Partei behandelt. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer seine Kündigung jedoch VOR der Übernahme erhalten haben und das SAB muss im vorgesehenen Zeitraum in Kraft treten, der durch ‚in Schwierigkeiten' oder ‚in Umstrukturierung'' des ursprünglichen Arbeitgebers gedeckt ist (= am Ende des Zeitraums, der durch die Entlassungsentschädigung gedeckt ist oder nach Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers).

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LfA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- **6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA**
- **4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)**

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- **Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.**
- **Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.**

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- **Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26**
- **Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33**
- **Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage**

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LfA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.**
- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der**

Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.

- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für den vollständigen zu berücksichtigenden Zeitraum geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die im maximalen Zeitraum enthalten sind, für den eine Unterbrechungszulage beim LfA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
ab 01.01.2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
ab 01.09.2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.01.2012, nicht-kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen

zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- **Arbeitgeber aus dem Privatsektor**
- **öffentliche Kreditinstitute**
- **die NV/SA Nationallotterie**
- **Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)**
- **Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind**
- **die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.**

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- **ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung 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).**
- **ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.**

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2012 und mit Kündigungsbescheid nach dem 28.11.2011, aber vor dem 01.01.2016, gelten folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	10,00% 9,50% 8,50% 5,50% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Anmerkung:

- **Für den nicht-kommerziellen Sektor gilt ein prozentuales degressives System, wobei der Prozentsatz abhängig ist vom Alter des Arbeitnehmers, das im Laufe des betreffenden Monats erreicht wird.**

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LfA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich

nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- **6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA**
- **4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)**

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- **Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.**
- **Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.**

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- **Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26**
- **Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33**
- **Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage**

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LfA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in**

kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.

- Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für den vollständigen zu berücksichtigenden Zeitraum geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die im maximalen Zeitraum enthalten sind, für den eine Unterbrechungszulage beim LfA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
ab 01.01.2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
ab 01.09.2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.04.2010, kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen

zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- **Arbeitgeber aus dem Privatsektor**
- **öffentliche Kreditinstitute**
- **die NV/SA Nationallotterie**
- **Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)**
- **Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind**
- **die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.**

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- **ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung 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).**
- **ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.**

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2010 und mit Kündigungsbescheid nach dem 15.10.2009, aber vor dem 01.04.2012, gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter bei Beginn des SAB	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	53,00% 42,40% 31,80% 21,20% 10,60%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	50,00% 30,00% 20,00% 20,00% 10,00%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- **Der Beitragsprozentsatz und die Mindestpauschale für den kommerziellen Sektor werden nach dem Alter festgelegt, das der Arbeitnehmer bei Beginn des SAB erreicht.**
- **Auf SAB, die während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in der Umstrukturierung beginnen, sind während der Anerkennung ermäßigte Beiträge zu zahlen bis einschließlich des Monats, in dem die Anerkennung endet. Der Prozentsatz, der sich nach dem Alter des Arbeitnehmers bei Beendigung der Anerkennung richtet, ist der weiterhin verwendete Prozentsatz.**

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LfA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- **6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA**
- **4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)**

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- **Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode**

werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.

- Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26
- Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33
- Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LfA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.
- Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für den vollständigen zu berücksichtigenden Zeitraum geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die im maximalen Zeitraum enthalten sind, für den eine Unterbrechungszulage beim LfA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
ab 01.01.2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
ab 01.09.2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie ab 01.04.2010, nicht-kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- **Arbeitgeber aus dem Privatsektor**
- **öffentliche Kreditinstitute**
- **die NV/SA Nationallotterie**
- **Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)**
- **Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind**
- **die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.**

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB.

Ausgeschlossen sind:

- **ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung geltend machen, unter der Bedingung, dass sie Arbeitslosengeld kraft der Gesetzgebung ihres im Europäischen Wirtschaftsraum gelegenen Wohnsitzlands erhalten (KAA**

Nr. 17 vicies septies, abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat am 17.12.2003).

- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für die SAB im nicht-kommerziellen Sektor nach dem 31.03.2010 und mit Kündigungsbescheid nach dem 15.10.2009, aber vor dem 01.04.2012, gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	5,30 % 4,24% 3,18% 2,12% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

Anmerkung:

- Für den nicht-kommerziellen Sektor gilt ein prozentuales degressives System, wobei der Prozentsatz abhängig ist vom Alter des Arbeitnehmers, das im Laufe des betreffenden Monats erreicht wird.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LfA und FPD zu überweisen.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA, geschuldet. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- **6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA**
- **4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)**

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- **Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.**
- **Für die neuen Arbeitslosen SAB und SAEA werden die Ergänzungen pro Monat erneut berechnet für die Periode von der ersten Zahlung bis zum Pensionsantritt und die Einbehaltungen werden über die gesamte Periode berücksichtigt.**

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- **Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26**
- **Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33**
- **Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage**

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LfA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.**
- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet werden, durch die Anzahl der Monate ab dem ersten Monat der Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 65 Jahren erreicht, geteilt wird.**
- **Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;**
- **Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für den vollständigen zu berücksichtigenden Zeitraum geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die im maximalen Zeitraum enthalten sind, für den eine Unterbrechungszulage beim LfA beantragt wurde.**

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

Für SAEA, die nicht monatlich bis ins Pensionsalter gezahlt werden, sind bei der

Berechnung des theoretischen Monatsbetrags nur die ab 50 Jahre gezahlten Zusatzentschädigungen zu berücksichtigen.

Grenzbeträge nach Indexierung und unter Anwendung des Neubewertungskoeffizienten:

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
ab 01.01.2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
ab 01.09.2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie vor dem 01.04.2010, kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- **Arbeitgeber aus dem Privatsektor**
- **öffentliche Kreditinstitute**
- **die NV/SA Nationallotterie**
- **Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)**
- **Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind**
- **die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.**

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Zusatzentschädigungen zahlen muss.

Ausgeschlossen sind:

- **ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung 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).**
- **ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.**

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für SAB im kommerziellen Sektor vor dem 01.04.2010 oder mit Kündigungsbescheid vor dem 16.10.2009 gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
andere	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere während der Periode als in Umstrukturierung anerkannt	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere während der Periode als in Schwierigkeiten anerkannt	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	siehe neues System für SAB kommerzieller Sektor mit Beginn ab 01.04.2010	

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- **Der Beitragssatz wird nicht zum Zeitpunkt des Beginns des SAB des Arbeitnehmers bestimmt, sondern durch das Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Zusatzentschädigung bezieht.**
- **Auf SAB, die während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten beginnen, gelten während der Anerkennung dieselben Beiträge wie diejenigen, die für SAB vorgesehen sind, die ab 01.04.2010 beginnen. Nach dieser Periode (insbesondere ab dem Monat nach dem Monat der Beendigung der Anerkennung) unterliegen sie wieder der Regelung für SAB, die vor dem 01.04.2010 begonnen haben.**

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LfA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA geschuldet, für die der Schuldner Zusatzentschädigungen noch nach dem 31.03.2010 zahlen muss. Falls anlässlich einer kapitalisierten Zahlung der Zusatzentschädigungen vor dem 01.04.2010 alle Verpflichtungen gegenüber dem LSS und LfA vor dem 01.04.2010 erfüllt wurden, wird das LfA die Einbehaltungen vom Arbeitslosengeld weiterhin vornehmen.

Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- **6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA**
- **4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (endet ab November 2011)**
- **4,5 % für Arbeitnehmer**
  - **deren SAB vor dem 01.01.1997 begonnen hat**
  - **oder die über ihre Entlassung vor dem 01.11.1996 informiert wurden**
  - **oder die im Rahmen einer Reorganisation als Unternehmen in Schwierigkeiten oder Umstrukturierung gemäß Abschnitt III des Königlichen Erlasses vom 07.12.1992 zur Gewährung von Arbeitslosengeld im Falle des SAB entlassen wurden und soweit der Arbeitgeber vor dem 01.11.1996 als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wurde**

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- **Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.**
- **Für die laufenden SAB und SAEA werden für die Einbehaltungen der Monat/die Monate gemäß der Berechnung des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Zusatzentschädigungen berücksichtigt.**

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- **Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26**
- **Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33**
- **Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage**

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LfA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.**
- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, wenn es sich um eine vollständige Kapitalisierung handelt, indem der Gesamtbetrag der**

Zusatzentschädigungen, der noch gezahlt werden muss, durch die Anzahl der Monate geteilt werden muss, die noch durch Zusatzentschädigung abzudecken ist; ansonsten entspricht der theoretische Bruttomonatsbetrag den für diesen Monat gezahlten Zusatzentschädigungen.

- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für den vollständigen zu berücksichtigenden Zeitraum geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die im maximalen Zeitraum enthalten sind, für den eine Unterbrechungszulage beim LfA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
ab 01.01.2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
ab 01.09.2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der

Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Arbeitslose im System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie vor dem 01.04.2010, nicht-kommerzieller Sektor

Sonderbeitrag System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSS ist auch für die Einnahme eines prozentualen monatlichen Sonderbeitrags für jedes SAB zuständig, das gemäß der Gesetzgebung über das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie gewährt wird. Der Prozentsatz hängt vom Alter des Arbeitnehmers und dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, ab.

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die den Bedingungen entsprechen, um das SAB in Anspruch nehmen zu können. Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen. Zusammengefasst sind dies:

- **Arbeitgeber aus dem Privatsektor**
- **öffentliche Kreditinstitute**
- **die NV/SA Nationallotterie**
- **Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (Flämisches Institut für Technologieforschung)**
- **Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, die gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen anerkannt sind**
- **die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“ und „Liège-Airport-Security“.**

Im öffentlichen Sektor kommen weiterhin auch Einrichtungen in Betracht, für die ein durch den Ministerrat oder durch eine Gemeinschafts- oder Regionalregierung genehmigtes kollektives Abkommen besteht.

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Schuldner, die im Rahmen eines SAB Zusatzentschädigungen zahlen müssen. Dies gilt sowohl für die Schuldner

gesetzlich vorgeschriebener Zusatzentschädigungen als auch für die durch ein KAA oder ein individuelles Abkommen festgelegten zusätzlichen Zusatzentschädigungen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Bestimmungen dieses Sonderbeitrags gelten für alle Arbeitnehmer im SAB, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Zusatzentschädigungen zahlen muss.

Ausgeschlossen sind:

- ausländische Arbeitnehmer, die in Belgien beschäftigt waren, ihr Recht auf die Zusatzentschädigung 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).
- ausschließlich in Bezug auf die besonderen Arbeitgeberbeiträge, Arbeitnehmer, die sich - im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber - für die Halbzeitfrühpension entscheiden (diese Regelung läuft Ende 2011 aus), d. h. ihre Arbeitsleistungen nach dem 55. Lebensjahr auf Halbtagsleistungen herabgesetzt; es werden aber Beiträge geschuldet.

HÖHE DES ARBEITGEBERBEITRAGS

Dieser besondere Arbeitgeberbeitrag ist ein Prozentanteil der Bruttomonatsbeträge der Zusatzentschädigungen. Für SAB im nicht-kommerziellen Sektor vor dem 01.04.2010 oder mit Kündigungsbescheid vor dem 16.10.2009 gelten ab 01.04.2012 folgende Prozentanteile:

Sektor	Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird	Prozentsatz	Pauschale in EUR
nicht-kommerziellen Sektor	< 52 < 52 ≥ 52 und < 55 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60 ≥ 55 und < 58 ≥ 58 und < 60 ≥ 60	5,30 % 4,24% 3,18% 2,12% 0,00%	6,57 6,57 6,57 6,57 0,00

Falls die dadurch erhaltenen Beträge kleiner als eine bestimmte Pauschale sind, ist die Pauschale der Betrag, der geschuldet wird.

Anmerkung:

- Der Beitragssatz wird nicht zum Zeitpunkt des Beginns des SAB des Arbeitnehmers bestimmt, sondern durch das Alter, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Zusatzentschädigung bezieht.

Einbehaltungen von Zusatzentschädigungen System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie oder Zusatzentschädigungen für ältere Arbeitnehmer

Neben dem Sonderbeitrag konventionelle SAB, SAEA und dem Ausgleichsbeitrag SAB ist auch eine persönliche Einbehaltung auf den Gesamtbetrag der Ergänzungen und die Zahlung an den Arbeitnehmer vorzunehmen. Ab 01.04.2010 sind auch diese Beträge dem LSS und nicht mehr dem LfA und FPD zu überweisen

BETROFFENE ARBEITGEBER/SCHULDNER

Grundsätzlich gilt diese Maßnahme für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die ein SAB, eine Halbzeitfrühpension oder ein SAEA beanspruchen können. Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Die Einbehaltungen werden für alle Arbeitnehmer im SAB, in der Halbzeitfrühpension oder im SAEA geschuldet, für die der Schuldner noch nach dem 31.03.2010 Zusatzentschädigungen zahlen muss. Falls anlässlich einer kapitalisierten Zahlung der Zusatzentschädigungen vor dem 01.04.2010 alle Verpflichtungen gegenüber dem LSS und LfA vor dem 01.04.2010 erfüllt wurden, wird das LfA die Einbehaltungen vom Arbeitslosengeld weiterhin vornehmen.

Der Anwendungsbereich gilt parallel zu den Sonderbeiträgen.

HÖHE DER EINBEHALTUNGEN

Für die Zusatzentschädigungen wird eine soziale Einbehaltung eingeführt, die sich nach einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Gesamtbetrag der Sozialleistungen und der Zusatzentschädigungen richtet:

- **6,5 % für Arbeitnehmer in einem SAB und einem SAEA**
- **4,5 % für den Halbzeit-Frühpensionierten (läuft Ende November 2011 aus)**
- **4,5 % für Arbeitnehmer**
  - **deren SAB vor dem 01.01.1997 begonnen hat**
  - **oder die über ihre Entlassung vor dem 01.11.1996 informiert wurden**
  - **oder die im Rahmen einer Reorganisation als Unternehmen in Schwierigkeiten oder Umstrukturierung gemäß Abschnitt III des Königlichen Erlasses vom 07.12.1992 zur Gewährung von Arbeitslosengeld im Falle des SAB entlassen wurden und soweit der Arbeitgeber vor dem 01.11.1996 als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wurde.**

Berechnung:

Die Einbehaltung erfolgt auf die Ergänzungen und wird für einen theoretischen Monat berechnet. Das ist der Prozentanteil der Summe des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Sozialleistungen und des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Ergänzungen. Daraufhin wird überprüft, ob die Einbehaltung nicht begrenzt werden muss, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer zu wenig erhält. Anschließend multipliziert man die dadurch erhaltenen Einbehaltungen mit der Anzahl der Monate, die von der Meldung abgedeckt werden. Bei einer monatlichen Zahlung bis zur gesetzlichen Pension oder zum Ende der Periode der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits entsprechen die monatlichen Leistungen und Zusatzentschädigungen den theoretischen Monatsbeträgen, wobei die Anzahl der Monate eines vollständigen Quartals gleich 3 ist.

Wenn die Zahlungen nicht monatlich bis zur gesetzlichen Pension erfolgen, sind daher mehrere Regeln zu beachten. Es gelten folgende Grundsätze:

- **Die Sonderbeiträge und die Einbehaltung für die vollständige Periode werden über die Perioden der effektiven Zahlung der Zusatzentschädigungen verteilt, wobei die Anzahl Monate der jeweiligen Meldung angegeben wird. Bei einer reinen Kapitalisierung aller Ergänzungen ist dies daher die Anzahl der Monate bis zum gesetzlichen Pensionsalter.**
- **Für die laufenden SAB und SAEA werden für die Einbehaltungen der Monat/die Monate gemäß der Berechnung des theoretischen Bruttomonatsbetrags der Zusatzentschädigungen berücksichtigt.**

Für die Bestimmung der Sozialleistungen wird der theoretische Monatsbetrag der Sozialleistungen verwendet:

- **Bei einem Vollarbeitslosen in Vollzeit oder einem Halbzeitfrühpensionierten: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x 26**
- **Bei einem freiwillig Vollarbeitslosen in Teilzeit: Tagesbetrag des Arbeitslosengeldes x Q / S x 6 x 4,33**
- **Bei einer halbzeitlichen Laufbahnunterbrechung, einem Zeitkredit oder einer Leistungsverringerung: Monatsbetrag der Unterbrechungszulage**

Die Tagesbeträge werden dem LSS vom LfA und den Schuldnern von den Zahlstellen überwiesen.

Für die Bestimmung der Zusatzentschädigungen wird der theoretische Bruttomonatsbetrag wie folgt ermittelt:

- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA monatlich oder in kürzeren Abständen ab der ersten Zahlung der Zusatzentschädigung bis zum Monat gezahlt wird, in dem der Begünstigte das gesetzliche Pensionsalter erreicht, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen.**
- **Wenn die Zusatzentschädigung SAB oder SAEA mit einer anderen Periodizität gezahlt wird, wenn es sich um eine vollständige Kapitalisierung handelt, indem der Gesamtbetrag der**

Zusatzentschädigungen, der noch gezahlt werden muss, durch die Anzahl der Monate geteilt werden muss, die noch durch Zusatzentschädigung abzudecken ist; ansonsten entspricht der theoretische Bruttomonatsbetrag den für diesen Monat gezahlten Zusatzentschädigungen.

- Wenn die Zusatzentschädigungen während des Zeitraums der Laufbahnunterbrechung, des Zeitkredits oder der Leistungsverringerung monatlich oder in einem kürzeren Abstand gezahlt werden, entspricht der Bruttomonatsbetrag dem Bruttobetrag der für den Monat gezahlten Entschädigungen;
- Wenn die Zusatzentschädigungen während der Periode der Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit oder Leistungsverringerung mit einer anderen Periodizität gezahlt werden, indem der Gesamtbetrag der Zusatzentschädigungen, der für die vollständige zu berücksichtigende Periode geschuldet wird, durch die Anzahl der begonnenen Kalendermonate geteilt wird, die in der maximalen Periode enthalten sind, für die eine Unterbrechungszulage beim LfA beantragt wurde.

Die dadurch berechnete Einbehaltung vom SAB oder SAEA darf nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag der Leistungen der sozialen Sicherheit und Zusatzentschädigungen weniger als 938,50 EUR/Monat beträgt für Berechtigte ohne Familienlast bzw. 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast (Grenzbetrag pro Kalendermonat). Daher muss die berechnete Einbehaltung jeweils mit diesem Grenzbetrag verglichen und erforderlichenfalls beschränkt oder annulliert werden. Auch wenn keine Einbehaltungen möglich sind, muss eine Meldung erfolgen. Bei der Halbzeit-Frühpension werden diese Grenzbeträge halbiert.

(in EUR)	in Vollzeit, mit Familienlast	in Vollzeit, ohne Familienlast	halbzeitlich, mit Familienlast	halbzeitlich, ohne Familienlast
Grundbetrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
ab 01.06.2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
ab 01.06.2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
ab 01.01.2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
ab 01.09.2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

Bei zu viel erhaltenen Einbehaltungen zahlt das LSS diese zurück und der Schuldner der Zusatzentschädigung ist in diesem Fall verpflichtet, diese dem Begünstigten der Zusatzentschädigungen zurückzuerstatten.

Falls der Begünstigte der Zusatzentschädigungen es versäumt, den Schuldner über seine geänderte familiäre Situation oder seinen geänderten Beschäftigungsstatus zu informieren, darf der Schuldner der Zusatzentschädigungen die geschuldeten Einbehaltungen dennoch zurückfordern.

Betriebsfahrzeuge

Der Vorteil der Nutzung eines durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Auf diesen Vorteil wird jedoch ein Solidaritätsbeitrag zu Lasten des Arbeitgebers geschuldet.

Betroffene Arbeitgeber

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 die gemeinsame Beförderung 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…).

Es 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, einem Arbeitnehmer zu Privatzwecken zur Verfügung steht, es sei denn, dass der Arbeitgeber beweist, dass:

- **die Privatnutzung nur durch eine Person erfolgt, die nicht unter die soziale Sicherheit für Arbeitnehmer fällt (z. B. den Geschäftsführer selbst);**
- **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 einer der diesbezüglichen Bedingungen entsprochen wurde.

Bei der Bewertung wird zwischen Nutzfahrzeugen und anderen Fahrzeugen unterschieden:

- **Nutzfahrzeuge sind Fahrzeuge, die in den Anwendungsbereich des**

Solidaritätsbeitrags fallen, aber vom Finanzamt als Lieferwagen bezeichnet werden. Diese Fahrzeuge werden auf der Grundlage des tatsächlichen Werts des Vorteils und nicht auf der Grundlage des CO_2-Prozentsatzes auf Basis von 6/7 des Katalogwerts besteuert.

- Normale Fahrzeuge sind alle anderen Fahrzeuge der Klasse M1 und N1 (PKW, Fahrzeuge mit doppeltem Verwendungszweck, Minibus, Minivan/Luxus-Geländewagen):
  - M1 = für die Beförderung von Fahrgästen entworfene und gebaute Fahrzeuge mit höchstens 8 Sitzplätzen, außer dem Fahrersitz;
  - N1 = für die Beförderung von Gütern bestimmte Fahrzeuge mit einer maximalen Masse von höchstens 3,5 Tonnen.

Ein Fahrzeug mit Sitzplätzen für Fahrgäste im hinteren Bereich, der sich in einen Laderaum umwandeln lässt, ist nach dieser Einteilung ein normales Fahrzeug (Fahrzeug mit doppeltem Verwendungszweck); ein Fahrzeug mit einem Laderaum hinten ohne Scheiben, mit dem folglich (gesetzlich) keine Fahrgäste befördert werden dürfen, ist ein Nutzfahrzeug.

Privatnutzung

Wenn ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Fahrzeug privat genutzt werden kann, wird der Solidaritätsbeitrag ungeachtet der Anzahl der privat gefahrenen Kilometer geschuldet. Eine nur sehr gelegentliche Nutzung, wenn sich z. B. der Arbeitnehmer ein Fahrzeug übers Wochende ausleiht, um Möbel zu transportieren, und es unmittelbar danach wieder zurückgibt, für nicht zur Berechnung des Beitrags.

Wenn dem Arbeitnehmer ein Betriebsfahrzeug außerhalb der Arbeitsstunden 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 vom Unternehmen erlassenen Verbots der privaten Nutzung von Firmenwagen reicht nicht aus.

Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass für die Nutzung der Betriebsfahrzeuge ein kohärentes System angewendet wird (u. a. unter Berücksichtigung der Funktionsbeschreibung der betreffenden Arbeitnehmer u.a.m.), wobei gleichfalls ein etwaiger Missbrauch der Betriebsfahrzeuge kontrolliert wird und die festgestellten Verstöße ausreichend sanktioniert werden. Dies bedeutet 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 in dieser Periode dem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht mehr zur Verfügung stehen kann.

Bei Nutzfahrzeugen wird die private Nutzung nicht angenommen, kann aber durch die Inspektionsdienste festgestellt werden.

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz

Wenn ein zur Verfügung gestelltes Fahrzeug für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz genutzt wird, wird der CO_2-Beitrag geschuldet, auch wenn die private Nutzung des Fahrzeugs verboten ist und dieses Verbot tatsächlich beachtet wird.

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz mit einem Nutzfahrzeug werden nicht als Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz eingestuft. Dabei ist unerheblich, ob der Arbeitnehmer das Fahrzeug für Fahrten zum Arbeitsplatz oder Betrieb, einer Baustelle oder zum Besuch eines Kunden verwendet… ebenso wenig ist erheblich, dass er das ganze Jahr hindurch morgens zum gleichen Ort fährt und abends von diesem Ort wieder nach Hause zurückkehrt, ohne dass er tagsüber sein Fahrzeug nutzen muss.

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz sind dagegen Fahrten mit einem normalen Fahrzeug zwischen der Wohnung und einem festen Beschäftigungsort. Ein fester Beschäftigungsort erfüllt in diesem Sinne zwei Bedingungen:

- **der Arbeitnehmer erbringt an diesem Ort (sein eigenes Unternehmen, eine Baustelle, ein Kunde…) tatsächlich Leistungen in einem bestimmten Umfang**
  - **Ein Techniker, der morgens zu seinem Unternehmen fährt, dort am Vormittag Geräte repariert und sie am Nachmittag bei Kunden installiert, führt Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz durch, auch wenn er bei Beendigung seiner täglichen Arbeit nicht direkt zum Unternehmen zurückkehrt, sondern vom letzten Kunden direkt nach Hause fährt.**
  - **Wenn jedoch jemand nur zum Entladen von Gütern zum Unternehmen fährt und dann den ganzen Tag über diese Güter ausliefert und mit diesem Fahrzeug dann nach Hause fährt, handelt es sich nicht um Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, da er keine Leistungen in einem bestimmten Umfang im Unternehmen erbringt.**
- **das Fahrzeug fährt während des Jahres wenigstens 40 Tage an denselben Ort, ungeachtet dessen, ob diese Tage aufeinander folgen oder nicht; sobald die 40 Tage an einem Ort erreicht sind, wird der Solidaritätsbeitrag für das ganze Jahr geschuldet (gegebenenfalls beschränkt auf die Periode, in der das Fahrzeug zur Verfügung gestellt wurde, z. B. ein während des Jahres gekauftes Fahrzeug).**

Kollektive Beförderung

Falls eine Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsplatz in dem hier oben erläuterten Sinn in einer Gruppe erfolgt, wird der Solidaritätsbeitrag geschuldet, außer wenn jede der nachfolgenden Bedingungen erfüllt ist:

- **Es betrifft eine Regelung, auf die sich die Sozialpartner geeinigt haben, in der ein Fahrzeug der Kategorie N1 und M1 genutzt wird. 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 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 Beitrag 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.**

Höhe des Beitrags

Pauschalbetrag auf der Grundlage der CO_2-Emissionen

Der Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Betriebsfahrzeugs zu persönlichen Zwecken oder für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz wird als Monatspauschale je Fahrzeug berechnet, das der Arbeitgeber direkt oder indirekt seinem/seinen Arbeitnehmer(n) zur Verfügung stellt. Der pauschale Solidaritätsbeitrag wird geschuldet für die normalen Fahrzeuge der Klasse M1 oder N1, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer selbst einen Beitrag leistet und unabhängig von der Höhe des Arbeitnehmerbeitrags.

Dieser monatliche Beitrag, der nicht weniger als 20,83 EUR betragen darf, hängt vom CO_2-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 CO_2-Emissionsgehalt in g/km entspricht, wie angegeben in der Konformitätsbescheinigung oder im Konformitätsprotokoll des Fahrzeugs oder in der Datenbank der Direktion für Fahrzeugzulassungen (DIV). ~~Der CO_2-Emissionsgehalt, der im Eintragungsnachweis angegeben ist, ist maßgebend.~~

Für 2019 müssen die Beträge mit 147,73 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.

Vorangegangene Jahre

Für 2014 müssen die Beträge mit 137,45 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
Für 2015 müssen die Beträge mit 137,48 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
Für 2016 müssen die Beträge mit 139,94 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
Für 2017 müssen die Beträge mit 142,46 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.
Für 2018 müssen die Beträge mit 144,97 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.

Dieser Beitrag wird für jedes Dienstfahrzeug geschuldet, und dies unabhängig davon, ob das Fahrzeug einen ganzen Monat oder 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 Betriebsfahrzeuge fährt und es keinen Ersatz betrifft, muss für jeden benutzten Wagen ein Beitrag gezahlt werden.

CO_2-Emissionen

Die DIV verfügt über zwei unterschiedliche CO_2-Emissionsgehalte bei neueren Fahrzeugen (einen NEDC-Wert und einen WLTP-Wert). Auf der Zulassungsbescheinigung wird nur ein einziger CO_2-Emissionsgehalt angegeben, bei dem es sich je nach Zulassungsdatum des Fahrzeugs um den WLTP-Wert oder den NEDC-Wert handelt. In einem Übergangszeitraum bis Ende 2020 ist es der in der Tabelle (Code 49.1) der **Konformitätsbescheinigung** des Fahrzeugs angegebene **NEDC-Wert** (kombinierter CO_2-Wert) und nicht der WLTP-Wert (Code 49.4), der verwendet werden muss. Dasselbe gilt für die Berechnung des Vorteils der persönlichen Nutzung eines Betriebsfahrzeugs (DmfA-Lohncode 10 (https://wwwacc.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/nextquarter/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) oder DmfAPPL-Lohncode 770 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/salarydata/remunerationcode/indemnities_specialcontribution.html)).

Sanktion

Eine Pauschalsanktion in Höhe des doppelten geschuldeten Sonderbeitrags für Betriebsfahrzeuge wird geschuldet, wenn der Arbeitgeber ein oder mehrere Fahrzeuge nicht gemeldet hat oder er eine oder mehrere Falschangaben vorgenommen hat, um den Sonderbeitrag ganz oder teilweise zu umgehen.

Die Pauschalsanktion wird 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 (10 %) und Zinsen (7 %) fällig.

Soweit vorher alle fälligen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt wurden und hierzu eine Meldung eingereicht wurde, kann der Arbeitgeber oder der Konkursvewalter eine Ermäßigung von 50 % der Pauschalentschädigung beantragen, wenn er außerordentliche Umstände nachweist, die das verspätete Einreichen der Meldung oder das Einreichen einer unvollständigen oder unrichtigen Meldung für ein oder mehrere Fahrzeuge, die dem Solidaritätsbeitrag unterliegen, rechtfertigen.

Der Arbeitgeber, dessen fällige Sozialversicherungsbeiträge bezahlt wurden, kann zwingende Billigkeitsgründe anführen und diese dem LSS gegenüber geltend machen. Wenn der Verwaltungsausschuss die Begründung als verantwortlich einstuft, kann mit Einstimmigkeit beschlossen werden, die oben genannte Ermäßigung der Pauschalentschädigung von 50 % auf 100 % zu erhöhen.

Zu erledigende Formalitäten

Die Gesamtsumme dieser Beiträge muss bei der Meldung der Daten für das gesamte Unternehmen angegeben werden. Der ‚Vorteil' muss hingegen pro Arbeitnehmer unter dem DmfA-Lohncode 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) oder dem DmfAPPL-Lohncode 770 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/salarydata/remunerationcode/indemnities_specialcontribution.html) angegeben werden.

Wie an anderer Steller erläutert, werden Nutzfahrzeuge von der Steuerverwaltung als Lieferwagen bezeichnet. Diese Fahrzeuge werden auf der Grundlage des tatsächlichen Werts des Vorteils und nicht auf der Grundlage des CO_2-Prozentsatzes auf Basis von 6/7 des Katalogwerts besteuert (http://financien.belgium.be/nl/Actueel/120131_update_faq_voordeel_van_alle_aard_bedrijfswagen_wijziging_faq_9_11.jsp?refere Dieser Vorteil muss auch als solcher unter diesem spezifischen Lohncode angegeben werden. Aus technischen Gründen kann Letzterer jedoch nur verwendet werden, wenn in der Meldung des Arbeitgebers ein Solidaritätsbeitrag Betriebsfahrzeug vorhanden ist. Wenn nur Nutzfahrzeuge zur Verfügung gestellt werden, ist ein Solidaritätsbeitrag von 0,00 EUR anzugeben.

Die Mobilitätsentschädigung - ‚Cash-for-cars'

Ab dem 01. Januar 2018 erhalten einige Arbeitnehmer, die ein Betriebsfahrzeug nutzen, die Möglichkeit, dieses gegen eine Mobilitätsentschädigung einzutauschen. Bezüglich der Beiträge gilt dasselbe System wie für Betriebsfahrzeuge: die Mobilitätsentschädigung selbst ist befreit, aber der Arbeitgeber schuldet einen

Solidaritätsbeitrag. Dieser entspricht dem Solidaritätsbeitrag, den der Arbeitgeber für das eingetauschte Betriebsfahrzeug schuldete, und wird auf dieselbe Weise berechnet, solange die Mobilitätsentschädigung zugewiesen wird.

Im Gegensatz zum gewöhnlichen Solidaritätsbeitrag, der in der Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen angegeben wird, wird der Solidaritätsbeitrag für diejenigen, die ihr Betriebsfahrzeug gegen eine Mobilitätsentschädigung eingetauscht haben, auf dem Niveau der natürlichen Person angegeben. Ein steuerlicher Vorteil muss darüber hinaus unter dem DmfA-Lohncode 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) oder dem DmfAPPL-Lohncode 770 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/salarydata/remunerationcode/indemnities_specialcontribution.html) angegeben werden.

Das Mobilitätsbudget

Ab dem 01. März 2019 erhalten einige Arbeitnehmer, die ein Betriebsfahrzeug nutzen, die Möglichkeit, dieses gegen ein Mobilitätsbudget einzutauschen. Auf der Beitragsseite gilt in Bezug auf die Berechnung dasselbe System wie bei den früheren Betriebsfahrzeugen, allerdings auf der Grundlage der CO_2-Emissionen der neuen (umweltfreundlicheren) Betriebsfahrzeuge.

Im Gegensatz zum gewöhnlichen Solidaritätsbeitrag, der in der Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen angegeben wird, wird der Solidaritätsbeitrag für diejenigen, die ihr Betriebsfahrzeug gegen umweltfreundlichere Betriebsfahrzeuge eingetauscht haben, auf dem **Niveau der natürlichen Person** angegeben. Ein steuerlicher Vorteil muss darüber hinaus unter dem DmfA-Lohncode 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) oder dem DmfAPPL-Lohncode 770 angegeben werden. Der Solidaritätsbeitrag wird vom Mobilitätsbudget abgezogen.

Sonderbeiträge für Einzahlungen der Arbeitgeber zur Bildung außergesetzlicher Pensionsvorteile

Einzahlungen in ein kollektives oder individuelles Kapitalisierungssystem

Wenn die Verwaltung eine Prämie an eine Einrichtung für betriebliche Altersversorgung (EbAV) oder eine Versicherungsgesellschaft zahlt (die später eine außergesetzliche Pension auszahlt), dann ist der gesamte Arbeitgeberanteil einem Beitrag von 8,86 % unterworfen.

Von der Erhebungsbasis des Beitrags sind ausgeschlossen:

- **der persönliche Anteil, den der Arbeitnehmer für das Zusammenstellen der außergesetzlichen Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung zahlt,**
- **die jährliche Steuer auf Versicherungsverträge.**

Zahlungen an ehemalige Personalmitglieder oder ihre Rechtsnachfolger

Wenn die Verwaltung direkt außergesetzliche Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung an Personalmitglieder oder ihre Rechtsnachfolger zahlt, unterliegen nur die ab 01.01.1989 geleisteten Zahlungen, die sich auf die Dienstjahre beziehen, dem Beitrag von 8,86%.

Wenn die Zahlungen der außergesetzlichen Vorteile sich zugleich auf Dienstjahre vor dem 01.01.1989 und Dienstjahre nach dem 31.12.1988 beziehen, wird der Beitrag auf der Grundlage des Betrags dieser Einzahlungen berechnet, multipliziert mit einem Bruch, dessen Zähler und Nenner wie folgt festgelegt werden:

- **Der Zähler entspricht der Anzahl Laufbahnjahre zwischen dem Alter des Arbeitnehmers am 31.12.1988 und dem gesetzlichen Pensionsalter.**
- **Der Nenner entspricht der Gesamtzahl der Dienstjahre einer normalen Laufbahn.**

Zahlungen von mehr als 30.000 EUR pro Jahr

Wenn die Summe der Zahlungen von Beiträgen und/oder Prämien für den Aufbau einer ergänzenden Pension eines Arbeitnehmers während des Jahres vor dem Beitragsjahr den Betrag von 30.000 EUR (nicht indexiert) pro Jahr überschreitet, dann schuldet der Arbeitgeber ab dem 01.01.2018 für den Teil der Prämien, der 30.000 EUR überschreitet, einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 3 %. Der Betrag von 30.000 EUR berücksichtigt die Veränderungen des Verbraucherpreisindex und wird am 1. Januar nach dem Jahr, in dem der Schwellenindex überschritten wurde, angepasst. Ab 01.01.2012 entspricht der indexierte Betrag 32.472,00 EUR.

Vorangegangene Beträge:

- **30.000,00 EUR für das Beitragsjahr 2012;**
- **31.212,00 EUR für das Beitragsjahr 2013, 2014, 2015 und auch für 2016;**
- **31.836,00 EUR für das Beitragsjahr 2017.**

Einleitung

In diesem Teil werden der Anwendungsbereich und die Modalitäten der so genannten „Sonderbeiträge“ erörtert. Es sind Sonderbeiträge, weil sie die Regelungen der sozialen Sicherheit nicht direkt finanzieren oder weil sie unter bestimmten Umständen geschuldet werden.

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

Die Sonderbeiträge 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.

Andere Sonderbeiträge

Solidaritätsbeitrag wegen Nachlässigkeit bei der Dimona-Meldung

Die Feststellung der Nichterfüllung der DIMONA-Verpflichtung durch einen Kontrolleur, einen Sozialinspekteur oder einen Gerichtspolizeioffizier hat zur Folge, dass der Arbeitgeber einen Solidaritätsbeitrag zahlen muss.

Betroffene Arbeitgeber

Betroffen sind alle Arbeitgeber, die verpflichtet sind, für die Einstellung eines oder mehrerer Arbeitnehmer eine Dimona-IN durchzuführen. Allgemein lässt sich feststellen, dass dies für alle Arbeitnehmer der Fall ist, für die soziale Dokumente zu führen sind.

Betroffene Arbeitnehmer

Der Beitrag wird für alle in der DmfA meldepflichtigen Arbeitnehmer geschuldet, für die keine Dimona-Meldung eingereicht wurde.

Höhe des Beitrags

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags wird auf einer pauschalen Basis berechnet und entspricht dem Dreifachen der Grundbeiträge auf das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen, kann aber nicht weniger als 2.500,00 EUR betragen. Dieser Mindestbetrag richtet sich nach der Entwicklung des Gesundheitsindex. Für 2019 **entspricht der Mindestbetrag** 2.920,60 EUR **.**

Der dadurch erhaltene Betrag wird anschließend verringert:

- **um den Gesamtbetrag der geschuldeten Beiträge, abzüglich der Beitragsermäßigungen, für die tatsächlichen Leistungen, die für die betreffenden Arbeitnehmer gemeldet wurden. Es betrifft neben den normalen Beiträgen die vierteljährlichen und jährlichen Beiträge für die Finanzierung des Jahresurlaubs für Arbeiter, den Lohnmäßigungsbeitrag, die Beiträge zu den Fonds für Existenzsicherheit…)**
- **anteilmäßig die Teilzeitleistungen, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Erbringung von Vollzeitleistungen physisch nicht möglich ist.**

Der endgültige Betrag wird vom LSS mittels einer Änderung in Verbindung mit dem Quartal bestätigt, in dem die Leistungen des Arbeitnehmers festgelegt wurden.

Zu erledigende Formalitäten

Für den Arbeitgeber gibt es keine Formalitäten. Der zu zahlende Betrag wird per Einschreiben mitgeteilt.

Beitreibung Kapitalaufbau Zusatzpension vertragliche Personalmitglieder des öffentlichen Sektors und Beitrag 8,86 % (DmfAPPL)

Einige öffentliche Verwaltung organisieren für ihre vertraglichen Personalmitglieder im Rahmen des zweiten Pensionspfeilers eine Zusatzpensionsregelung. Hierzu schließen sie einen Vertrag mit einer Versicherung oder richten einen Organismus für die Finanzierung von Pensionen (OFP) ein, an den die Pensionsbeiträge für den Aufbau der Zusatzpension bezahlt werden.

Der Sonderbeitrag von 8,86 % auf Zahlungen des Arbeitgebers für die außergesetzlichen Pensionen wird auf den Beitrag für die Zusatzpension der

vertraglichen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors geschuldet.

Das LSS kann für eine oder mehrere öffentliche Verwaltungen die Pensionsbeiträge für den Aufbau der Zusatzpension und den Sonderbeitrag von 8,86 % einziehen. Das LSS berechnet den Beitrag von 8,86 % automatisch auf die Pensionsbeiträge und zieht die beiden Beiträge zusammen ein. Sie leitet anschließend die Pensionsbeiträge an die Versicherung oder den OFP weiter.

Für die provinzialen und lokalen Verwaltungen zieht das LSS den Beitrag für die Gruppenversicherung ‚zweiter Pensionspfeiler vertragliche Personalmitglieder der öffentlichen Verwaltungen', die von ‚BI-Ethias' eingerichtet wird, ein. Weitere Informationen über das Beitrittsverfahren und die Bedingungen der Gruppenversicherung ‚BI-Ethias' sind auf der Website des FPD (http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/employers/employers_2219.htm) verfügbar.

Sonderbeitrag für die Soziale Sicherheit

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). Die Beitragshöhe 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.

Betroffene Arbeitnehmer

Betroffen sind alle Personen, die dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer ganz oder teilweise unterliegen.

Betrag der Einbehaltung

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

Da das doppelte Urlaubsgeld nicht als Lohn zur Berechnung der normalen Sozialversicherungsbeiträge betrachtet wird, wird es 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, erhöht um 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 mit Berufseinkünften' 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. Gesetzlich Zusammenwohnende werden Ehepaaren vollständig gleichgestellt und als Ehepartner betrachtet.

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 Entlassungsentschädigung erhöht, der sich auf dieses Quartal bezieht.
- Danach wird, je nach der Dauer der gedeckten Periode, die Entlassungsentschädigung in Quartale aufgeteilt.
- Aufgrund der jeweiligen Quartalsbeträge wird schließlich der entsprechende Beitrag einbehalten.

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 erhöht um 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.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

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

Einbehaltung auf das doppelte Urlaubsgeld des Privatsektors

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“ Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, ist der Prozentsatz der Einbehaltung mit dem der durch die Arbeitnehmer geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge identisch (13,07 %).

Dieser besondere Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % wird auch für das Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität geschuldet.

Betroffene Arbeitnehmer

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

Es sind daher ausgeschlossen:

- entlohnte Sportler;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- einige Personalmitglieder von Bildungsanstalten;
- einige Personalmitglieder der Schul- und Berufsberatungsdienste oder der psycho-medizinisch-sozialen Zentren;
- die meisten Personen, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind.

Einige Personalmitglieder der provinzialen und lokalen Verwaltungen folgen ebenfalls der Reglung des Privatsektors. Handarbeiter werden mit 100 % angegeben.

Betrag der Einbehaltung

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

Bemerkungen:
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 beträgt 7,67 % vom Bruttolohn des laufenden und gegebenenfalls des abgelaufenen Jahres. Der Sonderbeitrag wird auf 6,80 % des Bruttolohns berechnet.

Zu erledigende Formalitäten

Diese Einbehaltung muss dem LSS spätestens am letzten Tag des Monats gezahlt werden, der auf das Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wurde. Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global in der DmfA und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet. In der DmfAPPL wird der einbehaltene Betrag vorzugsweise für jeden einzelnen Arbeitnehmer angegeben.

Für Handarbeiter eines privaten Arbeitgebers wird der Betrag des Urlaubsgeldes durch den Urlaubsfonds des Sektors berechnet und gezahlt oder, in Ermangelung dessen, vom LJU. Diese Einrichtungen nehmen die Einbehaltung vor und überweisen sie an das LSS.

Arbeitgeber, die Schwierigkeiten bei der Berechnung des Betrags des doppelten Urlaubsgeldes ihrer Angestellten oder Handarbeiter eines öffentlichen Arbeitgebers haben, können alle Informationen beim FÖD Soziale Sicherheit – Generaldirektion für Soziale Sicherheit – Dienststelle für Jahresurlaub, Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique - Finance Tower, Kruidtuinlaan/Boulevard du Jardin Botanique 50, bus/boîte 1 in 1000 Brüssel anfordern (Tel. 02 528 63 97).

Einbehaltung Urlaubsgeld öffentlicher Sektor - Ausgleichsbeitrag

Es werden ein Ausgleichsbeitrag oder eine Einbehaltung von 13,07 % zu Lasten des Arbeitnehmers auf Urlaubsgelder geschuldet, die Personalmitgliedern des öffentlichen Sektors im weiten Sinne des Wortes gewährt werden.

Betroffene Arbeitgeber

Die Einbehaltung von 13,07 % wird von den folgenden öffentlichen Diensten geschuldet:

- **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 den Verfassungsgerichtshof.**
- **die provinzialen und lokalen Verwaltungen,**

Betroffene Arbeitnehmer

Die Einbehaltung wird sowohl für vertragliche als auch für statutarische Beamte geschuldet.

Die Einbehaltung wird ebenfalls auf das Urlaubsgeld von Provinzgouverneuren, Bürgermeistern, Schöffen, Vorsitzenden öffentlicher Zentren für das gesellschaftliche Wohlbefinden und Diener des Kultes geschuldet.

Einige Personalmitglieder der provinzialen und lokalen Verwaltungen folgen der Reglung des Privatsektors. Handarbeiter werden mit 100 % angegeben.

Betrag der Einbehaltung

Der vom LSS eingenommene Beitrag wird auf 13,07 % festgelegt. Er wird berechnet auf:

- **das Urlaubsgeld, das dem LSS gemeldeten vertraglichen und statutarischen Personal gewährt wurde;**
- **die Kopernikus-Prämie, die einigen vertraglich eingestellten und statutarischen Personalmitgliedern gewährt wurde;**
- **die Umstrukturierungsprämie, die einigen vertraglich eingestellten und statutarischen Militärpersonen gewährt wurde.**

Zu erledigende Formalitäten

Die Einbehaltung muss dem LSS spätestens am letzten Tag des Monats gezahlt werden, der auf das Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wurde. Der für die gesamte Dienststelle einbehaltene Betrag wird in der DmfA global gemeldet und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet. In der DmfAPPL erfolgt die Meldung des einbehaltenen Betrags vorzugsweise für jeden einzelnen Arbeitnehmer.

Informationen über den Ausgleichsbeitrag für die statutarischen Beamten sind erhältlich bei Koen Saeys, Abteilung Haushalt, Buchhaltung & Statistik,

Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes (PdÖD), Victor Hortaplein / Place Victor Horta 40/30, 1060 Brüssel, Tel.: 02.558.63.59, koen.saeys@fpd.fgov.be.

Sonderbeiträge Arbeitsunfälle

Betroffene Arbeitgeber

Dieser Sonderbeitrag wird von Arbeitgebern geschuldet, die dem Gesetz vom 10.04.1971 über Arbeitsunfälle unterliegen.

Betroffene Arbeitnehmer

Der Sonderbeitrag wird für Arbeitnehmer geschuldet, für die der Grundbeitrag „Arbeitsunfälle“ geschuldet wird.

Höhe des Beitrags

Dieser Beitrag beträgt 0,02 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (erhöht auf 108 % für Handarbeiter).

Zu erledigende Formalitäten

Es sind keine besonderen Formalitäten zu erledigen. Der Sonderbeitrag ist im Prozentsatz der Grundbeiträge enthalten.

Beitrag für den Asbestfonds

Dieser Beitrag wird für die Finanzierung eines Asbestfonds erhoben, der durch das Programmgesetz (I) vom 27.12.2006 für die Entschädigung von Asbestopfern eingerichtet wurde.

Betroffene Arbeitgeber

Dieser Beitrag wird von allen Arbeitgebern geschuldet, die Personal beschäftigen, das der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer unterliegt. Arbeitgeber, die Studenten beschäftigen, die dem Solidaritätsbeitrag für Studenten unterliegen, sind ebenfalls davon betroffen.

Betroffene Arbeitnehmer

Der Beitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, einschließlich der Studenten, für die keine gewöhnlichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind, sondern nur der Solidaritätsbeitrag.

Höhe des Beitrags

Dieser Beitrag beträgt 0,01 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für Arbeiter). Für Studenten, die dem Solidaritätsbeitrag unterliegen, wird der Beitrag auf der Grundlage des Lohns berechnet, für den der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird (zu 100 % sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte).

Ab 2017 wird der Beitrag zum Asbestfonds vom 0,01 % nur für das 1.und 2. Quartal eingezogen.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Regulierung Kündigung öffentlicher Sektor

Kraft gesetzlicher Bestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit ist die Anwendung des Gesetzes für einige Personen auf bestimmte Regelungen der sozialen Sicherheit begrenzt. 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 statutarisches Personal im öffentlichen Sektor (im weiten Sinne des Wortes) und statutarisches Lehrpersonal.

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.

Betroffene Arbeitgeber

Die betroffenen Arbeitgeber sind im Wesentlichen Verwaltungen und öffentlich-rechtliche Anstalten. Bestimmte andere Arbeitgeberkategorien werden für nachstehende Bestimmungen Verwaltungen gleichgesetzt.

Einige dieser Arbeitgeber beschäftigen Personal, das durch eine andere Behörde gemeldet wird (PersoPoint für statutarische Beamte der FÖD, Gemeinschaften für statutarische Lehrkräfte usw.). Die Regulierung für entlassene Personalmitglieder wird stets durch ihren Arbeitgeber vorgenommen.

Betroffene Arbeitnehmer

Diese Reglementierung gilt für die statutarischen Personalmitglieder:

- **deren Arbeitsverhältnis in einer Behörde oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Anstalt beendet wird, weil es einseitig durch die Behörde aufgelöst wird 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.**

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;
- die aus eigener Initiative kündigen;
- in der Armee beschäftigte Personen.

Für bestimmte Soldaten der Armee, die ins Zivilleben zurückkehren, gilt ein gleiches System, allerdings auf der Basis einer anderen gesetzlichen Bestimmung.

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.

Verfahren für die Regularisierung

Die Regulierung erfolgt durch Einzahlung der Beiträge zum System der Arbeitslosigkeit und dem der KIV 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 KIV, Sektor Entschädigungen: 12 Monate;
- für die Regelung der Arbeitslosigkeit: je nach Alter, die Anzahl der erforderlichen Arbeitstage (bei sechs Arbeitstagen pro Woche), 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 KIV, Sektor Entschädigungen, betragen sie 3,50 % (1,15 + 2,35).

Beispiel: Ein definitiv ernannter Beamter einer gemeinnützigen Anstalt wird am 01.02.2017 entlassen. Er ist 31 Jahre alt und sein monatliches Bruttogehalt beträgt 2.225,00 EUR. Innerhalb von 30 Tagen meldet er sich als Arbeitssuchender und beantragt Arbeitslosengeld. Seine soziale Situation wird über die Einzahlung der folgenden Beiträge reguliert:

- 12 Monate Beiträge für die Kranken- und Invalidenversicherung, nur für den Sektor Entschädigungen, d. h.:
  (12 x 2.225,00 EUR) x 3,50 % = 934,50 EUR;
- 12 Monate Beiträge zur Regelung der Arbeitslosigkeit, nämlich:
  (12 x 2.225,00 EUR) x 2,33 % = 622,11 EUR.

Arbeitnehmerbeiträge werden grundsätzlich durch den Arbeitgeber geschuldet. Wenn jedoch, kraft des auf den Beschäftigten anwendbaren Statuts, das Auflösen des Arbeitsverhältnisses zur Bezahlung einer Prämie, Zulage oder Entlassungsentschädigung 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.

Bemerkungen:

- **Das letzte Gehalt ist das Gehalt des Beschäftigten zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Es besteht aus dem Tabellengehalt zuzüglich der sozialversicherungspflichtigen Prämien, Zulagen oder Vergütungen, die sich auf den Monat beziehen (keine Jahresendprämie). 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 12 Monate dauert und dieses im Laufe eines Kalendermonats aufgelöst wird, wird die Bemessungsgrundlage 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 zurückerstattet.**

Zu erledigende Formalitäten

Eine Dimona OUT muss unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht werden.

Die DmfA-Meldung ist nach bestimmten Regelndurchzuführen.

Arbeitgeber, die bei dieser Regulierung Probleme haben, können das LSS bitten, die Berechnung an ihrer Stelle vorzunehmen. Dazu müssen sie alle benötigten Informationen erteilen:

- **die Nummer des Nationalregisters oder die Bis-Nummer des betreffenden Arbeitnehmers;**
- **das letzte Dienstgehalt;**
- **das Alter zum Zeitpunkt der Entlassung;**
- **das Datum des Dienstantritts und des Beginns der Anstellung;**
- **das Datum der Entlassung des betreffenden Personalmitglieds.**

Am letzten Arbeitstag händigt der Arbeitgeber Folgendes an das betroffene Personalmitglied aus (oder lässt per Einschrieben zustellen):

- **alle gemäß Gesetzgebung zur sozialen Sicherheit erforderlichen Unterlagen,**

- einen Kündigungsbescheid,
- einen Bericht mit den Formalitäten, die das entlassene statutarische Personalmitglied erfüllen muss.

Solidaritätsbeitrag auf Gewinnbeteiligungen

Es wurde ein Solidaritätsbeitrag in Form eines vom Arbeitnehmer zu leistenden Sonderbeitrags auf die Auszahlung von Gewinnprämien eingeführt.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft alle Arbeitnehmer, die eine Gewinnprämie erhalten haben, wie im Gesetz vom 22.05.2001 über die Bestimmungen der Arbeitnehmerbeteiligung am Kapital der Gesellschaften und zur Einrichtung einer Gewinnprämie für Arbeitnehmer.

Dies gilt sowohl für die identische, als auch die kategorisierte Gewinnprämie.

Höhe des Beitrags

Der Solidaritätsbeitrag wird auf die Gewinnprämie einbehalten.

Der Beitrag entspricht 13,07 % des gezahlten Betrags.

Formalitäten

Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

Solidaritätsbeitrag auf die Zahlung von Verkehrsbußen

Um Arbeitgeber davon abzuhalten, Arbeitnehmer zu Übertretungen zu veranlassen, wurde ein Solidaritätsbeitrag auf Beträge eingeführt, die ein Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer für eine durch den Arbeitnehmer während der Ausübung seines Arbeitsvertrags verursachte Verkehrsgeldbuße zahlt (oder seinem Arbeitnehmer erstattet). Dabei handelt es sich sowohl um die (Rück-)Zahlung der Verkehrsbuße im engeren Sinne des Wortes, als auch um die (Rück-)Zahlung der Beträge aufgrund eines Vergleichs oder einer sofortigen Erhebung.

Der Solidaritätsbeitrag von 33 % wird gemäß folgenden Bestimmungen erhoben:

- **Verkehrsbußen infolge des Zustands der Fahrzeuge und der Konformität der Ladung liegen im alleinigen Verantwortungsbereich des Arbeitgebers und werden daher bei Rückzahlung nicht als Vorteil betrachtet. Es wird kein Solidaritätsbeitrag geschuldet.**
- **Verkehrsbußen infolge schwerer Verkehrsübertretungen (Übertretungen 3. und 4. Grades) und Geschwindigkeitsübertretung von 150,00 EUR und mehr gehen immer zu Lasten des Arbeitnehmers. Es wird ein Solidaritätsbeitrag von 33 % erhoben.**
    - **Beispiel: Überqueren der Ampel bei Rot, Missachtung des Überholverbots, Veranstaltung von Rennfahrten, Wenden auf der Autobahn.**
- **Verkehrsbußen infolge leichter Verkehrsübertretungen (1. und 2. Grades) und Geschwindigkeitsübertretungen von weniger als 150,00 EUR sind bis zu einer bestimmten Höhe entschuldbar. Sie werden vom Solidaritätsbeitrag bis zu einem Betrag von 150,00 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer freigestellt. Der darüber hinausgehende Betrag unterliegt dem Solidaritätsbeitrag.**
    - **Beispiel: Nichtanschnallen, unberechtigte Nutzung von Bus- oder Pannenstreifen, nicht vorschriftsmäßiger Gebrauch von Fahrtrichtungsanzeigern, als Fahrzeugführer mit dem Handy in der Hand telefonieren, bestimmte Fälle gefährlichen und/oder verkehrswidrigen Parkens, rechts Überholen trotz Verbots.**

Dieser Sonderbeitrag wird für jeden Arbeitnehmer erhoben. Der Arbeitgeber muss gegenüber dem LSS keine zusätzlichen Formalitäten erfüllen. Auf Ersuchen sind die erforderlichen Belege als Nachweis vorzulegen.

Pensionsbeitrag statutarische Beamten

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die statutarische Beamte beschäftigen und Beiträge zahlen, die für die Finanzierung einer Behördenpension bestimmt sind.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft alle statutarischen Beamten, mit Ausnahme der Diener des römisch-katholischen Gottesdienstes.

Beamte, die ihren Verwaltungssitz im Ausland haben (z. B. Diplomaten, bestimmte Militärpersonen…), werden derzeit nicht beim LSS gemeldet, da für sie keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind.

Berechnungsgrundlage

Der Lohnbegriff für die Berechnung der Pensionsbeiträge statutarischer Beamter wird bestimmt durch Artikel 8 des allgemeinen Gesetzes vom 21. Juli 1844 über die bürgerlichen und kirchlichen Pensionen (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=72&imgcn.y=12&DETAIL=1844072130%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=4&cn=1844072130&table_name=WET&nm=1844072101&la=N&ddfm=12&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+between+date%271844-07-01%27+and+date ddda=1844&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1844&dddj=01&dddm=07&ddfj=31#Art.8), der den Referenzwert für die Berechnung der staatlichen Pensionen bestimmt.

Der Referenzlohn für die Berechnung der staatlichen Pension besteht aus dem Tabellenlohn und den Lohnzulagen, die als zur Ausübung der Funktion gehörig betrachtet werden können.

Der (indexierte) Referenzlohn, auf dessen Grundlage der Pensionsbeitrag berechnet wird, unterscheidet sich vom Lohnbegriff, auf den die Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden. In den meisten Fällen ist die Berechnungsgrundlage für den Pensionsbeitrag etwas geringer als für die üblichen Beiträge, weil einige Vorteile (z. B. Jahresendprämie) nicht für die Berechnung des Referenzlohns in Betracht kommen.

Die Vorteile in Natura werden nicht für den Referenzlohn in Betracht gezogen, ausgenommen des Vorteils der kostenlosen Unterbringung, Heizung, Beleuchtung… eines fest eingestellten Portiers, der in bestimmten Fällen dem Pensionsbeitrag für statutarische Beamte unterworfen wird.

Lohnzulagen

Nur die Lohnzulagen, die in Artikel 8, § 2 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=72&imgcn.y=12&DETAIL=1844072130%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=4&cn=1844072130&table_name=WET&nm=1844072101&la=N&ddfm=12&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+between+date%271844-07-01%27+and+date ddda=1844&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1844&dddj=01&dddm=07&ddfj=31#Art.8) des Gesetzes vom 21. Juli 1844 angegeben sind, werden vom FPD für die Berechnung der staatlichen Pension in Betracht gezogen und sind Teil der Berechnungsbasis für die Einziehung des Pensionsbeitrags für statutarische Beamte.

Die Erhöhungen der Lohnzulagen, die nach dem 31.12.1998 zugewiesen wurden, werden für die Feststellung des Referenzlohns nicht in Betracht gezogen.

Die Gehaltszuschläge werden für Perioden berücksichtigt, für die sie tatsächlich gewährt wurden, und in Höhe des Betrages oder der Beträge, die während dieser Periode zuerkannt wurden.

Abwesenheiten

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

Höhe des Beitrags

Es handelt sich um folgende Beiträge:

- **den persönlichen Beitrag statutarische Beamte von 7,5 %**
- **den persönlichen Beitrag Leiter von 1,5 %**
- **den Arbeitgeberbeitrag statutarische Beamte**
- **den Arbeitgeberbeitrag Leiter**
- **der Arbeitgeberbeitrag Responsabilisierung provinziale und lokale Verwaltungen.**

Für die provinzialen und lokalen Verwaltungen, die an den Solidarisierten Pensionsfonds für die provinzialen und lokalen Verwaltungen (http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/employers/employers_2218.htm) angeschlossen sind, ist das LSS ausschließlich zur Einziehung des Pensionsbeitrags für statutarische Beamte befugt. Informationen über den prozentualen Anteil des Pensionsgrundbeitrags und des eventuell geschuldeten Responsabilisierungsbeitrags können beim FPD erhalten werden.

Für die Arbeitgeber, die bis zum 31. Dezember 2014 die Pensionsbeiträge für das statutarische Personals direkt an den FPD bezahlen, müssen die zusätzlichen Zahlungen, die sich auf diesen Zeitraum beziehen, direkt an den FPD gezahlt werden. Berichtigungen für zu viel gezahlte Beiträge für diesen Zeitraum müssen direkt mit dem FPD geregelt werden.

Zu erledigende Formalitäten

Die Grundregel lautet, dass diese Beiträge spätestens am 5. Tag des Monats nach dem Monat, auf den sie sich beziehen, fällig sind. Die Zahlung dieser Beiträge wird in die Vorschussrechnungen übernommen.

Weitere Informationen über die Art der Zahlung dieser Beiträge erhalten Sie beim LSS per E-Mail an ilse.selderslaghs@rsz.fgov.be oder telefonisch unter der Rufnummer 02 509 36 18.

Beitrag für die Gewährung und Zahlung der

Gewerkschaftsprämie (DmfAPPL)

Die provinzialen und lokalen Verwaltungen schulden dem LSS einen jährlichen pauschalen Arbeitgeberbeitrag für jedes Personalmitglied, das am 31. März des Referenzjahres zum Personalbestand zählt.

Der Betrag des Beitrags entspricht 46,55 EUR pro Jahr und je Personalmitglied.

Beitrag für einen Sozialdienst im lokalen öffentlichen Sektor (DmfAPPL)

Die provinzialen und lokalen Verwaltungen, die einem Sozialdienst angeschlossen sind, schulden dem LSS einen Arbeitgeberbeitrag von 0,15 % vom Lohn der Vertrags- und statutarischen Personalmitglieder.

Der Beitrag ist je nach Fall bestimmt für:

- **den Kollektiven Sozialdienst der provinzialen und lokalen Verwaltungen,**
- **der Sozialdienst der Polizei (SSD-GPI);**
- **der Kollektiven Sozialdienst der lokalen Verwaltungen in Flandern.**

Außergesetzliche Pensionen - zusätzlicher Beitrag von 3 %

Neben dem Beitrag von 8,86 % schuldet der Arbeitgeber ab dem vierten Quartal 2012 im vierten Quartal jedes Beitragsjahres (Jahr n) einen zusätzlichen Beitrag. Dieser Beitrag betrifft die Arbeitnehmer, die einer Pensionsverpflichtung des Arbeitgebers angeschlossen sind und die die nachfolgend dargelegten Bedingungen erfüllen.

Betroffene Arbeitgeber

Der Arbeitgeber schuldet diesen Sonderbeitrag, wenn für mindestens einen seiner Arbeitnehmer die bezahlten Beträge für den Aufbau einer ergänzenden Pension und die Prämien für eine Todesfalldeckung die jährliche Grenze von 30.000 EUR (32.472,00 EUR für das Beitragsjahr 2018) überschritten werden.

Berechnung des Beitrags

1. Grundprinzipien

Der Beitrag von 3 % wird anhand der positiven Differenz zwischen X und Y berechnet.

X entspricht der Summe aus

1. **den Beträgen, die dem (den) Konto (Konten) während des Jahres vor dem Beitragsjahr für den Aufbau einer ergänzenden Ruhestands- und/oder Hinterbliebenenpension zugunsten des Arbeitnehmers zugeordnet wurden, und**
2. **dem Betrag der Prämie(n) zur Deckung des Todesfallrisikos des Arbeitnehmers, der vom Pensionsträger während des Jahres, das dem Beitragsjahr vorausgeht, angefordert wurde, um dieses Risiko zu decken.**

Die ergänzende Ruhestands- und/oder Hinterbliebenenpension und Deckung des Todesfallrisikos bezieht sich nur auf Situationen, in denen ein Pensionsträger mit der Erfüllung betraut wurde; ausgenommen sind Situationen, in denen die Finanzierung durch Rückstellungen auf der Passivseite der Bilanz des Unternehmens oder durch eine Unternehmensleiterversicherung erfolgt. Ferner kommen für das Beitragsjahr 2014 diejenigen Positionen nicht in Betracht, die gegebenenfalls auf dem Niveau des Sektors aufgebaut werden, dem der Arbeitgeber des betroffenen Arbeitnehmers angehört.

Sowohl die vom Arbeitgeber als auch die vom Arbeitnehmer gezahlten Beträge müssen berücksichtigt werden, um festzustellen, ob der Grenzbetrag überschritten wurde oder nicht. Der Sonderbeitrag wird jedoch nur für den Arbeitgeberanteil am Aufbau der ergänzenden Pension und der Todesfalldeckung berechnet, nicht für den Teil des Arbeitnehmers, der die Grenze überschreitet.

Beispiel: Der Arbeitgeber zahlt 25.000 EUR und der Arbeitnehmer zahlt 40.000 EUR. Der Grenzbetrag für das Beitragsjahr 2018 wird um 32.528 EUR überschritten, aber der Beitrag wird nur auf die 25.000 EUR berechnet, die vom Arbeitgeber gezahlt werden.

Y beträgt 32.472,00 EUR für das Beitragsjahr 2018.

Dieser Betrag wird ab 2013 gemäß dem Gesetz vom 02.08.1971 indexiert.

Vorangegangene Beträge:

- **30.000,00 EUR für das Beitragsjahr 2012**
- **31.212,00 EUR für das Beitragsjahr 2013, 2014, 2015 und auch für 2016**
- **31.836,00 EUR für das Beitragsjahr 2017**

2. Beträge für die Berechnung von X berücksichtigen

A. Für den Aufbau einer ergänzenden Ruhestands- und Hinterbliebenenpension bestimmte Beträge

a) Individualisierbarer Pensionsplan

Zugrunde gelegt werden die Beträge, die dem Konto des Arbeitnehmers während des Jahres vor dem Beitragsjahr zugeordnet wurden. Für das Beitragsjahr 2018

werden die Beträge im Laufe des Jahres 2017 gezahlt.

b) Nicht individualisierbarer Pensionsplan

Ist kein Konto für den Aufbau einer ergänzenden Ruhestands- und/oder Hinterbliebenenpension für den betreffenden Arbeitnehmer vorhanden, wird der Differenzbetrag der erworbenen Rücklagen berücksichtigt; wenn dieser Betrag positiv ist, handelt es sich um den Differenzbetrag zwischen den erworbenen Rückstellungen, die am 1. Januar des Beitragsjahres (n) berechnet wurden, und denjenigen, die am 1. Januar des Jahres vor dem Beitragsjahr (n-1) berechnet wurden. Vor der Ermittlung dieser Differenz werden die am 1. Januar des Jahres vor dem Beitragsjahr erworbenen Rücklagen mit einem Zinssatz von 6 % kapitalisiert.

Für das Beitragsjahr 2018 erfolgt die Berechnung der Differenz wie folgt: die am 01.01.2018 erworbenen Rücklagen – (die am 01.01.2017 erworbenen Rücklagen x 1,06).

Sonderfälle.

Falls die Pensionsregelung oder das Pensionsabkommen ein anderes Datum für die Neuberechnung vorsehen, werden die erworbenen Rücklagen am nächstliegenden Neuberechnungsdatum während des Jahres vor dem Beitragsjahr und während des Jahres vor diesem Jahr berechnet.

Beispiel: Das im Abkommen vorgesehene Berechnungsdatum ist der 1. April jedes Jahres. Für das Beitragsjahr 2018 erfolgt die Berechnung der Differenz wie folgt: die am 01.04.2017 erworbenen Rücklagen – (die am 01.04.2016 erworbenen Rücklagen x 1,06).

Wenn die erworbenen Rücklagen aufgrund eines besonderen Ereignisses, das während des Aufbaus der Pension eingetreten ist (Neubeitritt, Tod, individuelle Übertragung der Rücklagen an eine andere Einrichtung…), nicht am vorgesehenen Datum berechnet werden können, werden sie wie folgt berechnet:

- **die erworbenen Rücklagen, die normalerweise am 1. Januar des Jahres vor dem Beitragsjahr (n-1) zu berechnen sind, zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach dem 1. Januar des Jahres (n-1) oder zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach der Neuberechnung des Jahres (n-2).**
- **die erworbenen Rücklagen, die normalerweise am 1. Januar des Beitragsjahres (n) zu berechnen sind: zum letzten Zeitpunkt vor dem 1. Januar des Jahres (n) oder vor der Neuberechnung des Jahres (n-1).**

Vor Ermittlung dieser Differenz werden die normalerweise am 1. Januar des Jahres vor dem Beitragsjahr berechneten erworbenen Rücklagen mit einem Zinssatz von 6 % kapitalisiert.

B. Zur Deckung des Todesfallrisikos bestimmte Beträge (sofern nicht bereits in A enthalten)

a) Individualisierbare Todesfallprämien

Zugrunde gelegt werden die Prämienbeträge, die zur Deckung des Todesfallrisikos während des Jahres vor dem Beitragsjahr bestimmt sind. Für das Beitragsjahr 2018 werden die Beträge im Laufe des Jahres 2017 gezahlt.

b) Nicht individualisierbare Todesfallprämien

Falls Todesfallprämien nicht individuell pro Arbeitnehmer in Abhängigkeit seines Alters berechnet werden, erhält man den zu berücksichtigenden Betrag durch Multiplikation der normalerweise im Todesfall geschuldeten Entschädigung, berechnet am 1. Januar des Jahres (n) (oder am voraussichtlichen Neuberechnungsdatum im Jahr (n-1), wenn dieses Datum nicht der 1. Januar ist), mit der Sterbewahrscheinlichkeit, die dem Alter entspricht, das der Arbeitnehmer im Jahr (n-1) erreicht.

Die Sterbewahrscheinlichkeit ergibt sich aus den Sterbetafeln in Artikel 24, § 6, 1° des Königlichen Erlasses vom 14.11.2003 über das Lebensversicherungsgeschäft, multipliziert mit 0,6.

Für das Beitragsjahr 2018: Sterbewahrscheinlichkeit, die dem Alter entspricht, das der Arbeitnehmer 2017 erreicht * im Falle des Todes die am 01.01.2018 (oder am Neuberechnungsdatum für 2017, falls dieses nicht der 1. Januar ist) geschuldete Entschädigung.

Höhe des Beitrags

Der Beitrag beträgt 3 % der Differenz zwischen X und Y, sofern sie positiv ist.

Folgendes wird von den zu berücksichtigenden Beträgen ausgeschlossen:

- **die Beträge in Höhe der Rückstellungen, die unter den Bedingungen gemäß Artikel 515septies des Einkommenssteuergesetzbuchs 1992 übertragen werden**
- **die Beträge in Höhe der Kapitalbeträge und Rückkaufswerte, die unter den Bedingungen gemäß Artikel 515novies des Einkommenssteuergesetzbuchs 1992 übertragen werden**
- **die jährlichen Steuern auf Versicherungsverträge gemäß Titel V Buch II des Gesetzbuchs der verschiedenen Gebühren und Steuern**
- **der Sonderbeitrag von 8,86 %, der für diese Vorteile im Rahmen eines zweiten Pensionspfeilers geschuldet wird**

Zu erledigende Formalitäten

Es ist ein Beitrag, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist: Der Arbeitgeber gibt in seiner Meldung den Beitrag und den Gesamtbetrag an, für den der Beitrag für alle seine Arbeitnehmer zusammen geschuldet wird. Sogar wenn die Überschreitung des Grenzbetrags teilweise durch einen Arbeitnehmerbeitrag verursacht wird, ist in der Meldung nur der Arbeitgeberanteil anzugeben.

Wonach müssen Sie Ihren Versicherer fragen, um den richtigen Beitrag berechnen zu können?

Zur richtigen Berechnung dieses Beitrags müssen Sie sich an Ihren Versicherer wenden, um die erforderlichen Angaben zu erhalten. Da es sich um ergänzende Pensions- und Hinterbliebenenversicherungen von über 30.000 EUR handelt, ist davon nur eine relativ geringe Anzahl von Arbeitnehmern betroffen. Ihr Versicherer ist in der Regel über die Angaben informiert, die zur Berechnung dieses Beitrags notwendig sind. Er muss diese Angaben jedenfalls im Rahmen der Meldungen an die Datenbank Ergänzende Pensionen (DB2P) an Sigedis übermitteln. Auf der Website von Sigedis werden demnächst die Anweisungen für diese Meldung veröffentlicht.

Kurz gefasst, müssen Sie sich nach folgenden Angaben für die Arbeitnehmer erkundigen, für die Sie annehmen, dass der Schwellenwert für das Beitragsjahr 2018 überschritten werden kann.

- **Falls es sich um eine Pensions- und/oder Hinterbliebenenversicherung handelt, bei der die überwiesenen Beträge dem Konto eines bestimmten Arbeitnehmers zugeordnet werden:**
    - **die für jeden betroffenen Arbeitnehmer 2017 bezahlten Beträge, sowohl der Arbeitnehmer- als auch der Arbeitgeberanteil.**
- **Falls es sich um eine Pensionsversicherung handelt, bei der die gezahlten Beträge NICHT einem bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet werden:**
    - **die erworbenen Rücklagen zum 01.01.2017 und zum 01.01.2018 oder zu den oben dargelegten Zeitpunkten, falls es sich um Folgendes handelt:**
        - **eine Versicherung, die zu einem anderen Datum als dem 1. Januar neu berechnet wird,**
        - **ein Ereignis, das eine Berechnung zu den normalerweise vorgesehenen Zeitpunkten unmöglich machte.**
- **Falls es sich um eine Hinterbliebenenversicherung handelt, bei der die überwiesenen Beträge NICHT für einen bestimmten Arbeitnehmer dienen:**
    - **der versicherte Betrag zum 01.01.2018 (oder zum oben dargelegten Zeitpunkt, falls es sich um eine Versicherung handelt, die zu einem anderen Zeitpunkt neu berechnet wird)**
    - **die Sterbewahrscheinlichkeit des Arbeitnehmers in Abhängigkeit seines Alters und Geschlechts.**

Beispiel (Beitragsjahr 2018)

- **Männlicher Arbeitnehmer, geboren am 02. Februar 1966.**
- **Jährlicher Bruttolohn: 200.000 EUR**
- **Zwei Pensionsplänen angeschlossen:**
    - **Plan mit festen Beiträgen (persönlicher Pensionsplan mit Todesfalldeckung, verwaltet auf Basis einer gemischten Versicherung): 3.000 EUR pro Monat werden vom Arbeitgeber bezahlt und der Arbeitnehmer zahlt ebenfalls 3.000 EUR pro Monat.**
    - **Plan mit festem Ertrag, verwaltet mit kollektiver Kapitalisierung zum Aufbau einer ergänzenden Pension. Vorgesehener Zeitpunkt der**

Neuberechnung:01. März. Zum 01.03.2017 erworbene Rücklagen: 200.000 EUR. Zum 01.03.2016 erworbene Rücklagen: 160.000 EUR.

- **Todesfalldeckung, durch die Veränderung der Rücklagen nicht vorgesehen und nicht individualisierbar: 3 Mal den Bruttojahreslohn. Q45 (Sterbewahrscheinlichkeit im Alter von 45 Jahren gemäß Tabelle MK) = 0,004862.**

Plan mit festem Beitrag:
Arbeitgeberanteil: 3.000 EUR * 12 = 36.000 EUR
Arbeitnehmeranteil: 3.000 EUR * 12= 36.000 EUR
Eine Todesfalldeckung ist vorhanden, sie wird aber durch Beiträge finanziert, die dem Konto des Arbeitgebers zugeordnet werden, da es sich um eine gemischte Versicherung handelt. Sie ist daher getrennt zu berechnen.

Plan mit festem Ertrag:
Kollektive Kapitalisierung für den Aufbau der ergänzenden Pension: 200.000 EUR – (160.000 EUR * 1,06)= 30.400 EUR
Nicht individualisierbare Todesfalldeckung: 3 * 200.000 EUR *(0,004862 * 0,6)= 1.750,32 EUR

Für die Berechnung zu berücksichtigender Gesamtbetrag:
36.000,00 EUR + 36.000,00 EUR + 30.400,00 EUR + 1.750,32 EUR= 104.150,32 EUR

Der Grenzbetrag von 32.472 EUR wird um 71.678,32 EUR überschritten
Arbeitgeberanteil: 68.150,32 EUR
Arbeitnehmeranteil: 36.000 EUR

Betrag des geschuldeten Beitrags (nur der Arbeitgeberanteil): 68.150,32 * 3 %= 2.044,50 EUR

Sonderbeitrag Saldo Mobilitätsbudget

Es wird ein Sonderbeitrag von 38,07 % zulasten der Arbeitnehmer geschuldet.

Beitragsermäßigungen

Einleitung

Grundsätzliches

Arbeitgeber finden hier eine Übersicht der Beitragsermäßigungen, die sie beanspruchen können. Wir erörtern nacheinander die harmonisierte Ermäßigung, die ab 2004 anwendbar ist und durch das Programmgesetz vom 24.12.2002 eingeführt wurde, sowie eine Reihe spezifischerer Ermäßigungen:

Der Deutlichkeit halber folgt jede Ermäßigung, sofern möglich, demselben Plan. Nach einer Einleitung mit den Merkmalen der Ermäßigung finden Sie einige Rubriken: „Betroffene Arbeitgeber“, „betroffene Arbeitnehmer“, „Betrag der Ermäßigung“, „zu erledigende Formalitäten“ und „zulässige Kumulierungen“.

Papierbescheinigungen

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 werden die „Papier“-Bescheinigungen abgeschafft, außer in einem Fall: die Bescheinigung für die Anwendung der Beteiligung am nicht-kommerziellen Sektor.

Kumulierungen

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 Kumulierungen im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung werden separat erörtert.

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 Kumulierung 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.

Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen

Einleitung

Lohnsumme (W)

W ist die Lohnsumme, die je Beschäftigungszeile alle drei Monate angegeben wird (zu 100 %), ausgenommen

- **die Entschädigungen, die infolge einer Kündigung des Arbeitsvertrages bezahlt werden, sofern diese in Arbeitsdauer ausgedrückt werden,**
- **die Jahresendprämien, die von Dritten gezahlt werden,**
- **die Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitsstunden sind,**
- **das einfache Abgangsurlaubsgeld, das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt,**
- **der Flexi-Lohn und der Überstundenlohn im Horeca-Sektor,**
- **einige befreite Entschädigungen, die in der DmfAPPL angegeben sind.**

Es geht um die Lohncodes

- **(DmfA) 1, 2, 4, 5 und 12,**
- **(DmfAPPL) 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 852, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951, 954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 und 993.**

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für

- **(DmfA) eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 3 oder 9 (Vertragsbruchentschädigung) oder mit Lohncode 22 (Flexi-Lohn) und für die unter Lohncode 6, 7, 11, 13 und 23 angegebenen Beträge.**
- **(DmfAPPL) eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 130 oder 132 (Entlassungsentschädigung) und auf die Beträge angegeben unter dem**

Lohncode 313, 317, 110, 140, 160, 2XX, 310, 311, 312, 314, 316, 319, 320, 348, 349, 350, 4XX und 5XX .

Siehe Beispiele (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html).

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 Unternehmen für Aushilfsarbeit, und dies im 1. Quartal. Nach dieser Erhöhung wird W auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Referenzquartalslohn (S)

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:S = W x (13 x 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, Flexi-Urlaubstage, die Ausgleichsruhetage 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;
- **Für die in Tagen und Stunden angegebene Beschäftigung ist dies: S = W x (13 x 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 oder mit den Flexi-Urlaubstagen 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 D / J) und (13 x U / H) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird; S wird auf den Eurocent gerundet, 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 DmfA), 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 kamen (die alten Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 sind nicht mehr anwendbar).

Ermäßigungsbetrag

Die Ermäßigung wird stets auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Sowohl bei der Berechnung der strukturellen Ermäßigung (P_s) als auch bei der Zielgruppenermäßigung (P_g) wird der Leistungsbruch (μ) der Beschäftigungszeile und ein fester Multiplikator (β_s und β_g) berücksichtigt, der es ermöglicht, je nach den erbrachten Arbeitsleistungen der verschiedenen Beschäftigungen von einer strikt proportionalen Ermäßigung dieser Beiträge abzuweichen. Die Summe von P_s und P_g ergibt den Betrag, den man von den für diese Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen in Abzug bringen darf:

- den Arbeitgebergrundbeitrag nach Abzug der nicht anwendbaren Regelungen;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung darf aber nicht auf den Teil des Lohnmäßigungsbeitrags angewandt werden, der auf den Beitrag in Höhe von 1,60 % berechnet wird, wenn der Arbeitgeber mindestens 10 Personen beschäftigte, sowie auf den Grundbeitrag und den Sonderbeitrag für die Betriebsschließungsfonds.

Die Ermäßigung darf ebenfalls nicht auf den Sonderbeitrag von 1,40 % für statutarische Bedienstete im öffentlichen Sektor angewandt werden (DmfA).

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 (Urlaubsregelung im Privatsektor), 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 Urlaubsgelds, 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. Siehe Beispiele (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html).

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 Sozialversicherungsbeiträge nicht nachkommen oder die für schuldig befunden werden, Arbeiten durch einen Arbeitnehmer

ausführen zu lassen, für den dem Landesamt für soziale Sicherheit keine Beiträge gezahlt wurden.

Bestimmen der Leistungsbruchzahl μ („MU“)

Es muss zwischen den Beschäftigungen unterschieden werden, die nur in Tagen, und solchen, die in Tagen und Stunden angegeben werden:

- **in Tagen angegeben: μ = X / (13 x D)**
  wobei X = Anzahl der Arbeitsstunden und der Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72); die durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von X nicht in Betracht.
  wobei D = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;
- **Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden: μ = Z / (13 x U)**
  wobei 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 Entlassungsentschädigung 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 gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Völlig unberücksichtigt bleiben die Leistungen von Flexijobs und die Überstunden Horeca bei der Berechnung von $\mu_{(glob)}$, μ, ….

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.

Fester Multiplikator ß (‚beta‘)

Der Wert von β hängt von der Gesamtbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ab und kann für die strukturelle - und Zielgruppenermäßigung verschieden sein:

Für die strukturelle Ermäßigung (β_s):

- **wenn μ (glob) <0,55, dann entspricht $ß_s$ = 1,18;**
- **wenn μ (glob) >= 0,55 und <0,80, dann entspricht $ß_s$ = 1,18 + ((μ (glob) - 0,55) x 0,28);**
- **wenn μ (glob) >= 0,80, dann entspricht $ß_s$ = 1/ μ (glob) (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).**

Für die Zielgruppenermäßigung (β_g):

- **wenn μ (glob) <0,55, dann entspricht $ß_g$ = 1;**
- **wenn μ (glob) >= 0,55 und <0,80, dann entspricht $ß_g$ = 1 + ((μ (glob) - 0,55);**
- **wenn μ (glob) >= 0,80, dann entspricht $ß_g$ = 1/ μ (glob) (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).**

ß wird nie gerundet.

Indem der Wert von 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.

Wenn μ (glob) < 0,275, wird der feste Multiplikator $ß_s$ und $ß_g$ = 0, außer:

- **für die Arbeitnehmer, die bei anerkannten beschützten Werkstätten beschäftigt sind, für die keine Untergrenze gilt; es sind Arbeitnehmer von Kategorie 3, wie nachstehend im Kapitel „strukturelle Ermäßigung“ erwähnt (für die strukturelle- und Zielgruppenermäßigung),**
- **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,**
- **ab 01.04.2007 für Arbeitnehmer aus dem Horeca-Sektor, für die alle Regelungen, jedoch ausschließlich für die Strukturermäßigung, gelten (ausgenommen der Anwendung der Zielgruppenermäßigungen),**
- **ab 01.01.2014 für die Beschäftigung von ‚bezuschussten Vertragsbediensteten‘ oder ‚vertraglichen Ersatzkräften öffentlicher Sektor‘ (sowohl für die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusste Vertragsbedienstete‘ oder ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor‘),**
- **ab 01.01.2014 für die Beschäftigungen eines Künstlers (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung Künstler),**
- **ab dem 01.01.2014 für die Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes (DmfAPPL) beschäftigt sind.**

Kombinationen

Innerhalb der harmonisierten Ermäßigung kann die strukturelle Ermäßigung pro Beschäftigung mit höchstens einer Zielgruppenermäßigung kombiniert werden.

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 von den geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen ab, um den Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge zu bestimmen, von dem die harmonisierte Ermäßigung abgezogen werden darf. Die Pauschale beträgt ab 01.01.2019**:**

- **409,37 EUR für Arbeitgeber der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste (318.xx)**
- **486,05 EUR für Arbeitgeber der Paritätischen Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330.xx), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Definition der Paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen (330.03)**
- **478,57 EUR für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Fonds Sozialer Maribel des öffentlichen Sektors fallen**
- **482,67 EUR für alle anderen Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Sozialen Maribel"-Anwendungsbereich fällt.**

Die Pauschale ‚soziale Maribel' muss nicht bei einem Arbeitnehmer abgezogen werden, wenn der Arbeitgeber für ihn eine der folgenden Zielgruppenermäßigungen erhält

- **‚langfristig Arbeitsuchende' (nur für Arbeitgeber DmfA) oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme,**
- **‚bezuschusste Vertragsbedienstete', ausgenommen bezuschusste Vertragsbedienstete gemäß KE Nr. 474 (nur DmfAPPL),**
- **‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor',**
- **‚Art. 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes' (DmfAPPL).**

Sie fallen nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Maribel. 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

Für Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber eine Zielgruppenermäßigung für die ‚bezuschussten Vertragsbediensteten KE Nr. 474 der lokalen Verwaltungen' (DmfAPPL) erhält, kann der Betrag der „Maribel Sozial"-Ermäßigung mit der Zielgruppenermäßigung kumuliert werden, doch der Betrag der „Maribel Sozial"-Ermäßigung wird dann auf den Lohnermäßigungsbeitrag begrenzt.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial"-Maßnahme 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 Leistungsbruchzahlen (µ / µ (glob)) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen.

Wenn aber für eine der Beschäftigungszeilen die Zielgruppenermäßigung für „Langzeitarbeitssuchende“ oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme angewendet wird, oder die Zielgruppenermäßigung „bezuschusste Vertragsbedienstete“, „vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor“ oder „Art. 60 § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes“, muss für diesen Arbeitnehmer der „Maribel sozial“-Betrag für keine Beschäftigungszeile in Abzug gebracht werden.

Formalitäten

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.

Fusion, Aufspaltung und Fortsetzung

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.

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**
- **Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Brüssel**
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Deutschsprachige Gemeinschaft
- **Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern – in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer**
- **Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Wallonien**
- **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 – unter 19-Jährige**

- Zielgruppenermäßigung Gaststättengewerbe (Horeca-Sektor)
- Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete
- Zielgruppenermäßigung vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Dienst
- Zielgruppenermäßigung Tageseltern
- Zielgruppenermäßigung Künstler
- Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die auf Basis von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt sind

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 ältere Arbeitnehmer – Flandern – nicht in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen
- Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose
- Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung
- Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit Sekundarabschluss, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte.
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – Flandern
- Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung
- Zielgruppenermäßigung Hauspersonal

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 sah einige Fälle vor, in denen diese Zielgruppenermäßigungen bei einer anderen Rechtseinheit dennoch fortgesetzt werden konnten. Der Spielraum für die weitere Anwendung der Ermäßigung richtete sich danach, ob es sich beim Arbeitgeber um ein Privatunternehmen handelte, das in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fiel, oder um eine VoG, eine Stiftung oder eine natürliche Person – mit oder ohne gewerbliche Tätigkeiten. Dies führte dazu, dass Gesellschaften, VoG, Stiftungen und natürliche Personen ungleich behandelt wurden.

Das Gesetz vom 22.12.2008 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen versucht, diese unterschiedliche Behandlung aufzuheben. Der Gesetzgeber zielt darauf ab, dass natürliche Personen, VoG und Stiftungen unter faktisch gleichartigen Umstrukturierungsbedingungen wie bei juristischen Personen/Unternehmen die für die Fortsetzung in Betracht kommenden Ermäßigungen für den übrigen Zeitraum in Anspruch nehmen können. Konkret bedeutet dies:

- die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen für VoG und Stiftungen ist möglich in ähnlichen Situationen wie jener, die für

Unternehmen vorgesehen sind, die in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fallen: die juristische Person, die Begünstigter einer juristischen Umstrukturierungsoperation im Sinne der Artikel 671 bis 679 des Gesellschaftsgesetzbuchs ist (Fusion, Spaltung, Einbringung)

- **die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen beim Übergang der Aktivitäten und von Personal einer natürlichen Person zu einer juristischen Person ist möglich in ähnlichen Situationen wie jener, die für Unternehmen vorgesehen sind, die in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fallen**
- **bei Erweiterung ist die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen auch beim Übergang der Aktivitäten und von Personal einer natürlichen Person/nichtrechtsfähigen Vereinigung zu einer natürlichen Person/nichtrechtsfähigen Vereinigung ist möglich in ähnlichen Situationen wie jener, die für Unternehmen vorgesehen sind, die in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fallen**
- **diese Erweiterung der Fortsetzung der Ermäßigungen gilt nicht rückwirkend und ist daher nur möglich für Umstrukturierungsoperationen, die ab 01.01.2009, dem Datum des Inkrafttretens des betreffenden Artikels des Gesetzes vom 22.12.2008 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen, erfolgt sind.**

Diese Zielgruppenermäßigungen zielen insbesondere darauf ab, dass bestimmte Zielgruppen/Arbeitnehmer (wieder) aktiv und vollständig in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Die neue Regelung soll dies in allen Fällen der Reorganisation gewährleisten, die über den Rahmen der Rechtseinheit hinausgehen. Aus pragmatischer Sicht bestätigt das LSS daher, dass der Arbeitgeber, die die Fortsetzung anwendet, erklärt, dass er sich in einer Position als Rechtsnachfolger befindet, wobei er bestätigt, dass er eventuell daran geknüpfte Verpflichtungen erfüllt:

- **eine einfache Erklärung der juristischen Person/des Unternehmens und der ihm nachfolgenden juristischen Person/des ihm nachfolgenden Unternehmens, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten**
- **eine einfache Erklärung der natürlichen Person/des Arbeitgebers und der ihm nachfolgenden juristischen Person/des ihm nachfolgenden Arbeitgebers, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten**
- **eine einfache Erklärung der ursprünglichen VoG/Stiftung und der ihm/ihr nachfolgenden juristischen Person/des ihm nachfolgenden Unternehmens, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten**

- eine einfache Erklärung der natürlichen Person/des Arbeitgebers/der nichtrechtsfähigen Vereinigung und der nachfolgenden natürlichen Person/des nachfolgenden Arbeitgebers, der nachfolgenden nichtrechtsfähigen Vereinigung, dass der Übergang einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten.

Dieser Antrag muss mit dem Muster vorgenommen werden (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/nl/model-verklaring-voortzetting-geharmoniseerde-nl.pdf). 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 abhängig von der Region, in der der junge Arbeitnehmer beschäftigt wird, der neue Arbeitgeber der Jungarbeitnehmerverpflichtung entsprechen.

Auch wird der Arbeitgeber, um diese Zielgruppenermäßigungen weiter beanspruchen zu können, für die sozialen Schulden der vorher bestehenden Rechtseinheiten solidarisch haftbar sein.

Möchte der Arbeitgeber die Ermäßigung fortsetzen, teilt er dies vorher ausdrücklich dem Kontrolldienst des LSS anhand des betreffenden Musters mit. 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. Das LSS möchte auch darauf hinweisen, dass ein fehlerfreier und fristgerechter Antrag zur Fortsetzung bestimmter Zielgruppenermäßigungen auch Auswirkungen für die Aktivierungsunterstützungen hat, die vom LfA gewährt werden. Diese Einrichtung wird sich für die Fortsetzung der Arbeitsunterstützungen auf die Antwort des LSS basieren.

Die strukturelle Ermäßigung (nur DmfA)

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

Arbeitgeber Lokale und Provinziale Verwaltungen (Meldung DmfAPPL) kommen daher nicht in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die allen Regelungen unterliegen: Für das LSS sind dies:

- **Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;**
- **Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;**
- **Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;**
- **Arbeitslosigkeit;**
- **Berufskrankheiten;**
- **Arbeitsunfälle;**
- **Jahresurlaub.**

Für den privaten Sektor kommen deshalb u. a. nicht in Betracht:

- **Jugendliche bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;**
- **entlohnte Sportler;**
- **Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;**
- **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. Das mit Arbeitsvertrag angestellte Personal des Théâtre Royal de la Monnaie und des Palais des Beaux-Arts kommen dafür jedoch 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, HR Rail, die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“, „Liège-Airport-Security“ und „Le Circuit de Spa-Francorchamps“, …).

Betrag der Ermäßigung

Die strukturelle Ermäßigung (P_s) berechnet man, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und der Leistungsbruchzahl multipliziert wird:

$$P_s = R \times \mu \times ß_s$$

P_s wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Die Ermäßigungspauschale R umfasst eine feste Pauschale F, eine Niedriglohnkomponente, wenn der Referenzquartalslohn S unter einer festgelegten Lohngrenze S_0 liegt und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn W eine festgelegte Lohngrenze S_1 überschreitet.

Ab 2012 werden infolge einer Indexanpassung S_0 für die beschützten Werkstätten und S_1 für alle Kategorien bei jeder Erhöhung der Lohngrenzen des Arbeitsbonus angepasst. Ab 2014 wird auch S_0 für die allgemeine Kategorie und für die Kategorie „Maribel sozial“ automatisch angepasst. Die Änderung wird ab dem Quartal wirksam, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenzen erhöht werden, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab dem Quartal der Erhöhung der Lohngrenzen.

$$R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)$$

Der Neigungskoeffizient α („Alpha“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Referenzlohn S unter der Niedriglohngrenze S_0 liegt. Das Komplement $\alpha \times (S_0 - S)$ wird einzeln auf den Eurocent gerundet, 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 S_1 liegt. Das Komplement $\delta \times (W - S_1)$ wird einzeln auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird, und wird als 0,00 EUR betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

Sowohl S_0, S_1, 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: Arbeitnehmer, die nicht zu einer der beiden folgenden Kategorien gehören und ab dem 2. Quartal 2016 die Arbeitnehmer des Théâtre Royal de la Monnaie und des Palais des Beaux-Arts, die mit einem Arbeitsvertrag angestellt sind;**
- **Kategorie 2: Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der sozialen Maribel-Maßnahme (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html) 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;**
- **Arbeitnehmer, die in einer anerkannten beschützten Werkstätte beschäftigt werden; ab dem 2. Quartal 2016 wird unterschieden zwischen Arbeitnehmern, für die die Lohnmäßigung geschuldet wird, und Arbeitnehmern, für die keine Lohnmäßigung geschuldet wird.**

Die Formeln zur Berechnung des pauschalen Ermäßigungsbetrags R, ausgedrückt in EUR, sehen deshalb wie folgt aus (pro Kategorie, zu welcher der Arbeitnehmer gehört, mit den entsprechenden Werten S_0 und S_1 nach einer eventuellen

Anpassung an die Lohnentwicklung, den festen Pauschalbetrag F und den Neigungskoeffizienten α und δ):

Die Formeln zur Berechnung des pauschalen Ermäßigungsbetrags R, ausgedrückt in EUR, sehen deshalb wie folgt aus (pro Kategorie, zu welcher der Arbeitnehmer gehört, mit den entsprechenden Werten S_0 und S_1 nach einer eventuellen Anpassung an die Lohnentwicklung, den festen Pauschalbetrag F und den Neigungskoeffizienten α und δ):

$R_{Kategorie\ 1}$ = 0,1400 x (9.035,00 – S); (allgemeine Kategorie)
$R_{Kategorie\ 2}$ = 49,00 + 0,2557 x (7.590,00 – S) + 0,0600 x (W – 13.249,80); (Kategorie Maribel Sozial)
$R_{Kategorie\ 3\ mit\ Lohnmäßigung}$ = 0,1400 x (9.640,00 – S); (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte, Arbeitnehmer mit Lohnmäßigung)
$R_{Kategorie\ 3\ ohne\ Lohnmäßigung}$ =375,00 + 0,1785 x (9.035,00 – S). (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte, Arbeitnehmer mit Lohnmäßigung)

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel

Was?

Mit den Zielgruppenermäßigungen werden entweder eine bestimmte Arbeitgebergruppe oder bestimmte Arbeitnehmer begünstigt. Pro Beschäftigungszeile kann der Arbeitgeber eine dieser Zielgruppenermäßigungen 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.

Berechnung und Pauschalen

Die Zielgruppenermäßigung (P_g) berechnet man pro Beschäftigungszeile, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und dem Leistungsbruch multipliziert wird:

$P_g = G \times \mu \times \beta_g$

P_g wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Je nach der Zielgruppe entspricht G einer der folgenden Pauschalen. Die Ermäßigung gilt für einige Quartale und hängt auch von den Merkmalen der Zielgruppe ab. Die Ermäßigung beträgt deshalb für:

- G_1 = 1.000 EUR;
- G_2: 400,00 EUR,
- G_3 : 300,00 EUR,
- G_4 : 600,00 EUR,
- G_5 : nicht länger zutreffend,
- G_6 : 1.150,00 EUR,
- G_7 : Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung,
- G_8 = 1.500 EUR;
- G_9 : 800,00 EUR,
- G_{10}: 500,00 EUR,
- G_{11}: 770,00 EUR,
- G_{12}: 726,50 EUR,
- G_{13}: der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge, verringert um den Lohnermäßigungsbeitrag (DmfAPPL),
- G_{14}: 1.550,00 EUR,
- G_{15}: 1.050,00 EUR,
- G_{16}: 450,00 EUR

Regionalisierung

Im Rahmen der 6. Staatsreform wurden ab dem 3. Quartal 2014 eine Reihe von Zuständigkeiten regionalisiert, darunter der größte Teil der derzeitigen spezifischen Zielgruppen-Arbeitgeberbeitragsermäßigungen. Die früheren ‚allgemeinen‘ föderalen Arbeitgeberbeitragsermäßigungen können weiter angewandt werden. In den Anweisungen werden Sie feststellen, dass allmählich eine Reihe spezifischer Arbeitgeberbeitragsermäßigungen abgeschafft wurde und dass eine entsprechende Zahl von Zielgruppenermäßigungen eingerichtet wurde.

Das LSS ist der einzige administrative und technische Operator für die Meldung und Ausführung der regionalen Zielgruppenermäßigungen, aber nur die Regionen können für die Beschäftigung auf ihrem Gebiet eine regionale Zielgruppenermäßigung abschaffen, ändern oder neue Zielgruppenermäßigungen schaffen. Die föderale Regierung kann die bestehenden regionalen Zielgruppenermäßigungen nicht mehr ändern. So lange die Regionen die vor dem 01. Juli 2014 eingeführten Zielgruppenermäßigungen nicht ändern, werden diese weiterhin angewendet.

Das Feld ‚Identifikationsnummer der lokalen Einheit‘ auf der Ebene der Beschäftigungszeile spielt eine wichtige Rolle bei der Bestimmung der anwendbaren Ermäßigungen. Jede Region finanziert ab die

Zielgruppenermäßigungen, die in ihrem Gebiet bewilligt werden. Das LSS wird jede Zielgruppenermäßigung, die bewilligt wird, der Region aufgrund des Beschäftigungsortes des Arbeitnehmers, der von der Zielgruppenermäßigung profitiert, zur Last legen. Eine Zielgruppenermäßigung wird abgelehnt, wenn die Niederlassungseinheitsnummer in der Unternehmensdatenbank nicht für das Quartal, in dem die Zielgruppenermäßigung beantragt wird, erfasst wird oder wenn in der DmfA/DmfAPPL keine gültige oder korrekte Niederlassungseinheitsnummer (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html#h22) angegeben wird.

Für die folgenden Zielgruppen bestehen föderale Zielgruppenmaßnahmen:

- **Neue Arbeitgeber – Ersteinstellungen**
- **Arbeitgeber, die eine kollektive Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewoche einführen**
- **Hotels und Gaststätten**
- **Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor**

Für die folgenden Zielgruppen bestehen regionale Zielgruppenmaßnahmen:

- **Ältere Arbeitnehmer – Brüssel**
- Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft
- **Ältere Arbeitnehmer – Flandern**
- **Ältere Arbeitnehmer - Wallonien**
- **Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie**
- **Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme**
- **Langzeitarbeitssuchende - ESW**
- **Arbeitnehmer Artikel 60, § 7 des Gesetzes vom 08. Juli 1976 (ÖSZH)**
- **Junge Arbeitnehmer**
- **Junge Arbeitnehmer – Flandern**
- **Mentoren**
- **Umstrukturierung**
- **Bezuschusste Vertragsbedienstete**
- **Hauspersonal**
- **Kinderbetreuung**
- **Kommission**

Die Anwendung dieser Zielgruppen hängt von der korrekten Angabe der „Identifizierungsnummer der lokalen Einheit (der Niederlassungseinheit)“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile ab.

Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie

Wenn der Arbeitgeber einen Langzeitarbeitssuchenden einstellt, kann er unter

bestimmten Bedingungen die beiden folgenden Vorteile in Anspruch nehmen:

- **eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;**
- **einen Anteil am Nettolohn des Arbeitnehmers über eine Aktivierung des Arbeitslosengeldes (Arbeitsentschädigung oder Wiedereingliederungsentschädigung), das der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.**

Im folgenden Text werden nur die Bestimmungen bezüglich der Beitragsermäßigung behandelt; für die Gewährung der Entschädigungen ist das LfA oder das ÖSHZ zuständig.

Betroffene Arbeitgeber

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 Einrichtungen, die von den oben genannten Verwaltungen abhängen.**

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:

- **öffentliche Kreditinstitute;**
- **die autonomen öffentlichen 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;**
- **die Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften und Kirchenfabriken**
- **die Gemeinden;**
- **die Interkommunalen Einrichtungen;**
- **die von Gemeinden abhängigen öffentliche Einrichtungen (u. a. die autonomen Gemeinderegien, die Öffentlichen Sozialhilfezentren und die Vereinigungen von Öffentlichen Sozialhilfezentren);**
- **die lokalen Polizeizonen;**
- **die Hilfeleistungszonen;**
- **die Provinzen;**
- **die von Provinzen abhängigen öffentliche Einrichtungen (u. a. die**

autonomen Provinzialregien).

Auch in Belgien ansässige diplomatische Vertretungen und supranationale Einrichtungen kommen in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft Arbeitssuchende, mit denen nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint sind, die als Arbeitssuchende bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen sind.

Um in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer daher am Tag des Dienstantritts als arbeitsloser Arbeitssuchender eingetragen sein und nachweisen können, dass er an einer Mindestzahl von Tagen als solcher während einer bestimmten Periode eingetragen war, die sich je nach Alter unterscheidet. Auf Grundlage dieser Parameter stellt das LfA eine Arbeitskarte mit dem entsprechenden Code aus.

Unter dem Punkt ‚Ermäßigung' können Sie eine Tabelle mit den erforderlichen Tagen des arbeitslosen Arbeitssuchenden, den Ermäßigungscodes und den entsprechenden LfA-Codes auf der Arbeitskarte einsehen.

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 Arbeitssuchende mit einer verminderten Arbeitsfähigkeit;**

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 eingestellt werden;
- für Flandern: der Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusster Vertragsbediensteter beschäftigt war;
- für Flandern: der Arbeitnehmer, den der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Beendigung des vorausgehenden Arbeitsvertrags, für den er die Vorteile eines bezuschussten Vertragsbediensteten erhalten hat, erneut einstellt.

Flämische Region:

Ab 01.01.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Flandern eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Wallonien eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und auch weiterhin ununterbrochen (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag) im Dienst bleiben, die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab 01.10.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Brüssel eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beansp

Alter Beschäftigungsbeginn (Jahr)	Maßnahme	Mindestanzahl der Tage ‚arbeitssuchend' (6-Tage-Regelung)	Referenz-periode (Monat) (1)	Anzahl Quartale G_8 (2)	Anzahl Quartale G_1 (2)
< 45	AKTIVA	1	0	-	–
< 45	AKTIVA	312	18	-	5
< 45	AKTIVA	624	36	-	9
< 45	AKTIVA	936	54	-	9
< 45	AKTIVA	1560	90	-	9
>= 45	AKTIVA	1	0	-	–
>= 45	AKTIVA	156	9	-	5
>= 45	AKTIVA	312	18	-	21
>= 45	AKTIVA	468	27	-	21
< 26	AKTIVA	1	0	–	–

Alter Beschäftigungsbeginn (Jahr)	Maßnahme	Mindestanzahl der Tage ‚arbeitssuchend' (6-Tage-Regelung)	Referenz-periode (Monat) (1)	Anzahl Quartale G_8 (2)	Anzahl Quartale G_1 (2)
< 26	AKTIVA	78	4	-	–
< 26	AKTIVA	156	9	-	–
< 27	AKTIVA	312	18	12	–
< 30	AKTIVA	156	9	12	–
< 25 (3)	AKTIVA VSP	312	18	-	21
>= 25 und < 45 (2)	AKTIVA VSP	624	36	-	21
>= 45 (3)	AKTIVA VSP	156	9	-	unbegrenzt

(1) Monat des Beschäftigungsbeginns nicht mitgeteilt

(1) Quartal des Beschäftigungsbeginns mitgeteilt

(3) Aktiva für die Einstellung von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal

(Stadtwächter) bei den Gemeinden

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 ihre Meldungen über eine DmfA für provinziale und lokale Verwaltungen durchführen.

Ab 01.07.2013 ist eine spezifische Aktivierung des Arbeitslosengelds für gering qualifizierte Jugendliche möglich. Neben dieser Maßnahme ist eine Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende mit einer erhöhten Pauschale vorgesehen. Zwei zusätzliche LfA-Codes wurden eingeführt, um dies auf der Arbeitskarte belegen zu können. Ab 01.01.2014 wird dies erweitert auf Jugendliche unter 30 Jahre, die in den 9 vorausgegangenen Kalendermonaten mindestens 156 Tage arbeitssuchend waren (zwei neue LfA-Codes). Weitere Informationen über diese Maßnahme finden Sie auf der Website des LfA (http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1).

Ab 01.01.2012 können mit dem System der zeitweilig erhöhten Aktivierung (Win-win) keine Arbeitnehmer mehr eingestellt werden. Die diesbezüglichen Codes wurden aus der Tabelle entfernt.

Ab 01.09.2011 ist eine spezifische Aktivierung des Arbeitslosengelds für Personen mit verringerter Arbeitsfähigkeit möglich. Diese Maßnahme hat keine unmittelbare Auswirkung auf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende, schließt aber nicht aus, dass der Betroffene dafür dennoch in Betracht kommt, wenn die Voraussetzungen erfüllt werden. Eine Reihe zusätzlicher LfA-Codes wurde eingeführt, um dies auf der Arbeitskarte belegen zu können. Weitere Informationen über diese Maßnahme finden Sie auf der Website des LfA (http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1).

Die in die Tabelle aufgenommenen Ermäßigungsquartale betreffen ausschließlich die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende“. Arbeitnehmer mit einer Arbeitskarte C35 haben keinen Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende; sie erhalten aber eine Arbeitsunterstützung. Sie können aber für die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer“ in Betracht kommen.

Wenn ein Arbeitgeber diese Zielgruppenermäßigung, die Aktiva-Übergangsmaßnahmen oder die Aktiva-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, G_2 oder G_8 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.

Aktiva Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik (PVP)

Die lokalen Verwaltungen können im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik zusätzliche Einstellungen vornehmen, wenn sie mit dem Minister des Innern eine Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarung über eine möglichst große Präsenz von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal vor Ort abschließen. Das Ziel dieser Vereinbarungen ist eine Erhöhung der lokalen Sicherheit durch eine Aufstockung der beruhigenden Präsenz entsprechend qualifizierten Personals. Diese vertraglich angestellten Arbeitnehmer, die im Rahmen des Aktiva-Plans eingestellt werden, ersetzen nach und nach die Stadtwächter mit LBA-Statut und führen einige zusätzliche Aufgaben im Rahmen der Sicherheits- und Vorbeugungspolitik durch.

Unbeschadet der Zielgruppenermäßigung, weist der Innenminister ab 01.01.2018 den Gemeinden als Zusatzbeitrag zu den Kosten, die sich aus der Aktivierung der Gemeinschaftswachen im Rahmen der strategischen Sicherheits- und Präventionspläne ergeben, eine finanzielle Zulage zu. Die Regionen, in denen die Zielgruppenermäßigung nicht abgeschafft wurde, bestimmen, inwiefern diese Zulage mit der Zielgruppenermäßigung interagiert.

Die Einstellungen zur Unterstützung der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik werden mit folgenden Schwerpunkten vorgenommen:

- die Anwesenheit und Aufsicht beim Ausgang der Schulen;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung von und in Sozialsiedlungen;
- die Anwesenheit und Aufsicht auf öffentlichen Parkplätzen für Pkw und Fahrräder;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung des öffentlichen Verkehrs;
- die Stärkung des Sicherheitsgefühls durch die Überwachung der Gemeindeinfrastruktur, das Engagement für Vorbeugungskampagnen oder die Sensibilisierung der Bevölkerung;
- Umweltschutz;
- die Feststellung von Verstößen, die ausschließlich durch administrative Sanktionen eingedämmt werden, in einem Bericht, der dem dafür zuständigen Beamten der Gemeinde überreicht wird.

Die lokale Verwaltung, die die Arbeitnehmer einstellen will, muss beim Minister des Innern eine Antragsakte einreichen und zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- Die lokale Verwaltung sieht eine geeignete Grundausbildung des

Arbeitnehmers in Zusammenhang mit dem FÖD Inneres vor.
- Die lokale Verwaltung stellt dem Arbeitnehmer die vorschriftsmäßige Arbeitskleidung und andere Arbeitsmittel zur Verfügung.
- Der Arbeitnehmer hat mindestens die Sekundarstufe erfolgreich abgeschlossen.
- Der Arbeitnehmer legt ein Leumundszeugnis vor.
- Es wird kein statutarisches oder vertraglich angestelltes Personalmitglied ersetzt, es sei denn, der vertraglich angestellte Arbeitnehmer wurde im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik eingestellt.

Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende wird für Arbeitnehmer gewährt, die sich im Besitz einer gültigen Arbeitskarte befinden und zugleich die in der Tabelle angegebenen Bedingungen erfüllen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Wallonien eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan Vorbeugung und Sicherheit“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und ununterbrochen weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Übergangsmaßnahmen enden am 1.1.2018.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab 01.01.2018 hat der Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Beschäftigung in der Region Brüssel-Hauptstadt eingestellt werden, keinen Anspruch mehr auf die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan Vorbeugung und Sicherheit“.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab 01.01.2018 hat der Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Beschäftigung im deutschsprachigen Landesteil eingestellt werden, keinen Anspruch mehr auf die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan Vorbeugung und Sicherheit“.

Zu erledigende Formalitäten

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 Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Die Arbeitskarte muss beim regionalen Büro 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 sechs 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 sechs 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.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem 01.01.2018 stellt die FOREM keine Arbeitskarten mehr für Arbeitnehmer aus der Wallonischen Region aus.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem 01. Oktober 2017 stellt Actiris keine Arbeitskarten mehr für Arbeitnehmer aus der Region Brüssel-Hauptstadt aus.

Flämische Region:

Ab dem 01.01.2017 stellt das LfA keine Arbeitskarten mehr für Arbeitnehmer aus der Flämischen Region aus.

Deutschsprachigen Gemeinschaft:

Ab dem **01.01.2019** stellt das LfA keine Arbeitskarten mehr für Arbeitnehmer aus **einer der Gemeinden der Deutschsprachigen Gemeinschaft** aus.

Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme

Dieses Kapitel bezieht sich auf Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms angenommen wurden.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft

- **den Staat, die Regionen, Gemeinschaften und gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den o.a. Verwaltungen abhängen,**
- **die provinzialen und lokalen Verwaltungen,**
- **Vereinigungen ohne Erwerbszweck und andere Vereinigungen im nichtkommerziellen Sektor.**

Flämische Region:

Am 30.09.2015 laufen die letzten Berufserfahrungsprojekte in Form von Berufsübergangsprogrammen in Flandern ab. Das bedeutet, dass diese Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die Niederlassungseinheiten in der Flämischen Region unterliegen, nicht mehr angewandt werden kann.

Am 01.09.2016 wird die Zielgruppenermäßigung für Flandern abgeschafft.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab 01.10.2016 wird das System der Berufsübergangsprogramme für die Deutschsprachige Gemeinschaft aufgehoben.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Wallonien eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende Umstrukturierung“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.07.2017 ihren Dienst antraten, die Ermäßigung für diese

Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Die Übergangsmaßnahme gilt auch für die Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni 2017 eingestellt wurden, als der Beschuss zur Zuweisung oder Erneuerung des Umstrukturierungsprogramms vor dem 01. Juli 2017 oder nach dem 30. Juni 2017 gefasst wurde, aber nur, wenn der ursprüngliche Antrag vor dem 01. Juli 2017 bei der zuständigen Behörde eingereicht wurde.

Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft Arbeitssuchende, 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 Königlichen Erlasses 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 (Eingliederungsentschädigung) oder eine Arbeitslosenunterstützung erhält;**
    - **oder ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung (Eingliederungsentschädigung) erhält;**
- **2° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und**
  - **bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und**
  - **ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate Arbeitslosengeld 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 (Eingliederungsentschädigung) erhält;**
- **die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und**
  - **bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und**
  - **ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate Arbeitslosengeld erhält.**

Es kommen dieselben Kategorien von Berechtigten auf gesellschaftliche Integration und von Berechtigten auf finanzielle gesellschaftliche Unterstützung, die in einem beruflichen Übergangsprogramm beschäftigt sind, in Betracht.

Folgende Arbeitnehmer 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;**

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen für Arbeitnehmer der

- **Kategorie 1°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G_2 für 4 Quartale;**
- **Kategorie 2°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 8 darauf folgenden Quartalen;**
- **Kategorie 3°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4folgenden Quartalen und danach G_2 für 8 Quartale;**
- **Kategorie 4°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 12 darauf folgenden Quartalen;**

Zu erledigende Formalitäten

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. Das LfA leitet dem LSS die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LfA (http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t10).

Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft

Dieses Kapitel betrifft die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1 des Königlichen Erlasses vom 03.05.1999 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom

28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zur Förderung der Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren Arbeitslosen. Bis 31.12.2014 wurde Arbeitgebern, die dafür in Betracht kamen, eine Bescheinigung der Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) ausgestellt. Ab 01.01.2015 werden diese Bescheinigungen von der zuständigen Region erteilt.

Es geht dabei u. a. um die folgenden, als solche anerkannten, Arbeitgeber:

- **geschützte und soziale Arbeitsplätze**
- **Subunternehmen**
- **Soziale Wohnungsbaugesellschaften und soziale Vermietungsbüros**
- **Gesellschaften mit sozialer Zielsetzung**
- **ÖSHZ**
- **lokale Arbeitsagenturen**
- **lokale Initiativen zur Entwicklung von Beschäftigung**
- **Arbeitgeber, die nachbarschaftliche Hilfeleistungen organisieren**
- **Arbeitgeber, die lokale Dienstleistungswirtschaftsinitiativen einrichten**

Betroffene Arbeitnehmer

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 Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;**
- **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 Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;**
- **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 Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 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 Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 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 Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 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.

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.

Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

- **für Flandern: der Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusster Vertragsbediensteter beschäftigt war;**
- **für Flandern: der Arbeitnehmer, den der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Beendigung des vorausgehenden Arbeitsvertrags, für den er die Vorteile eines bezuschussten Vertragsbediensteten erhalten hat, erneut einstellt.**

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende - SINE“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **spezielle Ermäßigungscodes** für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Betrag der Ermäßigung

Neben einem Anteil an den Lohnkosten des Arbeitnehmers über eine Wiedereingliederungsunterstützung des LfA oder einer finanziellen Beteiligung des ÖSHZ, kann der Arbeitgeber die folgenden Ermäßigungen für den Arbeitnehmer in Anspruch nehmen

- **Kategorie 1° und 4°: 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);**
- **Kategorie 2° und 5°: 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);**

- **Kategorie 3° und 6°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den darauf 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.

Zu erledigende Formalitäten

Hierzu müssen sie erst eine Bescheinigung erhalten, aus der hervorgeht, dass sie in den Anwendungsbereich von SINE fallen. Bis 31.12.2014 wurde Arbeitgebern, die dafür in Betracht kamen, eine Bescheinigung der Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) ausgestellt. Ab 01.01.2015 werden diese Bescheinigungen von der zuständigen Region erteilt.

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 Eingliederungssozialwirtschaft 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. Das ÖSHZ, das eine finanzielle Beteiligung für einen Berechtigten mit Anspruch auf Sozialhilfe oder einen Berechtigten mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe gewährt, der im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft eingestellt wird, muss das regionale LfA-Büro davon mittels eines Musterbriefs des ÖPD Sozialeingliederung in Kenntnis setzen.

Junge Arbeitnehmer

Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Einstellung junger Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei um 2 außerordentliche Ermäßigungen:

- Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, geringer Qualifikation und sehr geringer Qualifikation.
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ erheben zu können, müssen Arbeitgeber die Jungarbeitnehmerverpflichtung erfüllen.

Betroffene Arbeitnehmer

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, geringer Qualifikation und sehr geringer Qualifikation.

Nur Jugendliche, deren Referenzquartalslohn 9000,00 EUR nicht überschreitet, kommen in Betracht (unabhängig davon, ob sie vor oder nach dem 01.01.2013 eingestellt wurden).

Zu dieser Gruppe gehören Jugendliche (bis einschließlich des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden), die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind und deren Arbeitskarte bescheinigt, dass sie die Bedingungen erfüllen, die den Anspruch verleihen. Mit Erstbeschäftigungsabkommenist jeder Vertrag gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Arten aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen 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 Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierendes Lernen und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags.**

Eine Arbeitskarte bescheinigt, ob der Jugendliche die Bedingungen erfüllt, um für die Zielgruppenermäßigung in Betracht zu kommen (gering qualifiziert, behindert…). Wenn der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahres noch keine 19 Jahre wird, erübrigt sich eine Arbeitskarte. Er fällt automatisch in die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige. 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, für ihn eine Arbeitskarte beantragen.

Solange der Arbeitgeber den Jugendlichen ununterbrochen weiter unter einem der drei oben genannten Vertragstypen beschäftigt, gilt dies als Beschäftigung im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens als Jugendlicher, der zu der bescheinigten Gruppe gehört, 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 weniger als 26 Jahre alt ist. Die

Bedingung, dass der Jugendliche bei Dienstantritt arbeitssuchend gemeldet sein muss, ist am 01.04.2010 entfallen.

Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Diese Gruppe setzt sich zusammen aus Jugendlichen im Allgemeinen, die im Laufe des Kalenderjahres das Alter von 19 Jahren nicht erreichen.

Flandern:

Ab dem 01.07.2016 kann für Arbeitnehmer, die in Flandern beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer' angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern'. Für die jungen Arbeitnehmer, die vor diesem Datum bereits im Dienst waren, sind Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem 01. Juli 2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Wallonien eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer" angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und auch weiterhin ununterbrochen (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag) im Dienst bleiben, die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab 01. Oktober 2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Brüssel eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer" angewandt werden.
Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Jugendliche" angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen

weiterhin beanspruchen. Es gibt **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Betrag der Ermäßigung

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird nur an die Bedingung gekoppelt, dass der Arbeitgeber seiner Jungarbeitnehmerverpflichtung entsprechen muss. Dies ist deshalb für Arbeitgeber günstig, die Anstrengungen unternehmen, ohne dazu verpflichtet zu sein (Unternehmen < 50 Arbeitnehmer, freigestellte Unternehmen, usw.)

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte.

Für junge Arbeitnehmer, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag ab dem 1.1.2013 beschäftigt sind, gelten die folgenden Pauschalen, solange die Beschäftigung im Rahmen des Erstbeschäftigungsvertrags andauert (die Ermäßigung endet in einem solchen Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird):

- **Für alle jungen Arbeitnehmer mit mittlerer Qualifikation:**
  - **G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 3 darauf folgenden Quartalen**
  - **G_2 während der 8 darauf folgenden Quartale. Mit Ausnahme von behinderten Jugendlichen gilt für diese Jugendlichen auch die Voraussetzung, dass sie seit mindestens 156 Tagen - gerechnet in der 6-Tagesregelung während des Monats der Einstellung und den 9 vorausgegangenen Kalendermonaten - arbeitslos sein müssen.**
- **Für jeden jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation:**
  - **G_8 für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale**
  - **G_2 während der 4 darauf folgenden Quartale.**
- **Für jeden jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation:**
  - **G_8 für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauf folgenden Quartale;**
  - **G_2 während der 4 darauf folgenden Quartale.**
- **Für jeden behinderten Arbeitnehmer oder ausländischen Arbeitnehmer, die junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation sind**
  - **G_8 für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauf folgenden Quartale;**
  - **G_2 für die 4 darauf folgenden Quartale.**

Im Gegensatz zum System vor 2013 erstreckt sich die Ermäßigung nicht bis zum Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre wird, sondern sie richtet sich nach der Anzahl der bereits verbrauchten Quartale. Das LfA bescheinigt, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

Die Ermäßigung für Jugendliche mit Sekundarabschluss kann daher nur für Jugendliche angewandt werden, die bei dem Arbeitgeber zum ersten Mal ab dem 1. Quartal 2013 ihren Dienst antreten.

Falls der Jugendliche bereits vor dem 01.01.2013 eingestellt wurde, bleiben die früheren Ermäßigungspauschalen und Perioden anwendbar:

- **Für jeden jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation, den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt:**
  - **G_1 für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale**
  - **G_2 für die darauf folgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).**
- **Für jeden jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation, den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt**
  - **G_1 für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgenden Quartale**
  - **G_2 für die darauf folgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).**
- **Für jeden behinderten Arbeitnehmer oder ausländischen Arbeitnehmer, die junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation sind**
  - **G_1 den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgenden Quartale**
  - **G_2 für die darauf folgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).**

Das LfA bescheinigt, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

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 Kalenderjahrs, 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.

Betrag Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Eine Ermäßigungspauschale G_1 wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zum vierten 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.

Zu erledigende Formalitäten

Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Neben der Angabe der entsprechenden Zielgruppenermäßigung(en) gibt es spezifische Verwaltungsformalitäten in Verbindung mit der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, geringer Qualifikation und sehr geringer Qualifikation.

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit Sekundarabschluss, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“ erheben zu können, müssen die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt werden.

Wenn die junge Person im Lauf des Kalenderjahrs des Beschäftigungsbeginns 19 Jahre oder älter wird , muss sie zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns eine gültige Beschäftigungskarte vorlegen können, die bescheinigt, dass sie zur berechtigenden Gruppe gehört. Sie können diese Karte beim Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung Ihres Wohnorts erhalten.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem 1.1.2018 stellt FOREM keine Arbeitskarten mehr für junge Arbeitnehmer aus der Wallonischen Region aus.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem 01. Oktober 2017stellt Actiris keine Arbeitskarten für junge Arbeitnehmer aus der Region Brüssel-Hauptstadt aus.

Flämische Region:

Ab 01.07.2016 stellt das LfA Jugendlichen für eine Beschäftigung in Flandern keine Arbeitskarten mehr aus.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab dem **01.01.2019** stellt das LfA keine Arbeitskarten mehr für Jugendliche für eine Beschäftigung in **den Gemeinden der Deutschsprachigen Gemeinschaft** aus.

Auf der Arbeitskarte wird angegeben, ob der betreffende Jugendliche bei der Berechnung der Jungarbeitnehmerverpflichtung doppelt gezählt wird (siehe Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im laufenden Quartal). Darüber hinaus bescheinigt die Arbeitskarte auch, ob es sich um einen Jugendlichen mit Sekundarabschluss, einen gering qualifizierten oder einen 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 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 Erkennungsnummer der Sozialen Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Der Antrag auf Erhalt einer Erstbeschäftigungskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro erfolgen. Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass die Periode, während der eine Ermäßigung gewährt werden kann, um eine Periode verkürzt wird, die bei Dienstantritt beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte 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 6 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 Voraussetzungen entspricht.

Der Arbeitgeber des Jugendlichen, der im Laufe des Kalenderjahres des Dienstantritts das Alter von 19 Jahren nicht erreicht und deshalb keine Arbeitskarte vorlegen muss, muss spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, eine Arbeitskarte beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro beantragen, wenn er Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für gering qualifizierte Jugendliche erheben will. 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 Einstellungsdatum.**

Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass die Periode, während der eine

Ermäßigung gewährt werden kann, um eine Periode verkürzt wird, die am 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte verspätet beantragt wurde.

Der Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung wird automatisch verlängert, wenn er nach Ablauf seines Vertrags bei demselben Arbeitgeber anschließend den Dienst antritt. Ein neuer Antrag für eine Arbeitskarte 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 erneut eine Arbeitskarte beantragen, die bescheinigt, dass er den Bedingungen noch entspricht.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet die Daten bezüglich der Arbeitskarten elektronisch an das LSS weiter.

Das Erstbeschäftigungsabkommen muss nicht mehr gemäß einem festgelegten Modell erfolgen. Jeder Arbeitsvertrag, der nach den Bestimmungen eines Erstbeschäftigungsabkommens abgeschlossen wurde (mindestens halbzeitlich usw.), wird als Erstbeschäftigungsabkommen betrachtet.

Über die multifunktionelle Meldung teilt der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ mit, mit welchem Typ von Erstbeschäftigungsabkommen der Jugendliche eingestellt wird und zu welcher Kategorie er gehört. Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber bei den Parametern der Beschäftigungszeile auch angeben, um welche ‚Art Lehrling‘ es sich handelt. In dem Feld „Beginndatum Zielgruppenermäßigung“ muss der Arbeitgeber das Datum des allerersten Dienstantritts eintragen (für die Berechnung der Anzahl der Quartale G_x werden Quartale vor dem 01. Januar des Jahres, in dem der Arbeitnehmer 19 wird, automatisch NICHT berücksichtigt). Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Jungarbeitnehmerverpflichtung, das Recht der Zielgruppenermäßigung und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Daneben gibt der Arbeitgeber die entsprechende Zielgruppenermäßigung an.

Mentoren

Ein Arbeitgeber kann für eine Reihe von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Berufsausbildung Praktika besuchen oder Ausbildungen erteilen, eine Zielgruppenermäßigung Mentoren erhalten. Unter „die Betreuung von Praktika

gewährleisten“ und „die Übernahme der Ausbildung“ wird „die Betreuung von Personen, die zu einer bestimmten Zielgruppe gehören“, verstanden.

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst als auch aus dem Privatsektor können diese Zielgruppenermäßigung beanspruchen, wenn sie eine Verpflichtung eingegangen sind, mit speziell ausgebildeten ‚Mentoren‘ für folgende Zielgruppen Praktika zu betreuen oder Ausbildungen zu organisieren:

- **Lehrlinge oder Lehrer aus dem technischen und beruflichen Sekundarunterricht in Vollzeit oder dem Teilzeitunterricht;**
- **Arbeitssuchende unter 26 Jahren, die eine Berufsausbildung besuchen, im Sinne von Artikel 27, des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 über die Regelung der Arbeitslosigkeit (u. a. IBU);**
- **Arbeitssuchende in einem Eingliederungspraktikum;**
- **unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer des Erwachsenenunterrichts;**
- **unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer, die eine von der zuständigen Gemeinschaft anerkannte Ausbildung besuchen, im Rahmen der Verträge, die mit den Unterrichts- oder Ausbildungseinrichtungen oder der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung abgeschlossen werden.**

Deutschsprachigen Gemeinschaft

Für die Arbeitnehmer/Mentor einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft werden Lehrlinge und Praktikanten berücksichtigt, die einen der folgenden Verträge haben:

- **der Lehrvertrag in der industriellen Lehrlingsausbildung**
- **der Lehrvertrag ständige Weiterbildung des Mittelstandes**
- **der Lehrvertrag, der unter Anwendung der Regelung zur Einrichtung eines Ausbildungssystems in einem Unternehmen in Bezug auf die Vorbereitung der Eingliederung von behinderten Personen in den Arbeitsprozess geschlossen wird, und**
- **der Berufseinarbeitungsvertrag.**

Betroffene Arbeitnehmer

Um als Mentor betrachtet zu werden, muss der Arbeitnehmer

- **mindestens fünf Jahre Berufserfahrung in dem Beruf nachweisen können, der ganz oder teilweise als Praktikum oder Ausbildung gelernt wird, und**
- **im Besitz eines Zeugnisses als ‚Mentor‘ sein, das von der zuständigen Gemeinschaft, von einer von der zuständigen Gemeinschaft anerkannten Stelle oder von einem von der Gemeinschaft oder vom**

zuständigen Sektorfonds eingerichteten oder anerkannten Ausbildungs- oder Unterrichtsanbieter ausgestellt wurde.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Durch das Dekret vom 20.07.2016 zur Änderung der verschiedenen Gesetzgebungen in Verbindung mit der alternierenden Ausbildung wird diese Beitragsermäßigung mit Wirkung vom 01.09.2016 für Arbeitnehmer, die in Wallonien beschäftigt sind (mit Ausnahme der Deutschsprachigen Gemeinschaft), abgeschafft. Da die DmfA-Meldung auf Quartalsbasis erfolgt, wird davon ausgegangen, dass diese Ermäßigung auf der Grundlage der für das gesamte 3. Quartal 2016 gemeldeten Lohn- und Leistungsangaben (d. h. einschließlich des Monats September) berechnet wird. Ab dem vierten Quartal 2016 darf diese Ermäßigung nicht mehr angewandt werden.

Region Brüssel-Hauptstadt

Ab 01.07.2018 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Brüssel eingestellt sind, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung Mentoren' angewandt werden.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann für eine Reihe von ‚Mentoren', die bei ihm beschäftigt sind, eine Ermäßigung G_9 für die Betreuung von Personen der Zielgruppen erhalten. Die Anzahl der Mentoren, für die er eine Ermäßigung erhalten kann, ist beschränkt und richtet sich nach der ‚Anzahl betreuter Personen' der Zielgruppen. Die Art und Weise, wie die ‚Anzahl betreuter Personen' berücksichtigt wird, unterscheidet sich wiederum je nachdem, ob die Personen in der Dimona oder DmfA oder nicht zu melden sind:

1. **Für Personen, für deren Praktikumsaktivitäten eine Dimona- oder DmfA-Meldung erforderlich ist (anerkannte Lehrlinge, IBU, die an einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind…):**
   - **die Verpflichtung wird anhand des gemeldeten Datums ‚Dienstantritt und -austritt' (automatisch) festgelegt;**
   - **ein Quartal, in dem eine solche Person ‚den Dienst antritt', ‚im Dienst ist' oder ‚aus dem Dienst ausscheidet', wird berücksichtigt;**
   - **die Anzahl der Mentoren, für die das Recht eröffnet werden kann, entspricht 1/5 der Summe der Anzahl zu berücksichtigender Quartale, aufgerundet auf die höhere Einheit.**
2. **Für Personen, deren Praktikumsaktivitäten keine Dimona- oder DmfA-Meldung erfordern (Lehrkräfte im technischen Sekundarunterricht, weniger als 26 Jahre alte Kursteilnehmer der Erwachsenenbildung…):**
   - **die Verpflichtung wird anhand einer Vereinbarung zwischen den Teilnehmern festgelegt;**
   - **die Anzahl der Mentoren, für die das Recht eröffnet werden kann, ist**

auf das kleinste Ergebnis folgender Bruchzahlen beschränkt:

- (Anzahl Jugendliche oder Lehrkräfte)/5, auf die größere Einheit aufgerundet
- (Anzahl Stunden Besuch der Ausbildung)/400, auf die kleinere Einheit abgerundet. Dauert der Vertrag kein ganzes Jahr, wird die (Anzahl Quartale) x 100 als Teiler betrachtet.

Die endgültige Anzahl der Mentoren, für die der Arbeitgeber eine Ermäßigung beantragen kann, entspricht der Summe der in Punkt 1 und 2 erhaltenen Gesamtbeträge.

Zu erledigende Formalitäten

In der (eventuellen) Verpflichtung gibt der Arbeitgeber die Anzahl der Jugendlichen oder Lehrkräfte an, denen er die Möglichkeit zum Besuch einer Ausbildung anbietet, die Anzahl der Stunden und gegebenenfalls weitere Einzelheiten über die pädagogische Betreuung und die zeitliche Gestaltung der Praktika und Ausbildungen.

Der Arbeitgeber übermittelt der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD BASK bis 31.12.2014 folgende Unterlagen:

- **eine Kopie des Vertrags (falls erforderlich)**
- **eine Liste der von ihm beschäftigten Mentoren**
- **für jeden Mentor den Nachweis über die minimale praktische Erfahrung**
- **für jeden Mentor eine Kopie des Mentor-Zeugnisses**

Der FÖD übermittelt dem LSS die Unterlagen auf elektronischem Weg. Ab 01.01.2015 sind die Regionen zuständig. An folgende Adressen können Sie sich wenden, um weitere Informationen und/oder die notwendigen Dokumente zu übermitteln:

Flandern:

Departement Werk en Sociale Economie
Mentorkorting
Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brüssel
02 553 10 75
mentorkorting@vlaanderen.be
http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepvermindering-voor-mentors

Brüssel:

Actiris – Siège central
Réduction Groupe-Cible pour Tuteurs
Bd Anspach, 65, 1000 Bruxelles
tuteur@actiris.be (Fr)
mentor@actiris.be (Nl)
http://www.actiris.be/emp/tabid/923/language/fr-BE/Reduction-groupe-cible-pour-tuteurs.aspx

Wallonien

FOREM
Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
071 23 95 80
tuteurs@forem.be
https://www.leforem.be/contact/conseil-entreprises/conseillers-reduction-tuteurs.html

Deutschsprachiger Landesteil

IAWM
Eric Schifflers
Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen
087 30.68.80
http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/

Umstrukturierung

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, der einen Arbeitnehmer einstellt, der durch ein Unternehmen in Umstrukturierung entlassen wurde, ein finanzieller Vorteil gewährt wird. Dieses System wurde im Rahmen der Harmonisierung der Aktiva-Maßnahmen mit Umstrukturierungsmaßnahmen ab dem 1. Quartal 2007 überprüft. Darüber hinaus ist eine Pauschalermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags vorgesehen.

Das Gesetz vom 27.03.2009 zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, das auf eine Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen über Umstrukturierungen abzielt, um den jüngsten Entwicklungen Rechnung zu tragen, beschreibt „Arbeitnehmer, die im Rahmen der Umstrukturierung entlassen wurden“, als:

- **zum Zeitpunkt der Ankündigung der kollektiven Entlassung beim Arbeitgeber in Umstrukturierung in dem Unternehmen tätig, für das eine kollektive Entlassung angekündigt wurde**
- **und während der Periode der Umstrukturierung entlassen**

Dabei wird Entlassung gleichgesetzt mit (bei mindestens 1 Jahr ununterbrochenem Dienstalter beim Arbeitgeber/Benutzer in Umstrukturierung):

- **der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für einen bestimmten Zeitraum infolge der Umstrukturierung**
- **der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für Aushilfsarbeit infolge der Umstrukturierung**

Dies führt dazu, dass sich Unterstützungsmaßnahmen nicht auf Arbeitnehmer beschränken, die in diesem Rahmen entlassen wurden, sondern auf Arbeitnehmer erweitert werden, die keinen neuen Kontakt erhalten, im Extremfall auch

Aushilfskräfte, die im Unternehmen in Umstrukturierung als Aushilfskraft tätig waren.

Im Folgenden wird nur die Beitragsermäßigung erörtert, die vom Arbeitgeber angewandt werden 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.

Betroffene Arbeitgeber

Jeder Arbeitgeber außer dem betreffenden Unternehmen in Umstrukturierung selbst oder ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört.

Das Unternehmen für Aushilfsarbeit (der gesetzliche Arbeitgeber), mit dem eine Aushilfskraft vor ihrer Einstellung bei dem Unternehmen in Umstrukturierung verbunden war, kommt für diese Zielgruppenermäßigung in Betracht, wenn es:

- **die Aushilfskraft für eine Beschäftigung bei einem Benutzer wiedereinstellt, der nicht das Unternehmen in Umstrukturierung selbst ist bzw. ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört,**
- **die Aushilfskraft eine gültige Umstrukturierungskarte für eine kollektive Entlassung besitzt, die nicht vor dem 07.04.2009 angekündigt wurde.**

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung oder ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und in der Gültigkeitsperiode einer „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ (siehe nachstehend die Erläuterung zu den Formalitäten) den Dienst bei einem anderen Arbeitgeber antreten, erhalten Anspruch auf einen Referenzquartalslohn, sofern ihre Lohngrenze folgende Beträge nicht übersteigt (Grenzbeträge ab 01.01.2018):

- **falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: Lohngrenze nicht mehr anwendbar. Diese Lohngrenze für die Übergangsbestimmungen wird je Region festgestellt;**
- **falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: Lohngrenze nicht mehr anwendbar Diese Lohngrenze für die Übergangsbestimmungen wird je Region festgestellt.**

Flämische Region:

Ab 01.01.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine

Beschäftigung in Flandern eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.
Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen**.**

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Wallonien eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.

Als Übergangsmaßnahme können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und auch weiterhin ununterbrochen (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag) im Dienst bleiben, die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt spezielle Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Ab dem 01. Juli 2017 muss der Referenzquartalslohn geringer sein als

- **13.942,47 EUR, falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist.**

Diese Grenze wird bei der Anpassung der Lohngrenze des Arbeitsbonus ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenze erhöht wird, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab diesem Quartal, angepasst:

- **die Lohngrenze entspricht 14.221,32 EUR ab dem 01. Oktober 2018.**

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab 01.10.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Brüssel eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.
Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierungen“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Ab **01.01.2018** sind die Lohngrenzen für die Zielgruppenermäßigung absolut

festgelegt auf:

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 7.178,76 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 13.942,47 EUR.

Der Referenzquartalslohn darf **nicht über** der Lohngrenze liegen.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber erhält für diesen Arbeitnehmer die Entschädigung

- **G_1 während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale, wenn der Arbeitnehmer am Tag des Dienstantritts jünger als 45 Jahre ist;**
- **G_1 während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale sowie danach eine Ermäßigung G_2 während der 16 Quartale für seinen Arbeitnehmer, der am Tag des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt ist;**

Für die Berechnung von G_1 oder G_2 gilt als „Dienstantrittsquartal“ das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte als Erstes bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

Zu erledigende Formalitäten

Das LfA überreicht Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich beim Beschäftigungsbüro anmelden, eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Arbeitnehmern, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und ihren Antrag oder das Formular C4 beim LfA einreichen, überreicht das LfA spontan auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ gilt ab dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrags für eine Dauer von 6 Monaten (gerechnet von Datum zu Datum).

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ erhalten. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bleibt in der vorgegebenen Periode im Falle eines Arbeitgeberwechsels gültig. Das LfA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem 01.10.2017 stellt ACTIRIS keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierung' mehr aus.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen", die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den Arbeitnehmer eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Flämische Region:

Ab dem 01. Januar 2017 stellt das LfA keine ‚Ermäßigungskarte Umstrukturierungen' mehr aus für die Umstrukturierung einer Niederlassungseinheit in Flandern, ausgenommen im Fall der interregionalen Beschäftigung.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen", die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den Arbeitnehmer eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem 01. Juli 2017 stellt FOREM keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierungen' mehr aus.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen", die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den Arbeitnehmer eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab dem **01. Januar 2019** stellt das LfA keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierungen' mehr aus.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen", die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den **Arbeitnehmer** eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB)

Bezuschusste Vertragsbedienstete (= BVB) sind Arbeitnehmer und Angestellte, deren Lohn- und/oder Gehaltskosten durch eine Prämie der regionalen Verwaltung gedeckt werden.

Arbeitgeber können einen bezuschussten Vertragsbediensteten auf der folgenden Grundlage einstellen:

- **das System der bezuschussten Vertragsbediensteten bei den lokalen Verwaltungen, das durch das Programmgesetz vom 30.12.1988**

eingeführt wurde;
- die Regelung der bezuschussten Vertragsbediensteten in den lokalen Verwaltungen, die durch den Königlichen Erlass Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB) bei gewissen lokalen Verwaltungen eingeführt wurde (nur DmfAPPL).

Arbeitgebern, die bezuschusste Vertragsbedienstete unter bestimmten Bedingungen einstellen, wird unter bestimmten Bedingungen eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit dieser Arbeitnehmer gewährt. Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung für die Beschäftigung von BVB als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

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;
- die Gemeinden (DmfAPPL);
- die autonomen Gemeinderegien in der Wallonischen und Flämischen Region (DmfAPPL);
- die Gemeindeverbände ohne wirtschaftliche Zielsetzung (DmfAPPL);
- die Provinzen (DmfAPPL);
- die autonomen Provinzialregien und die provinzialen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region (DmfAPPL);
- de ÖSHZ (DmfAPPL);
- die Vereinigungen von ÖSHZ und die interkommunalen Sozialhilfezentren (DmfAPPL);
- die lokalen Polizeizonen (DmfAPPL);
- die regionalen Entwicklungsgesellschaften und die regionalen Wirtschaftsräte (DmfAPPL);
- die Feuerwehr- und Notdienstservice und die Agentur für städtische Sauberkeit, die beide von der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen (DmfAPPL);
- die Flämische Gemeinschaftskommission (VGC) und die Französische Gemeinschaftskommission (FGC) (DmfAPPL);

Vom System der bezuschussten Vertragsbediensteten und deshalb von der o. a. Ermäßigung der durch die Arbeitgeber geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur

Sozialen Sicherheit 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.**

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab 01.01.2018 kann für Arbeitnehmer, die für eine Beschäftigung im deutschsprachigen Landesteil eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete“ angewandt werden.

Es gibt keine Übergangsmaßnahmen.
~~Die Meldung für die ‚bezuschussten Vertragsbediensteten‘ bleibt unverändert. Dass die ‚Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete‘ nicht länger angewandt werden kann, hat darauf keinen Einfluss.~~

Flämische Region:

Es werden keine bezuschussten Vertragsbediensteten, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, in der Flämischen Region beschäftigt. Die Zielgruppenermäßigung kann an dem ersten Quartal 2017 in der DmfAPPL-Meldung nicht mehr angewendet werden.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung G_7 wird BVB während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Da diese Ermäßigung von allen Arbeitgebergrundbeiträgen befreit, darf sie auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Für Arbeitnehmer, die ihre Meldung über die DmfAPPL einreichen, wird eine Zielgruppenermäßigung G_{13} für BVB während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Sie darf auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Einreichen eines Antrags auf Anstellung von BVB

Für genauere Angaben zur Art und Weise, wie Sie den Antrag auf Einstellung von bezuschussten Vertragsbediensteten bei der zuständigen Behörde einreichen

müssen, sowie zu den Bedingungen betreffs Zahlung und Gewährung der Prämie wenden Sie sich an die jeweils zuständigen Stellen.

1) öffentliche Verwaltungen des föderalen Staats

Für den Prämienantrag
FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Dienst Bezuschusste Vertragsbedienstete
Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel

Für die Auszahlung der Prämie
Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung
Keizerslaan 7 te 1000 Brüssel.

2) Öffentliche Verwaltungen der Flämischen Gemeinschaft

Für den Prämienantrag
Ministerium der Flämischen Gemeinschaft, Verwaltung der Wirtschaft und Beschäftigung, Dienststelle Beschäftigung
Markiesstraat 1, 1000 Brüssel.

Für die Auszahlung der Prämie
Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung
Keizerslaan 11, 1000 Brüssel.

3) Öffentliche Verwaltungen 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 te 5100 Jambes;

Für die Auszahlung der Prämie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Öffentliche Verwaltungen der Region Brüssel-Hauptstadt

Für die Beantragung und Bezahlung der Prämie
Brüsseler regionales Amt für Arbeitsbeschaffung
Anspachlaan 65 in 1000 Brüssel.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zielgruppenermäßigung für Tageseltern

Ab 01.01.2014 wird die seit 2003 bestehende Ermäßigung für die Beschäftigung als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Dies sind die anerkannten Betreuungsdienste, denen die Tageseltern beigetreten sind.

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um Tageseltern ‚sui generis'. Diese natürlichen Personen, sorgen für die Betreuung von Kindern in einer Wohnung für die Betreuung innerhalb einer Familie und sind einem Dienst beigetreten, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Betrag der Ermäßigung

Die Zielgruppenermäßigung G_{11}wird Tageseltern während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zielgruppenermäßigung für Künstler

Ab 01.01.2014 wird die seit 2003 bestehende Ermäßigung für die Beschäftigung als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Sowohl die Künstler, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, als auch die Künstler, die ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns künstlerische Leistungen erbringen und/oder im Auftrag künstlerische Werke produzieren, kommen für die Ermäßigung in Betracht. Für statutarische Künstler, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, ist die Ermäßigung deshalb nicht anwendbar.

„Schaffung und/oder Ausführung oder Interpretation von Werken der audiovisuellen und bildenden Kunst, der Musik, der Literatur, des Spektakels, des Theaters und der Choreographie.“

Der Referenzquartalslohn des Künstlers beträgt mindestens das 3-fache des GDMME, das für den ersten Monat des Quartals anwendbar ist. Ab dem 4. Quartal 2018 beträgt diese Lohngrenze 4.781,43 EUR.

Betrag der Ermäßigung

Eine Ermäßigung G_{12} wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Die Zielgruppenermäßigung P_g darf für einen Künstler nie mehr als 517,00 EUR pro Quartal und Beschäftigungzeile betragen. Es handelt sich um eine Kappung des absoluten Ermäßigungsbetrags nach Berücksichtigung der Leistungsbruchzahl und des Multiplikators. Über diese Technik vergrößert sich die Ermäßigung bei unvollständigen Leistungen bei einer Leistungssteigerung schneller, aber nur bis zu einem absoluten Ermäßigungsbetrag.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60,

§ 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976 (nur DmfAPPL)

Dieses Kapitel bezieht sich auf eine Beschäftigung über das ÖSHZ in Anwendung von Artikel 60, § 7 des organischen ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976, um eine Person in das System der sozialen Sicherheit und den Arbeitsprozess einzugliedern. Die Beschäftigungsperiode aufgrund von Artikel 60 § 7 beschränkt sich auf die Periode, die notwendig ist, um der beschäftigten Person umfassenden Anspruch auf Sozialleistungen zu gewähren.

Betroffene Arbeitgeber

In den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fallen nur ÖSHZ. Das Zentrum kann die Person selbst beschäftigen oder sie einem dritten Arbeitgeber zur Verfügung stellen.

ÖSHZ, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe mit einem Arbeitsvertrag eingestellt haben, können diese folgenden Drittbenutzern überlassen:

- **einer Gemeinde (der des ÖSHZ oder einer anderen),**
- **einer GoE oder einer Interkommunalen mit einer sozialen, kulturellen oder ökologischen Zielsetzung,**
- **ein anderes ÖSHZ,**
- **einer Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung,**
- **einer ÖSHZ-Vereinigung;**
- **ein öffentliches Krankenhaus,**
- **einem anderen Partner (z. B. Privatunternehmen), der mit dem ÖSHZ einen Vertrag abgeschlossen hat.**

Die Bedingungen und die Dauer der Überlassung sind schriftlich festzulegen und vom ÖSHZ, dem Benutzer und dem Arbeitnehmer zu unterzeichnen. Das Dokument muss vor Beginn der Überlassung fertiggestellt sein und dem Sozialhilferat zur Kenntnisnahme vorgelegt werden.

Das ÖSHZ bleibt stets der rechtliche Arbeitgeber des Arbeitnehmers, der einem Drittbenutzer überlassen wurde.

Die ÖSHZ-Einrichtungen erhalten eine Subvention von der (regionalen) Regierung für die Beschäftigungsdauer und werden von den Arbeitgeberbeiträgen für die soziale Sicherheit für diese Arbeitnehmer vollständig freigestellt. Die durch diese Befreiung frei gewordenen finanziellen Mittel sind von den ÖSHZ für die Durchführung einer Beschäftigungspolitik und die Organisation der Betreuung und Schulung, die den von Artikel-60 betroffenen Personen angeboten werden, zu verwenden.

Betroffene Arbeitnehmer

Das ÖSHZ kann folgende Personen im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes einstellen:

- **Personen mit Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen im Sinne des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung (= Personen mit belgischer Staatsangehörigkeit sowie Ausländer, die beim Bevölkerungsregister gemeldet sind);**
- **Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind;**
- **Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und nicht im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind.**

Ausgeschlossen sind:

- **die bezuschussten Vertragsbediensteten;**
- **im Rahmen des zwischendepartementalen Haushaltsfonds eingestellte Arbeitnehmer,**
- **Asylsuchende.**

Flämische Region:

Ab 01.01.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Flandern eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung ÖSHZ-Beschäftigung Artikel 60“ angewandt werden.
Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Betrag der Ermäßigung

Das ÖSHZ hat Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung G_7 während der gesamten Dauer der Beschäftigung. Da diese Ermäßigung von allen Arbeitgebergrundbeiträgen befreit, darf sie auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Zu erledigende Formalitäten

Um die Befreiung von der Lohnsteuer beanspruchen zu können, muss das ÖSHZ:

- **den korrekten Ermäßigungscode in der DmfAPPL angeben;**
- **den Nachweis erbringen, dass dieser Arbeitnehmer unter den in Artikel 33 des Gesetzes vom 22.12.1995 angegebenen Bedingungen eingestellt wurde.**

Das ÖSHZ muss zudem einen Sozialarbeiter benennen, der für die Betreuung der beschäftigten Personen bei ihren im Rahmen von Artikel 60, § 7, erbrachten Arbeitsleistungen zuständig ist.

Junge Arbeitnehmer – Flandern

Ab 01.07.2016 führt Flandern eine neue Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer als Ersatz für die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation, geringer Qualifikation und mittlerer Qualifikation und junge Arbeitnehmer unter 19 Jahren ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern tätig sind oder von ihr abhängig sind.

Es handelt sich dabei um 2 außerordentliche Ermäßigungen:

- **Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit mittlerer Qualifikation und gering Qualifizierte**
- **Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Lehrlinge alternierendes Lernen und junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit mit einem Teilzeitarbeitsvertrag.**

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

Für den Erhalt der Zielgruppenermäßigung ‚junge Arbeitnehmer – Flandern' ist es nicht mehr obligatorisch, die Jungarbeitnehmerverpflichtung zu erfüllen. Die Verpflichtung an sich besteht jedoch fort und Jugendliche, die in Flandern arbeiten, kommen dafür in Betracht. In den anderen Regionen kann jedoch noch eine Verbindung zwischen dem Erhalt der Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer und dem Erfüllen der Jungarbeitnehmerverpflichtung bestehen.

Betroffene Arbeitnehmer

Zielgruppenermäßigung - alternierende Ausbildungen

- **Für Einstellungen ab 01.07.2016.**
- **Es handelt sich um**
  - **Lehrlinge alternierendes Lernen im Sinne von Art. 1bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969**
  - **junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit, die zur Ausführung bestimmter alternierender Ausbildungen an einen Teilzeitarbeitsvertrag gebunden sind (DBSO-Jugendliche mit einem**

Teilzeitarbeitsvertrag (https://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/jongeren-een-alternerende-opleiding/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst)). Jugendliche mit einem Teilzeitarbeitsvertrag, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fällt, kommen nicht in Betracht. Um in Betracht zu kommen, muss der Jugendliche beim VDAB am letzten Tag des Quartals der Einstellung über eine elektronische Akte (Portfolio (https://www.vdab.be/mijnloopbaan)) verfügen.

Zielgruppenermäßigung geringe und mittlere Qualifikation

- **Für Einstellungen mit Arbeitsvertrag ab 01.07.2016.**
- **Für Jugendliche, die am Ende des Quartals der Einstellung weniger als 25 Jahre alt sind.**
- **Gering qualifizierte Jugendliche dürfen kein Diplom oder Zeugnis des Sekundarunterrichts, 2. Lehrjahr 3. Stufe oder eine gleichwertige Ausbildung besitzen. Ein vollständiger Überblick (https://www.werk.be/faq-categorie/doelgroepverminderingen) befindet sich auf der Website der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft. Der VDAB bescheinigt und stellt fest, wer in Betracht kommt. Der VDAB übermittelt dem LSS den Bildungsabschluss auf elektronischem Weg.**
- **Jugendliche mit mittlerer Qualifikation dürfen höchstens ein Diplom oder Zeugnis des Sekundarunterrichts, 2. Lehrjahr 3. Stufe oder eine gleichwertige Ausbildung besitzen. Wenn vorgesehen ist, dass ein Jugendlicher innerhalb von vier Monaten ab dem Tag seines Beschäftigungsbeginns ein Hochschulzeugnis erwirbt, kommt er nicht in Betracht. Der VDAB bescheinigt und stellt fest, wer in Betracht kommt. Der VDAB übermittelt dem LSS den Bildungsabschluss auf elektronischem Weg.**
- **Um in Betracht zu kommen, muss der Jugendliche beim VDAB am letzten Tag des Quartals der Einstellung über eine elektronische Akte (Portfolio (https://www.vdab.be/mijnloopbaan)) verfügen; wenn der Jugendliche diese für das Quartal der Einstellung und die darauffolgenden Quartale nicht vorlegen kann, wird die entsprechende Anzahl Quartale abgezogen (Datenfluss VDAB).**
- **Der Referenzquartalslohn muss für die ersten 4 Quartale weniger als 7.500,00 EUR und für die folgenden 4 Quartale weniger als 8.100,00 EUR betragen.**

Betrag der Ermäßigung

Zielgruppenermäßigung Lehrlinge – alternierendes Lernen und junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit mit einem Teilzeitarbeitsvertrag

- **Der junge Arbeitnehmer eröffnet während seiner Beschäftigung im System des alternierenden Lernens und der alternierenden Ausbildung das Recht auf eine Ermäßigung G_1 (1.000,00 EUR).**
- **Quartale, in denen diese Ermäßigung in Anspruch genommen werden kann, werden bei der Ermäßigungsperiode für Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation nicht mitgerechnet.**

Zielgruppenermäßigung geringe und mittlere Qualifikation

- **Gering qualifizierte Jugendliche eröffnet das Recht auf eine Ermäßigung G7 (Saldo) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.** Die Pauschale **G_7** gilt ab dem 1. Quartal 2019 für Neueinstellungen und für die übrigen Quartale derjenigen, die das Recht bereits geöffnet hatten.
- **Jugendliche mit mittlerer Qualifikation eröffnen das Recht auf eine Ermäßigung G_1 (1.000,00 EUR) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.**
- **Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.**

Übergangsmaßnahmen

- **Ermäßigungen für Einstellungen vor dem 01.07.2016 im System der Jugendlichen mit sehr geringer, geringer und mittlerer Qualifikation und unter 19-Jährigen gelten bei ununterbrochener Beschäftigung weiter bis spätestens am 31.12.2018.**
- **Ab 01.07.2016 gelten auch für die Übergangsmaßnahmen die neuen flämischen Ermäßigungscodes und dürfen die alten Codes für eine Beschäftigung in Flandern nicht mehr verwendet werden.**
- **Der Übergang vom alten System für weniger als 19 Jahre alte Jugendliche zum System der Jugendlichen mit geringer und mittlerer Qualifikation wird bei der Anwendung der Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer als Neueinstellung betrachtet. Es gelten die neuen flämischen Regeln (Ermäßigung alternierendes Lernen oder alternierende Ausbildung, geringe oder mittlere Qualifikation mit Erstellen eines Portfolios beim VDAB).**
- **Die anschließende Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber nach einer Beschäftigung 1bis alternierendes Lernen ab 01.07.2016 wird ebenfalls als Neueinstellung betrachtet.**
- ~~**Eine Wiederbeschäftigung nach dem 01.07.2016 beim gleichen Arbeitgeber nach einer Unterbrechung gilt für die Anwendung der neuen flämischen Ermäßigung als Neueinstellung, auch wenn sie ohne 4 zurückliegende Quartale erfolgt.**~~
- **Für die Übergangsmaßnahmen wird die Jungarbeitnehmerverpflichtung nicht mehr berücksichtigt.**

Zu erledigende Formalitäten

- **Der Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation sowie der junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit muss beim VDAB eine elektronische Akte (Portfolio (https://www.vdab.be/mijnloopbaan)) erstellen.**
- **Das Erstellen der elektronischen Akte beim VDAB ist unabhängig vom Wohnsitz des Jugendlichen obligatorisch.**
- **Die Jungarbeitnehmerverpflichtung bleibt auf föderaler Ebene bestehen, die Angaben müssen daher weiterhin in die DmfA eingetragen werden (wie z. B. ‚behindert' oder ‚ausländischer Herkunft', wie dies festgelegt ist im diesbezüglichen Gesetz vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung, Art. 23).**
- **Die Erfüllung der Jungarbeitnehmerverpflichtung ist keine Voraussetzung mehr für die flämische Zielgruppenermäßigung, kann aber Gegenstand einer eventuellen Sanktion durch den FÖD BASK sein.**
- **Wenn der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung Jugendliche für die Beschäftigung in einer anderen Region beantragt, ist nach wie vor die Jungarbeitnehmerverpflichtung für ganz Belgien (föderal) zu erfüllen.**
- **Für Flandern stellt das LfA keine Bescheinigung mehr aus, für eine eventuelle Beschäftigung in einer anderen Region aber schon.**

Weitere Informationen

Zusätzliche Informationen finden Sie auf der Website von Flandern (Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft): http://www.werk.be/online-diensten /doelgroepverminderingen/jongeren.

Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor

Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung für die Beschäftigung von vertraglichen Ersatzkräften im öffentlichen Sektor als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert. Es betrifft die vertraglichen Arbeitnehmer, die bestimmte Beamten in Laufbahnunterbrechung oder in Leistungsverringerung vertreten.

Betroffene Arbeitgeber

- **Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, deren Personal das System der Laufbahnunterbrechnung in Anspruch nehmen kann (eingeführt durch**

Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen). Die gleichen Modalitäten gelten für Ersatzkräfte von Beamten im System der Laufbahnunterbrechung im öffentlichen Sektor Flandern (den sogenannten ‚Pflegekredit').

- **Arbeitgeber, die Vertragspersonal als Ersatz von Arbeitnehmern eingestellt haben, im Sinne von Artikel 4 des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor. Es betrifft daher nur den öffentlichen Sektor.**
- **Arbeitgeber, die noch immer Vertragspersonal beschäftigen im Sinne von Artikel 9, §1, Artikel 10quater §1, und Artikel 12, §1 des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor. Es betrifft übrigens nur den öffentlichen Sektor.**

Betroffene Arbeitnehmer

- **Vertragspersonal, das als Ersatz für (vertraglich und satzungsgemäß eingestellte) Beamte eingestellt wird, die Anspruch auf eine Laufbahnunterbrechung haben (eingeführt durch Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen)**
- **Vertragspersonal, das als Ersatz eingestellt wird im Sinne von Artikel 4 des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor; es handelt sich um Ersatzkräfte für Arbeitnehmer, die ihre Leistungen um ein Fünftel in Kombination mit der Viertagewoche und einer Ausgleichsprämie verringert haben.**
- **Ersatzweise eingestelltes Vertragspersonal im Sinne von Artikel 9, §1, Artikel 10quater §1, und Artikel 12, §1 des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor; es handelt sich ebenfalls um Ersatzkräfte für Arbeitnehmer, die ihre Leistungen um ein Fünftel in Kombination mit der Viertagewoche und einer Ausgleichsprämie verringert haben.**

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung G_7 wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Das LSS ist nicht befugt zu ermitteln, ob sich ein Personalmitglied kraft des Gesetzes vom 19.07.2012 für die Viertagewochenregelung entscheiden kann. Die

betreffende Behörde muss diese Entscheidung – eventuell nach Rücksprache mit dem FÖD Personal und Organisation – treffen.

Für die provinzialen und lokalen Verwaltungen muss dem föderalen Minister und dem föderalen Staatssekretär, der für Beamtenangelegenheiten zuständig ist, einen Antrag eingereicht werden, dass der König die besonderen Bestimmungen im Bereich der sozialen Sicherheit auf die Personalmitglieder der betreffenden Verwaltung anwendet. Wenn der (föderale) Ministerrat den Antrag der Verwaltung auf Beitritt zum System genehmigt und dies in einem Königlichen Erlass konkretisiert, gelten besondere Bestimmungen der sozialen Sicherheit für die Personalmitglieder, die bei der Verwaltung das Recht auf die Viertagewoche und Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 Jahre erhalten.

Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge

Arbeitsbonus

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.

Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden. Die Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags ist unabhängig von eventuellen Ermäßigungen des Arbeitgeberbeitrags.

Für den privaten Sektor kommen deshalb u. a. 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).**

Ebenfalls in Betracht kommen Sportler, bei denen die Berechnungsgrundlage für Sozialversicherungsbeiträge beschränkt ist auf die Pauschale für entlohnte Sportler.

Die meisten statutarischen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors kommen ebenfalls nicht für die Ermäßigung in Betracht. Vertragliche Arbeitnehmer dagegen kommen in Betracht (also auch subventionierte Vertragsarbeitnehmer, Artikel 60, § 7 des organischen ÖSZH-Gesetzes, …).

Praktische Anwendung der Ermäßigung

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. 1.500,00 EUR brutto im Monat 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 und der ausgezahlte Betrag und die zusammenhängende Periode müssen nach Kalendermonaten aufgeschlüsselt werden.

Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Monats mit aufeinanderfolgenden Verträgen arbeiten, wird der Ermäßigungsbetrag am Ende von jedem Vertrag oder bei jeder Bezahlung verrechnet, die sich auf diese Verträge bezieht.

Berechnung der Ermäßigung

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

1. **- Zunächst wird der Referenzmonatslohn des Arbeitnehmers bestimmt.**
2. **- Anhand dieses Referenzmonatslohns erfolgt die Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung.**
3. **- Zum Schluss wird der Betrag der Ermäßigung festgestellt, indem der Grundbetrag bei unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmern berichtigt wird.**

1. - Bestimmung des Referenzmonatslohns (S)

Den Referenzmonatslohn (S) können Sie direkt aus dem Bruttolohn (W)des Arbeitnehmers ableiten, der sich auf den Kalendermonat bezieht. Dabei wird Folgendes nicht berücksichtigt:

- **Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der Arbeitsverträge (Lohncode 3 DmfA / Lohncode 130 DmfAPPL) und die dadurch gedeckten Tage;**
- **Flexi-Lohn (Lohncode 22 und 23) und Überstunden Horeca (Lohncode 13 DmfA) und dadurch gedeckte Tage/Stunden;**
- **Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6 DmfA);**
- **die Jahresendprämien (13. Monatsgehalt, Attraktivitätsprämie Krankenhäuser, …) 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 (in der Urlaubsregelung im**

Privatsektor), das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt.

Bei der Bestimmung des Referenzmonatslohns (S) eines Arbeitnehmers, wobei ein Teil des Urlaubsgeldes, der (in der Urlaubsregelung im Privatsektor) dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht, vorzeitig gezahlt wurde, wird der Teil des Abgangsurlaubsgeldes berücksichtigt, den der Arbeitgeber von dem zu zahlenden Lohn abzieht. Siehe Beispiele.

Sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte wird der Referenzmonatslohn auf der Basis der gemeldeten Bruttolöhne zu 100 % berechnet.

a) Definitionen und Formeln

Vollzeitarbeitnehmer

mit vollen Leistungen:
S = W

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den J = D, 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.

mit unvollständigen Leistungen:
S = (W/J) x D

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den J < D ist.

Der Bruch W/J wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

S= (W / H) x U

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:**
    - **angegeben in der DmfAPPL,**
    - **im Horeca-Sektor,**
    - **mit teilweiser Wiederaufnahme der Arbeit nach Krankheit oder (Arbeits-)Unfall,**
    - **mit ggf. teilweiser (reglementierter) Unterbrechung der Beschäftigung,**
    - **mit Halbzeitfrühpension,**
    - **Arbeitnehmer bei Arbeitsvermittlungen (Aushilfskräfte, vorübergehende Arbeit, Heimarbeit),**
    - **Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem Vertrag von kurzer Dauer und für eine Beschäftigung, die pro Tag nicht die normale Dauer eines Werktags erreicht),**
    - **Saisonarbeiter und**
    - **Arbeitnehmer, die mit Dienstschecks bezahlt werden.**

Der Bruch W/h wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

Völlig unberücksichtigt bei der Berechnung bleiben die Leistungen von Flexijobs und die Überstunden Horeca.

b) Hinweise

- **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 Quartal 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.**
- **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)

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) wird je nach der Höhe des Referenzmonatslohns (S) berechnet.

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die ab 01. September 2018 gelten.

Angestellte (*)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
≤ 1.641,62 > 1.641,62 und ≤ 2.560,57 > 2.560,57	201,62 201,62 - (0,2194 x (S - 1.641,62)) 0,00

Arbeiter (**)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
≤ 1.641,62 > 1.641,62 und ≤ 2.560,57 > 2.560,57	217,75 217,75 - (0,2370 x (S - 1.641,62)) 0,00

(*) Mit „Angestellte“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 100 % anzugeben sind, d. h. z. B. auch Arbeiter im öffentlichen Sektor.
(**) Mit „Arbeiter“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 108 % anzugeben sind, d. h. z. B. auch Künstler.

R wird arithmetisch auf die nächste Einheit aufgerundet (Eurocent).

3. - Bestimmung des Ermäßigungsbetrags (P)

Vollzeitarbeitnehmer

mit vollen Leistungen:
P = R

mit unvollständigen Leistungen:
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.

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

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 ab 01. September 2018 insgesamt nicht mehr betragen als 2.419,44 EUR pro Kalenderjahr.

Vorangegangene Jahre

- **2.100,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2009;**
- **2.181,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2013;**
- **2.207,64 EUR pro Kalenderjahr ab 2014;**
- **2.279,76 EUR pro Kalenderjahr ab 2015;**
- **2.325,48 EUR pro Kalenderjahr ab 2016;**

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.

Beispiele

Nachstehende Beispiele basieren auf Zahlen, die seit dem 01.06.2001 2001 gelten.

Beispiel 1:
Für einen bestimmten Monat erhält ein Angestellter ein Bruttogehalt 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.
Der Referenzmonatslohn (S) beträgt 1.215,72 EUR, nämlich 55,26 EUR (= 1.050,00/19 gerundet 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 EUR (=19/22 gerundet 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 einen Bruttolohn von 745,00 EUR (zu 100%). In diesem Monat, der normalerweise 22 Arbeitstage zählt, hat er 15 Tage normaler effektiver Arbeit (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2).
Der 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 EUR (= 15/22 gerundet 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 %) einbehält, sondern 45,08

EUR (= 105,16 - 60,08).

Zu erledigende Formalitäten

In der technischen Bibliothek (techlib) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#dmfa) finden Sie auch ein Programm zum Herunterladen (Makro), mit dem Sie diese Ermäßigung berechnen können.

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung

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.

Das Gesetz vom 27.03.2009 zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, das auf eine Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen über Umstrukturierungen abzielt, um den jüngsten Entwicklungen Rechnung zu tragen, beschreibt „Arbeitnehmer, die im Rahmen der Umstrukturierung entlassen wurden“ , als:

- zum Zeitpunkt der Ankündigung der kollektiven Entlassung beim Arbeitgeber in Umstrukturierung in dem Unternehmen tätig, für das eine kollektive Entlassung angekündigt wurde
- und während der Periode der Umstrukturierung entlassen

Dabei wird Entlassung gleichgesetzt mit (bei mindestens 1 Jahr ununterbrochenem Dienstalter beim Arbeitgeber/Benutzer in Umstrukturierung):

- der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für einen bestimmten Zeitraum infolge der Umstrukturierung
- der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für Aushilfsarbeit infolge der Umstrukturierung

Dies führt dazu, dass sich Unterstützungsmaßnahmen nicht auf Arbeitnehmer beschränken, die in diesem Rahmen entlassen wurden, sondern auf Arbeitnehmer erweitert werden, die keinen neuen Kontakt erhalten, im Extremfall auch Aushilfskräfte, die im Unternehmen in Umstrukturierung als Aushilfskraft tätig waren. Dies wird im Königlichen Erlass vom 22.04.2009 näher ausgeführt.

Im Rahmen der Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung wurde die Anwendung dieser Arbeitnehmerbeitragsermäßigung vorübergehend erweitert auf Arbeitnehmer, die infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung während des Zeitraums vom 01.07.2009 bis einschließlich 31.01.2011 entlassen werden.

Der Anwendungsbereich wird für unbestimmte Zeit erneut auf Arbeitnehmer erweitert, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden.

Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden (siehe ‚Arbeitsbonus').

Nur die neuen Arbeitnehmer kommen in Betracht, die eine gültige „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen" vorlegen können. Eine erneute Einstellung bei dem in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmen oder einem, das zur gleichen technischen Betriebseinheit gehört, kommt für diese Ermäßigung nicht in Betracht.

Aushilfskräfte, die erneut eingestellt werden vom gleichen Unternehmen für Aushilfsarbeit (das ihr tatsächlicher Arbeitgeber ist), mit dem sie vor ihrer Beschäftigung bei dem Unternehmen in Umstrukturierung verbunden waren, kommen ebenfalls in Betracht, wenn

- **sie für eine Beschäftigung bei einem anderen Benutzer wieder eingestellt werden, der nicht das Unternehmen in Umstrukturierung selbst ist bzw. ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört,**
- **sie eine gültige Umstrukturierungskarte haben.**

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Arbeitnehmerbeitragsermäßigung, wenn sein Referenzmonatslohn folgende Lohngrenzen nicht überschreitet (Grenzbeträge ab **01. Januar 2019**):

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 3.011,67 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 4.416,60 EUR.

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung (R) besteht aus einer Pauschale von 133,33 EUR pro Monat (133,33 EUR x 1,08 für Arbeitnehmer, die zu 108 % gemeldet wurden) und gilt nur ab der 1. Beschäftigung während der Gültigkeit der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen" bis zum Ende des 2. Quartals nach dem Quartal der allerersten Beschäftigung, das heißt höchstens 3 Quartale. 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 Sozialversicherungsbeiträge 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: P = 133,33 EUR

mit unvollständigen Leistungen: P= (J/D) x 133,33 EUR

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

P= (H/U) x 133,33 EUR

Es gelten dieselben Abkürzungen, Definitionen und Modalitäten wie beim Arbeitsbonus.

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.

Zu erledigende Formalitäten

Das LfA überreicht Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich beim Beschäftigungsbüro anmelden, eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Arbeitnehmern, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und ihren Antrag oder das Formular C4 beim LfA einreichen, überreicht das LfA spontan auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ gilt ab dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrags für eine Dauer von 6 Monaten (gerechnet von Datum zu Datum).

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ erhalten. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen, wenn er in der Gültigkeitsperiode den Arbeitgeber wechseln sollte. Das LfA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge

Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial)

Der Königliche Erlass vom 18.07.2002 regelt ein 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 % für den Sektor der beschützten Werkstätten) 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 (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339), Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel erhältlich (Tel.02 233 41 11).

Informationen über den Fonds Sozialer Maribel des öffentlichen Sektors (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/workpromotion_nonprofitsector/general.html) finden Sie in den Anweisungen DmfAPPL.

Betroffene Arbeitgeber

Die Maßnahme betrifft Arbeitgeber, die für ihre gemeldeten Arbeitnehmer einer der folgenden paritätischen Kommissionen angehören:

- **Paritätische Kommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste (318);**
- **Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (318.01);**
- **Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Flämischen Gemeinschaft (318.02);**

- **Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden (319);**
- **Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Flämischen Gemeinschaft (319.01);**
- **Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (319.02);**
- **Paritätische Kommission für die beschützten und sozialen Werkstätten (327), 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 (327.01) außer den sozialen Werkstätten;**
- **Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden (327.02);**
- **Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (327.03);**
- **Paritätische Kommission für den soziokulturellen Sektor (329);**
- **Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Flämischen Gemeinschaft (329.01);**
- **Paritätische Unterkommission für die föderale und gemeinschaftsübergreifende soziokulturelle Organisationen (329.03);**
- **Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region (329.02);**
- **Paritätische Kommission für die Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Umschreibung der paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen;**
- **Paritätische Kommission für den flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (331);**
- **Paritätische Kommission für den französisch- und deutschsprachigen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (332).**

Der Anwendungsbereich der Maßnahme umfasst auch einige Arbeitgeber, die zum öffentlichen Sektor gehören.

Für die DmfAPPL betrifft es das unter den folgenden NACE-Codes (Anlage 31 der strukturierten Anlagen Glossar) (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI) angegebene Personal: 55202, 79901, 84115, 85207, 85520, 85591, 85592, 85601, 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86902, 86903, 86904, 86905, 86906, 86907, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88995, 88996, 88999, 90012, 90021, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 91011, 91012, 91020, 91030, 91041, 91042, 93110, 93191, 93199, 94991, 94992, 94993 und 94999.

Betroffene Arbeitnehmer

Für den Privatsektor kommen nur die Arbeitnehmer, die unter alle Regelungen fallen, für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht.

Für den privaten Sektor und für den öffentlichen Sektor DmfA muss der Arbeitgeber 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 ein Mindestsatz von 33 % erforderlich.

Für den in der DmfAPPL angegebenen öffentlichen Sektor sind die Arbeitnehmer betroffen, deren Arbeitsregime mindestens 50 % einer Vollzeitstelle im betreffenden Sektor beträgt.

Betrag der Ermäßigung

Die Pauschale beträgt ab 01. Januar 2019**:**

- **409,37 EUR für Arbeitgeber der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste (318.xx)**
- **486,05 EUR für Arbeitgeber der Paritätischen Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330.xx), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Definition der Paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen (330.03)**
- **478,57 EUR für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Fonds Sozialer Maribel des öffentlichen Sektors fallen**
- **482,67 EUR für alle anderen Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Sozialen Maribel“-Anwendungsbereich fällt.**

Frühere Pauschalen

- **Ab 01. Januar 2011 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 387,83 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.**
- **Ab 01. Januar 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betroffenen Arbeitgebern 395,45 EUR pro anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (398,83 EUR für PK 330,00 EUR und 397,13 EUR für den öffentlichen Sektor).**
- **Ab 01. Januar 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betroffenen Arbeitgebern 409,37 EUR pro anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (412,75 EUR für PK 330,00 EUR und 411,05 EUR für den öffentlichen**

Sektor).

- Ab dem 01. April 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 447,24 EUR für PK, 330,xx, 442,83 EUR für den öffentlichen Sektor und 443,86 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.
- Ab dem 01. Januar 2018 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 468,67 EUR für PK 330,xx, 462,57 EUR für den öffentlichen Sektor und 465,29 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.

Prüfung der Auswirkung auf zusätzliche Arbeitsplätze

Der Erlös von „Maribel sozial“ muss in zusätzliche Arbeitsstellen und eine Erhöhung des Arbeitsvolumens umgesetzt oder zur Sicherung von bedrohten Stellen aufgewendet werden. Daneben wird ein begrenzter Teil zur Finanzierung von Krankenpflegern in Notdiensten und Intensivpflegediensten verwendet. 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 (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339).

Zu erledigende Formalitäten

Die Arbeitgeber müssen nichts in ihrer Meldung angeben. Das LSS berechnet selbst den Ermäßigungsbetrag.

Arbeitgeber, die zur Paritätischen Kommission 330 (Gesundheitseinrichtungen und -dienste), 331 (flämischer Wohlfahrts- und Gesundheitssektor) und 332 (französisch- und deutschsprachiger Wohlfahrts- und Gesundheitssektor) gehören, sind verpflichtet, beim Ausfüllen ihrer Meldung eine weitere Unterteilung zu verwenden (in diesem Fall auf der Ebene unter der Paritätischen Unterkommission).

Zulässige Kumulierungen

Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die „Maribel sozial“-Ermäßigung begründet, muss deshalb die gesamte „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung vorher um den Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar

ist, verringert werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützten Werkstätte 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 Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;**
- **den Übergangsmaßnahmen für ‚Langzeitarbeitssuchende‘ (Übergangsmaßnahmen Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende, Aktiva-Plan, Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen, Eingliederungsprojekte);**
- **Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusste Vertragsbedienstete‘;**
- **die Zielgruppenermäßigung ‚Art. 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes‘ (nur DmfAPPL);**
- **die Zielgruppenermäßigung vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Dienst.**

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 aufgelisteten Ermäßigungen angewendet wird, muss die „Maribel sozial“-Ermäßigung für keine Beschäftigungszeile dieses Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Andere Maßnahmen

Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko

Allgemeines

Der Föderalagentur für Berufsrisiken (FEDRIS) ist berechtigt, Opfern von Berufskrankheiten aus den provinzialen und lokalen Verwaltungen die im Gesetz

vom 03.07.1967 über den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor (= Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor) vorgesehenen Vorteile zu gewähren.

Die FEDRIS gewährt nicht nur Beteiligungen an den Entschädigungen für Personalmitglieder, die tatsächlich von einer Berufskrankheit betroffen sind, die dazu führt, dass das Personalmitglied sich in einem Zustand der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit oder bleibenden Arbeitsunfähigkeit befindet. In beiden Fällen kann die Arbeitsunfähigkeit teilweise oder vollständig sein.
Auch Personalmitgliedern, die aufgrund der Gefährdung durch eine Berufskrankheit aus einer schädlichen Arbeitsumgebung vorbeugend entfernt werden, gewährt der Fonds Beteiligungen

Betroffene Arbeitgeber

Alle provinzialen und lokalen öffentlichen Verwaltungen fallen in den Anwendungsbereich der Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor.

Betroffene Arbeitnehmer

Die Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor gilt für

- **definitiv Ernannte,**
- **Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, vertraglich angestellte Personalmitglieder,**
- **bezuschusste Vertragsbedienstete.**

Die Berufskrankheitsregelung des öffentlichen Sektors findet dagegen keine Anwendung auf freiwillige Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter, nicht geschützte lokale Mandatsträger, Tageseltern und Künstler, die das Sozialstatut erhalten.

Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und einer vorbeugenden Entfernung aus dem Berufsrisiko

Bei einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit hat

- **ein definitiv ernanntes Personalmitglied in der Regel Anspruch auf Lohnfortzahlung während der vollständigen Dauer der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit;**
- **ein vertragliches Personalmitglied während eines bestimmten Zeitraums Anspruch auf garantierten Lohn zu Lasten der Verwaltung und erhält daraufhin eine jährliche Entschädigung von mindestens 90% des durchschnittlichen Tageslohns.**
  Die Verwaltung zahlt dem Personalmitglied das Gehalt, den Garantielohn oder die tägliche Entschädigung und kann danach die

ausgezahlten Beträge von der FEDRIS in Höhe von 90 % des durchschnittlichen Tageslohns zurückfordern.

Bei einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit wird eine Pension aufgrund der jährlichen Entlohnung, auf die das Opfer zum Zeitpunkt der Feststellung der Berufskrankheit Anspruch hat, festgelegt.
Die Verwaltung kann die dem Personalmitglied gezahlte Pension von der FEDRIS jährlich zurückfordern.

Muss das Personalmitglied wegen drohender Berufskrankheit seine Tätigkeit in der schädlichen Arbeitsumgebung vorübergehend einstellen und kann es nicht für andere Aufträge eingesetzt werden, erhält es während der Dauer der vorbeugenden Entfernung die gleiche Entschädigung wie jene, die Arbeitnehmern zuerkannt wird, die infolge einer Berufskrankheit vorübergehend arbeitsunfähig sind.
Die Verwaltung kann auch diese Entschädigungen von der FEDRIS in Höhe von 90 % des durchschnittlichen Tageslohns des Personalmitglieds zurückfordern.

Wenn das Personalmitglied zeitweilig von seiner Arbeitsstelle entfernt und für andere Aufträge eingesetzt wird (Stellenwechsel), wird seine Entlohnung in vollem Umfang fortgezahlt. Es besteht keine Beteiligung seitens der FEDRIS.

Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

Hat das Personalmitglied in Anwendung der Regelung zur Entschädigung für Berufskrankheiten Anspruch auf eine Entschädigung wegen zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit, ist es für den Zeitraum, für den diese Entschädigung geschuldet wird, zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet.

Die Entschädigungen aufgrund der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit, die einem Opfer einer Berufskrankheit oder einem durch eine Berufskrankheit gefährdeten Personalmitglied gezahlt werden, unterliegen nur persönlichen Beiträgen zur sozialen Sicherheit. Es werden keine Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet.
Für die definitiv Ernannten sind für diese Entschädigungen aber persönliche und Arbeitgeberbeiträge zu zahlen.

Die Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit unterliegt keinen persönlichen und Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit.

Fernhaltung einer schwangeren Arbeitnehmerin

Vertraglich angestellten Personalmitgliedern, die vollständig aus der Arbeitsumgebung entfernt werden, zahlt das LIKIV über die Krankenkasse täglich eine Entschädigung von 78,237 % des durchschnittlichen Tageslohns. Diese täglich gezahlte Entschädigung wird für den Zeitraum zwischen dem Beginn der Schwangerschaft und dem Beginn der 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin oder der 8 Wochen davor bei Mehrlingsschwangerschaft gewährt. Die Entschädigung ist von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit.

Für definitiv ernannte Personalmitglieder, die aus der Arbeitsumgebung entfernt werden, wird das Gehalt durch den Arbeitgeber fortgezahlt. Das Gehalt unterliegt persönlichen und Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit und Pension.

Richtlinien zum Ausfüllen der multifunktionellen Meldung für provinziale und lokale Verwaltungen (DmfAPPL)

Allgemeine Grundsätze der DmfAPPL

Einleitung

Der Begriff Quartal

Die Meldung beim LSS bezieht sich stets auf ein Quartal. Für die Personalmitglieder der lokalen und provinzialen Verwaltungen stimmt das LSS-Quartal stets mit dem Kalenderquartal überein.

Der Begriff Arbeitstag

Auf der Quartalsmeldung muss für jeden Arbeitnehmer die Anzahl der Arbeitstage angegeben werden. Dies ist aus verschiedenen Gründen wichtig: die Berechnung der Zielgruppenermäßigung, die Gewährung von Sozialrechten an den Arbeitnehmer…

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 Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden (z. B. Feiertage, gesetzliche Urlaubstage usw.);**
- **Ausgleichsruhetage;**
- **gesetzliche Urlaubstage für Arbeiter (= gilt nur für Künstler).**

Für Minderjährige, die während der Teilzeitlehrpflicht mit einem Arbeitsvertrag oder einem Vertrag zur sozialberuflichen Eingliederung eingestellt werden, gelten Unterrichtstage für Lehrlinge als Arbeitstage.

Nähere Informationen darüber, wie Arbeitstage (Leistungscodes 1 und 2) und andere Tage anzugeben sind, finden Sie unter ‚Codierung der Arbeitszeitdaten'.

Konzept der Meldung

Das Konzept der vierteljährlichen DmfAPPL beruht darauf, dass alle Daten auf dem Niveau des Arbeitnehmers gemeldet werden und die Beitragsberechnung (einschließlich der Beitragsermäßigungen) auf diesem Niveau erfolgt.

Die Meldung muss stets elektronisch erfolgen.

- **Eine Meldung pro Verwaltung (= LSS-Mitgliedsnummer/Unternehmensnummer), bei der alle Arbeitnehmer angegeben werden.**
- **Eine Gruppierung aller Daten nach Arbeitnehmern, die nur einmal identifiziert werden.**
- **Je Arbeitnehmer gibt es mindestens 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 (beispielsweise wenn ein Personalmitglied auf Vertragsbasis im Laufe des Quartals definitiv ernannt wird, wenn ein bezuschusster Vertragsangestellter in der gleichen Verwaltung auch noch als freiwilliger Feuerwehrmann arbeitet).**
- **Je Arbeitnehmerzeile gibt es eventuell mehrere Beschäftigungszeilen. Dies ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben angefordert werden (z. B. ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle; ein Teilzeitarbeitnehmer, der zu 80% arbeitet, wechselt zu einer 50%-Regelung).**

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Verwaltung als bezuschusster Vertragsangestellte bis zum 30. April. Ab 1. Mai stellt ihn die gleiche Verwaltung auf Teilzeitbasis als Vertragsangestellten ein. Am 1. Juni wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeitvertrag geändert.

In der DmfAPPL wird dieser Arbeitnehmer wie folgt angegeben:

Er wird einmal als Person identifiziert.

Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für die Leistungen als bezuschusster Vertragsangestellter und eine für die Leistungen als Vertragsangestellter (die Beiträge sind verschieden).

Die Lohn- und Leistungsangaben für den Zeitraum als bezuschusster Vertragsangestellter (April) werden auf einer Beschäftigungszeile angegeben. Die für diesen Zeitraum geschuldeten Beiträge (zu einem ermäßigten Beitragsprozentsatz) werden für diese Löhne berechnet.

Die Lohn- und Leistungsangaben für den Zeitraum als Angestellter (Mai–Juni) werden über zwei Beschäftigungszeilen aufgeteilt. Die für diesen Zeitraum geschuldeten Beiträge werden für den gesamten Zeitraum berechnet (die Beiträge sind nämlich für die Teilzeit- und Vollzeitleistungen als Vertragsangestellter gleich).

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.

Meldung mit einer Webanwendung oder mit strukturierten Berichten

Die Meldung kann auf zwei völlig unterschiedliche Arten vorgenommen werden:

Kleinere Verwaltungen können die Meldung mit einer interaktiven Webanwendung auf der Portalseite der sozialen Sicherheit (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/web/intro/home.htm)durchführen. Diese Anwendung hat eine Online-Hilfe, die der Arbeitgeber beim Ausfüllen der Meldung konsultieren kann.

Verwaltungen, die viel Personal beschäftigen, oder Rechenzentren, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen, können ihre Meldung mittels strukturierter Berichte einreichen (Batch oder Dateiübertragung per FTP und SFTP).

Für diese Meldeform müssen Sie einen Verantwortlichen Zugänge Unternehmen einsetzen, der anschließend einen Benutzernamen und ein Passwort erhält. Weitere Erläuterungen zu diesem Zugang finden Sie auf der Portalseite der sozialen Sicherheit (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/batch/home.htm).

Die Absender sind verpflichtet, die strukturierten Berichte unabhängig von ihrer Form mit einer digitalen Signatur zu versehen. Diese Signatur erfolgt in Form eines digitalen Zertifikats, das sowohl bei Belgacom als auch bei GlobalSign beantragt werden kann.

Der Arbeitgeber

Das Arbeitgeberrepertorium enthält die Erkennungsangaben der Zentralen Unternehmensdatenbank. Eine eindeutige Erkennungsnummer wird jeder lokalen und provinzialen Verwaltung infolge des Gesetzes vom 16.01.2003 zur Schaffung einer Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD), zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Schaffung von zugelassenen Unternehmensschaltern zugewiesen.

Das Arbeitgeberrepertorium Ihrer Verwaltung kann auf der Portalseite der sozialen Sicherheit (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/empdir/index.htm) abgefragt werden. Es gibt zwei Abfragemöglichkeiten: eine begrenzte Abfrage, die für jeden zugänglich ist, und eine vollständige Abfrage, die nur für die Benutzer zugänglich ist, die einen gesicherten Zugriff auf die Portalseite haben.

Die einheitliche Unternehmensnummer wird zur Identifikation der dreimonatlichen Sozialversicherungsmeldung verwendet.

8.3. Die Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen

Einleitung

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). Auch Personalmitglieder, die während eines Quartals keine Leistungen erbracht haben und keinen Lohn erhalten haben (zum Beispiel freiwillige Feuerwehrleute, die nicht aufgerufen wurden), sind in der DmfAPPL anzugeben. Wenn Sie die Meldung über die interaktive Anwendung auf der Portalseite 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 Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit (ENSS). Die zuletzt bekannte ENSS gilt als einheitliche, zentrale Angabe zur Identifikation des Arbeitnehmers.

Pro Arbeitnehmer ist mindestens eine „Arbeitnehmerzeile“ zu verwenden.
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.

Pro Arbeitnehmerzeile müssen stets eine oder mehrere „Beschäftigungszeilen” verwendet werden.
Die Beschäftigungszeile ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben abgefragt werden.

Arbeitnehmerzeile

Arbeitgeberkategorie

Die Arbeitgeberkategorie zeigt an, welche Urlaubsregelung der Arbeitgeber für sein Vertragspersonal anwendet und welcher Pensionsregelung seine definitiv ernannten Arbeitnehmer beigetreten sind.

Die angegebene Arbeitgeberkategorie ist daher mit dafür bestimmend, welche Beitragssätze für die Lohnbestandteile gelten. Es gelten höhere Sozialversicherungsbeiträge für die Vertragsarbeitnehmer, die in den Genuss der Urlaubsregelung des Privatsektors kommen. Pensionsbeiträge werden dem LSS für die definitiv ernannten Personalmitglieder geschuldet, die dem solidarischen Pensionsfonds der provinzialen und lokalen Verwaltungen angeschlossen sind.

Die Liste mit den Arbeitgeberkategoriecodes des LSS finden Sie in Anlage 29 des Glossars. In der DmfAPPL können folgende 14 Arbeitgeberkategorien angegeben werden:

Arbeitgeberkategorie	Beschreibung
951	Vertragspersonal – Urlaubsregelung Privatsektor und Arbeitsunfallregelung öffentlicher Sektor
952	Vertragspersonal – Urlaubsregelung öffentlicher Sektor und Arbeitsunfallregelung öffentlicher Sektor
958	Besondere Kategorien
959	Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind
971	Endgültig ernannte Personalmitglieder – solidarischer Pensionsfonds – ehemaliger gemeinsamer Pensionsfonds
972	Endgültig ernannte Personalmitglieder – solidarischer Pensionsfonds – ehemaliges System der Neumitglieder + Mitglieder nach dem 31.12.2011 mit hohem Prozentsatz
973	Endgültig ernannte Personalmitglieder – solidarischer Pensionsfonds – lokale Polizei
974	Endgültig ernannte Personalmitglieder – solidarischer Pensionsfonds – Mitglieder nach dem 31.12.2011 mit niedrigem Prozentsatz
975	Endgültig ernannte Personalmitglieder – eigene Pensionsregelung – eigene Pensionsregelung und Vorsorgeeinrichtung
976	Endgültig ernannte Personalmitglieder – solidarischer Pensionsfonds – ehemalige Vorsorgeeinrichtung mit spezifischem Beitragssatz
977	Endgültig ernannte Personalmitglieder – Pool der halbstaatlichen Einrichtungen
978	Endgültig ernannte Personalmitglieder – Pension zu Lasten der Staatskasse
981	Vertragspersonal – Urlaubsregelung Privatsektor und Arbeitsunfallregelung Privatsektor
982	Vertragspersonal – Urlaubsregelung öffentlicher Sektor und Arbeitsunfallregelung Privatsektor

Für die vertraglich angestellten Arbeitnehmer sind die Werte 951, 952 und 982 zu

verwenden.

Für die definitiv ernannten Personalmitglieder sind die Werte 971 bis 978 zu verwenden.

Der Wert 958 („Besondere Kategorien“) ist für Studenten, Betreuer, Diener des Kultes und Vertreter des zentralen Freigeistigen Rates, lokale Mandatsträger, Künstler und Tageseltern zu verwenden.

Der Wert 959 darf nur bei den „Arbeitnehmern, die nicht mehr im Dienst sind“ und für den Solidaritätsbeitrag, der für ein Betriebsfahrzeug geschuldet wird, verwendet werden. Für diese Arbeitnehmer können nur noch bestimmte Sonderbeiträge geschuldet werden.

Arbeitnehmerkennzahl

Die Arbeitnehmerkennzahl identifiziert den Arbeitnehmertyp und bestimmt – gemeinsam mit der Arbeitnehmerkategorie – die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge. Es gibt verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Vertragsangestellte, Vertragsarbeiter, bezuschusste Vertragsbedienstete, definitiv ernannte Personalmitglieder, freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter.

Die vollständige Liste der Arbeitnehmerkennzahlen der DmfAPPL finden Sie in der folgenden Tabelle. Es gibt keine Arbeitnehmerkennzahl für Praktikanten mit einem individuellen Berufsausbildung im Unternehmen und für Freiwillige. Die erste Gruppe muss jedoch eine DIMONA-Meldung vornehmen, aber nicht auf der DmfAPPL angegeben werden. Für die Freiwilligen müssen Sie keine DIMONA-Meldung und ebenso wenig eine DmfAPPL vornehmen.

Normale Beiträge

Beschreibung Codes für provinziale und lokale Verwaltungen	Arbeitnehmerkennzahl für provinziale und lokale Verwaltungen
Handarbeiter mit Arbeitsvertrag	101
Vertragliche Handarbeiter, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die (freiwillige) Viertagewoche entschieden hat, eingestellt werden	102
Vertragliche Handarbeiter - Behinderte in einer beschützten Werkstätte	104
Praktikanten im Hinblick auf eine definitive Ernennung – Sozialversicherungsregelung Vertragspersonal – Handarbeiter	109
Handarbeiter - BVB	114
Handarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60 § 7 des Gesetzes vom 08.07.1976 über ÖSHZ	121
Handarbeiter – Jugendliche bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Art. 5bis des KE vom 28.11.1969	131
Handarbeiter - Lehrlinge bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Art. 4 des KE vom 28.11.1969	133
Geistesarbeiter mit Arbeitsvertrag	201
Vertragliche Handarbeiter, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die (freiwillige) Viertagewoche entschieden hat, eingestellt werden	202
Vertragliche Handarbeiter - Behinderte in einer beschützten Werkstätte	204
Praktikanten im Hinblick auf eine definitive Ernennung – Sozialversicherungsregelung Vertragspersonal – Geistesarbeiter	209

Geistesarbeiter - BVB	**214**
Geistesarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60 § 7 des Gesetzes vom 08.07.1976 über ÖSHZ	**221**
Handarbeiter – Jugendliche bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Art. 5bis des KE vom 28.11.1969	**231**
Handarbeiter - Lehrlinge bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Art. 4 des KE vom 28.11.1969	**233**
Ärzte mit Arbeitsvertrag in Ausbildung – Art. 15bis des KE vom 28.11.1969	**251**
Ärzte mit Arbeitsvertrag freigestellt auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969	**252**
Definitiv Ernannte (inkl. der sozialversicherungspflichtigen Ärzte, die Anspruch auf Behördenpension haben)	**601**
Endgültig ernannte Personalmitglieder - Behinderte in einer geschützten Werkstätte	**604**
Praktikanten im Hinblick auf eine definitive Ernennung – Urlaubsregelung Privatsektor	**608**
Praktikanten im Hinblick auf eine definitive Ernennung – Urlaubsregelung öffentlicher Sektor	**609**
Definitiv ernannte Ärzte – sozialversicherungspflichtig und ohne Anspruch auf Behördenpension	**642**
Definitiv ernannte Ärzte, freigestellt auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969 und mit Anspruch auf Behördenpension	**651**
Definitiv ernannte Ärzte, freigestellt auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969 und ohne Anspruch auf Behördenpension	**652**
Betreuer und Animatoren im Sozial- und Kulturbereich, freigestellt kraft Art. 17 des KE vom 28.11.1969	**702**

Diener des Kultes oder Delegierte des Zentralen Freigeistigen Rates – Art. 13 des KE vom 28.11.1969	711
Nicht geschützte lokale Mandatsträger – Artikel 19 § 4 des neuen Gemeindegesetzes	721
Nicht geschützte lokale Mandatsträger	722
Freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter - Handarbeiter	731
Freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter - Geistesarbeiter	732
Kommission	741
Tageseltern	761

Sonderbeitrag für Studenten

Beschreibung der Codes in der DmfAPPL	Arbeitnehmerkennzahl in der DmfAPPL
Studenten beschäftigt mit einem Beschäftigungsvertrag für Studenten – Solidaritätsbeitrag	701

Sonderbeitrag für Arbeitslose mit Betriebsprämie

Beschreibung der Codes in der DmfAPPL	Arbeitnehmerkennzahl in der DmfAPPL
Arbeitslose mit Betriebsprämie	771

Sonderbeitrag für entlassene statutarische Arbeitnehmer

Beschreibung der Codes in der DmfAPPL	Arbeitnehmerkennzahl in der DmfAPPL
Beitrag für entlassenes statutarisches Personal – System der KIV-Entschädigungen	671
Beitrag für entlassenes statutarisches Personal – Arbeitslosenregelung	672

Die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge

In der DmfAppl wird zwischen einer Arbeitnehmerkennzahl und einer Arbeitnehmerkennzahl Beiträge unterschieden. Während eine Arbeitnehmerkennzahl auf eine Kategorie von Arbeitnehmern verweist, dient eine Arbeitnehmerkennzahl Beiträge dazu, die Beitragskategorie eines Arbeitnehmers zu berechnen.

Die geschuldeten Beiträge eines Arbeitnehmers werden berechnet anhand:

- **Arbeitgeberkategorie,**
- **der Arbeitnehmerkennzahl;**
- **der gewährten Beitragsermäßigungen.**

Die Kombination einer Arbeitgeberkategorie und einer Arbeitnehmerkennzahl erzeugt eine oder mehrere Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge. An jede Arbeitnehmerkennzahl Beiträge ist ein fester Beitragsprozentsatz gekoppelt.

Alle Entlohnungen, für die der gleiche Beitrag mit dem gleichen Beitragsprozentsatz geschuldet wird, werden der gleichen Arbeitnehmerkennzahl Beiträge zugewiesen. Anhand aller Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge, an die die Zahlungen gekoppelt sind, werden die geschuldeten Beiträge eines Arbeitnehmers in einem Quartal berechnet.

Alle Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge für die provinzialen und lokalen Verwaltungen werden in der strukturierten Anlage 28 angegeben. Es wird zwischen sieben Kategorien unterschieden:

- **Normale Beiträge zur sozialen Sicherheit (gekoppelt an eine Arbeitnehmerkennzahl)**
  - **101, 102, 104, 114, 121, 131 und 133 = Handarbeiter mit Arbeitsvertrag;**
  - **201, 202, 204, 214, 221, 231, 233, 251, 131 und 252 = Geistesarbeiter mit Arbeitsvertrag;**
  - **608, 609 = Praktikanten im Hinblick auf eine definitive Ernennung;**
  - **601, 604, 642, 651 und 652 = definitiv Ernannte;**
  - **702, 711, 721, 722, 731, 732, 741 und 761 = besondere Kategorien,**
  - **701 = Studenten,**

    - 771 = Arbeitslose im System der Arbeitslosen mit Betriebsprämie (SAB);
    - 671 und 672 = entlassene statutarische Arbeitnehmer.
- Pensionsbeiträge für definitiv ernannte Personalmitglieder
    - 301 = Basispensionsbeitrag – solidarischer Pensionsfonds – ehemalige gemeinsame Pensionsregelung;
    - 302 = Basispensionsbeitrag – solidarischer Pensionsfonds – ehemaliges System der Neumitglieder + Mitglieder nach dem 31.12.2011 mit hohem Prozentsatz;
    - 303 = Basispensionsbeitrag – solidarischer Pensionsfonds – lokale Polizei;
    - 304 = Basispensionsbeitrag – solidarischer Pensionsfonds – Mitglieder nach dem 31.12.2011 mit niedrigem Prozentsatz;
    - 306 – Basispensionsbeitrag – solidarischer Pensionsfonds – ehemalige Vorsorgeeinrichtung mit spezifischem Beitragssatz;
    - 307 = Pensionsbeitrag – Pool der halbstaatlichen Einrichtungen;
    - 308 = Pensionsbeitrag – Pension zu Lasten der Staatskasse.
- Zusätzliche und besondere Beiträge für den sozialversicherungspflichtigen Lohn
    - 842 = Beitrag Zusatzpensionsregelung Vertragspersonal;
    - 843 = Beitrag Zusatzpensionsregelung Vertragspersonal – besondere Regelungen;
    - 844 = Beitrag Zusatzpensionsregelung Vertragspersonal,
    - 845 = Beitrag für den Kollektiven Sozialdienst der provinzialen und lokalen Verwaltungen;
    - 846 = Beitrag für den Kollektiven Sozialdienst der Polizei,
    - 847 = Beitrag für den Kollektiven Sozialdienst - Flandern,
    - 855 = Arbeitslosenbeitrag von 1,69 %,
    - 856 = besonderer Beitrag für die soziale Sicherheit;
    - 857 = Arbeitslosenbeitrag von 1,60 %
- Zusätzliche und besondere Beiträge für bestimmte Entschädigungen
    - 860 = Solidaritätsbeitrag auf den Betrag der Mobilitätsentschädigung
    - 861 = Solidaritätsbeitrag auf Gewinnbeteiligungen,
    - 862 = Solidaritätsbeitrag auf Vorteile wegen Zurverfügungstellung eines Betriebsfahrzeugs,
    - 863 = Solidaritätsbeitrag aufgrund fehlender Dimona;
    - 864 = Sonderbeitrag für direkte Zahlungen einer außergesetzlichen Pension an ehemalige Arbeitnehmer;
    - 865 = Sonderbeitrag auf die Einzahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension im Rahmen eines Unternehmensplans;
    - 867 = besonderer Zusatzbeitrag von 1,50 % für Zahlungen einer außergesetzlichen Pension über einen Betrag von mehr als 30.000 Euro (nicht-indexiert);
    - 868 = Solidaritätsbeitrag auf umweltfreundliche Betriebsfahrzeuge, die im Rahmen des Mobilitätsbudgets zur Verfügung gestellt werden;
    - 869 = Sonderbeitrag auf den Saldo des in Geld ausgezahlten und mit der 3. Säule übereinstimmenden Mobilitätsbudgets;
    - 870 = Beitrag auf (doppeltes) Urlaubsgeld der lokalen Mandatsträger, des vertraglich angestellten Polizeipersonals und der Praktikanten mit Blick auf eine endgültige Ernennung – Urlaubsregelung Privatsektor;
    - 871 = Beitrag auf (doppeltes) Urlaubsgeld der lokalen Mandatsträger, des vertraglich angestellten Polizeipersonals und der Praktikanten mit Blick auf eine endgültige Ernennung – Urlaubsregelung Privatsektor;
    - 889 = Solidaritätsbeitrag für durch den Arbeitgeber erstattete Verkehrsbußen.
- Beiträge für Berufskrankheiten

    - 898 = Beiträge auf Entschädigungen für den Zeitraum zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit infolge einer anerkannten Berufskrankheit.
- Beiträge für einen Arbeitslosen im System der Arbeitslosen mit Betriebsprämie (SAB)
    - 872 = ermäßigter besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB im gemeinnützigen Sektor – Beginn ab 01.04.2012;
    - 873 = besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB – Beginn ab 01.04.2012;
    - 874 = ermäßigter besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Umstrukturierung – Beginn ab 01.04.2012;
    - 879 = besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB – Beginn vor dem 1-4-2010;
    - 880 = ermäßigter besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB im gemeinnützigen Sektor – Beginn vor dem 01.04.2012;
    - 881 = besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB – Beginn zwischen dem 01.04.2010 und dem 31.03.2012 oder gleichgestellt;
    - 882 = ermäßigter besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder gleichgestellt;
    - 884 = ermäßigter besonderer Arbeitgeberbeitrag während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Umstrukturierung – Beginn zwischen de 01.04.2010 und dem 31.03.2012 oder gleichgestellt;
    - 886 = persönliche Einbehaltung SAB.
- Befreiung von Beiträgen
    - 899 = Entschädigungen, die vollständig von Beiträgen freigestellt sind.

Beispiele

Das Tarifgehalt eines definitiv ernannten Arbeitnehmers (Arbeitnehmerkennzahl 601), der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der dem solidarischen Pensionsfonds (ehemaliger Pool 1) beigetreten ist, ist an die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 601 (Sozialversicherungsbeiträge = 19,02 %) und die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 301 (Pensionsbeiträge = 32,50%) gekoppelt.

Das Gehalt eines Geistesarbeiters mit Arbeitsvertrag (Arbeitnehmerkennzahl 201), der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der dem Urlaubssystem des Privatsektors beigetreten ist und mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, ist an die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 201 (Sozialversicherungsbeiträge = 42,33 %) und die Arbeitnehmerkennzahl 855 (Arbeitslosenbeitrag 1,69 %) gekoppelt.

Beginn- und Enddatum des Quartals

Das Beginn- und Enddatum des Quartals bezieht sich stets auf das gesamte Quartal und darf nicht mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile verwechselt werden.

Das heißt, als Beginndatum – auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt – wird der erste Tag des Quartals und nicht das Datum, an dem der Arbeitnehmer seinen Dienst angetreten hat, angegeben.

Beginn- und Enddatum entsprechen immer dem ersten Tag (01.01., 01.04., 01.07., 01.10.) bzw. dem letzten Tag (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.) des gesetzlichen Quartals.

Der Begriff Grenzgänger

Dieses Feld muss nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer über den Steuerstatus eines Grenzgängers verfügt.

Nur Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, können 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 muss nicht mehr angegeben werden, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr das Statut eines Grenzgängers hat (beispielsweise, wenn der Grenzgänger aus der Grenzregion auszieht).

Beschäftigungszeile

Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile

Das Beginndatum der Beschäftigungszeile ist das Beginndatum des Zeitraums, auf den sich die Angaben beziehen, die auf diesem Niveau mitgeteilt werden. Wenn keine Veränderung in der Beschäftigung eintrat, ist dies ein Datum, das vor dem Beginn des laufenden Quartals liegt. Wenn seit dem Dienstantritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Beginndatum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Termine dürfen Sie deshalb nicht mit dem Beginn- und Enddatum verwechseln, die auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile verlangt werden und sich stets auf das laufende Quartal beziehen.

Für jede Beschäftigungszeile müssen Sie für jedes Quartal ausdrücklich das Beginndatum 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.

Für Stadtführer, Hostessen, Models usw., die mit kurzen Verträgen beschäftigt

werden, muss in der Quartalsmeldung für jeden Vertrag eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden. Als Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile werden das tatsächliche Dienstan- und -austrittsdatum angegeben.

Vier wichtige Hinweise

Entlassungsentschädigung

Die Lohn- und Leistungsangaben, die sich auf eine Entschädigung beziehen, die wegen der unrechtmäßigen Kündigung des Arbeitsvertrags oder wegen einseitiger Beendigung der statutarischen Anstellung gezahlt wird, müssen stets auf separaten Beschäftigungszeilen eingegeben werden (d. h. getrennt von den Angaben, die sich auf die Periode beziehen, in der der Vertrag erfüllt wurde).

Die Meldung der Entlassungsentschädigungen (= Lohncode 130 oder 132) ist gegebenenfalls zu gliedern: Der Teil, der sich auf das Quartal bezieht, in dem der Vertrag aufgelöst wurde, der Teil, der sich auf die übrigen Quartale des laufenden Kalenderjahres bezieht, und der Teil, der sich auf die folgenden Kalenderjahre bezieht, sind jeweils auf verschiedenen Beschäftigungszeilen anzugeben.

Das Beginn- und Enddatum dieser Beschäftigungszeilen sind das Beginn- und Enddatum der durch die Entlassungsentschädigung gedeckten Perioden.

Ein Beispiel:

Ein Angestellter wird am 31-8-2005 entlassen und hat Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Gehalts- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2005 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- **Zeile 1: Angaben für den Zeitraum, in dem gearbeitet wurde, d. h. vom 01.07.2005 bis 31.08.2005 (selbstverständlich in der Annahme, dass dieser Zeitraum nicht in mehrere Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).**
- **Zeile 2: die Angaben in Bezug auf die Entlassungsentschädigung für den Zeitraum vom 01.09.2005 bis 30.09.2005.**
- **Zeile 3: die Angaben in Bezug auf die Entlassungsentschädigung für den Zeitraum vom 01.10.2005 bis 31.12.2005.**
- **Zeile 4: die Angaben in Bezug auf die Entlassungsentschädigung für den Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.12.2006.**
- **Zeile 5: die Angaben in Bezug auf die Entlassungsentschädigung für den Zeitraum vom 01.01.2007 bis 28.02.2007 (Enddatum des durch die Entschädigung gedeckten Zeitraums).**
- **Für einen Arbeitnehmer, der während einer Periode der Teilzeit-Laufbahnunterbrechung entlassen wird, und dessen Arbeitgeber die**

Entlassungsentschädigung auf der Grundlage des Lohns berechnen muss, auf den dieser Arbeitnehmer bei Bekanntgabe der Beendigung des Arbeitsvertrags tatsächlich Anspruch hat, muss eine neue Beschäftigungszeile mit den gleichen Merkmalen wie vor der Entlassung angelegt werden, d. h. unter Angabe des Codes Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit.

Feiertage nach dem Ende des Arbeitsvertrags

Wenn ein Arbeitsvertrag endet und der Arbeitgeber infolge der Gesetzgebung über die Feiertage 1 den Lohn für einen Feiertag zahlen muss, der nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags fällt, wird dieser Tag mit Leistungscode 1 in der Meldung für das Quartal angegeben, in dem der Arbeitsvertrag endet, ungeachtet ob dieser Feiertag in das gleiche bzw. darauf folgende Quartal fällt.

([1] Nur provinziale und lokale Verwaltungen, die medizinische, prophylaktische oder hygienische Hilfe leisten, fallen unter das Gesetz vom 04.01.1974).

Der Feiertag wird mit anderen Worten angegeben, als ob er in den normalen Beschäftigungszeitraum fallen würde, wobei sich das Enddatum der Beschäftigungszeile nicht ändert.

Aufeinanderfolgende Verträge

Wenn ein Arbeitnehmer nacheinander mit verschiedenen Arbeitsverträgen eingestellt wird, muss stets eine neue Beschäftigungszeile verwendet werden und müssen die Lohn- und Leistungsangaben pro Zeile aufgeschlüsselt werden.

Falls verschiedene Verträge aufeinanderfolgen, ohne dass sich zwischen den Verträgen andere als normale Ruhetage befinden, dürfen die Lohn- und Leistungsdaten der verschiedenen Verträge auf einer Beschäftigungszeile zusammengefasst werden. Dies ist nur dann gestattet, wenn die verschiedenen Verträge die gleichen Merkmale besitzen. Das heißt u. a., dass für die verschiedenen Verträge die Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson identisch sein müssen, nicht nur das Verhältnis zwischen beiden.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet mit drei aufeinander folgenden Verträgen von je einem Monat. Im ersten Monat fällt er unter eine 19/38-Stunden-Regelung, danach unter eine 18,5/37-Stunden-Regelung und schließlich erneut unter eine 19/38-Stunden-Regelung.

In diesem Fall sind drei Beschäftigungszeilen zu verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsdaten des ersten Monats, eine für die Daten des zweiten Monats und eine für die Daten des letzten Monats.

Abwesenheiten statutarischer Personalmitglieder

Die für die Berechnung der Pension für den öffentlichen Dienst zuständige Einrichtung muss alle Abwesenheiten während der Laufbahn eines definitiv ernannten Personalmitglieds identifizieren können.

Für statutarische Personalmitglieder sind verschiedene gesetzliche Formen der Abwesenheit möglich, die für vertragliche Arbeitnehmer nicht anwendbar sind, die sich aber alle auf die Berechnung der Pension der definitiv ernannten Personalmitglieder auswirken können.

Eine Reihe von Codes im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ können nur zur Angabe der Abwesenheit statutarischer Personalmitglieder verwendet werden und ermöglichen - zusammen mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigung, auf die sie Bezug nehmen, und dem Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche des Personalmitglieds – die genaue Festlegung der Art der Abwesenheit, der Periode, auf die sie sich auswirkt und ihre Bedeutung (das Volumen der Abwesenheit im Arbeitsstundenplan).

Bei einer begrenzten Zahl vollständiger Abwesenheiten kommt es jedoch auch vor, dass eine Abwesenheit keine genau festgelegte Periode ist, sondern dass sie sich in Tagen oder Teilen von Tagen über einen bestimmten Zeitraum verteilt. Um solche Situationen identifizieren zu können, ohne dass die Zahl der Beschäftigungszeilen erhöht werden muss, dürfen für die jeweiligen Abwesenheiten die verteilten Tage unter einem einzigen Leistungscode auf der Leistungszeile erfasst werden.

[1] Nur provinziale und lokale Verwaltungen, die medizinische, prophylaktische oder hygienische Hilfe leisten, fallen unter das Gesetz vom 04.01.1974.

Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung (Arbeitssystem)

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. Bei einer variablen Arbeitsregelung wird ein Durchschnitt über verschiedene Wochen verwendet.

> **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 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, muss die tatsächliche Anzahl der Tage der Arbeitsregelung angegeben werden. Die folgenden Regeln müssen 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.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der in einer variablen Regelung mit einem Zyklus arbeitet, wird die durchschnittliche Anzahl der Tage festgestellt, wobei die Tage berücksichtigt werden, die während des gesamten Arbeitszyklus zu arbeiten sind. In der Regel ergibt dies eine Zahl mit zwei Stellen nach dem Komma.

> **Beispiel:**
>
> > **Ein Arbeitnehmer ist in einem Zyklus angestellt, in dem er drei aufeinander folgende Wochen fünf Tage arbeitet und die vierte Woche nur vier Tage. Die durchschnittliche Anzahl Tage pro Woche in diesem Arbeitszyklus beträgt 4,75, nl. (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 außerordentlichen Fällen, zum Beispiel für einen Feuerwehrmann, der während eines Quartals nicht aufgerufen wird und keine andere Leistungen erbringt, ist die berechnete Anzahl von Tagen pro Woche für das Arbeitssystem gleich „0“.

Hinweis: Arbeitnehmer in einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung geben Sie 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. bei einem 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. Siehe praktische Beispiele.

Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson

Mit „Referenzperson” ist die Person gemeint, die in Vollzeit in derselben Verwaltung beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, bei einer anderen lokalen Verwaltung in einer Funktion beschäftigt ist, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Mit „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche“ des Arbeitnehmers und der Referenzperson ist die normale (1) durchschnittliche (2) Wochenarbeitszeit gemeint.

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. Tatsächlich geht es um die Arbeitszeit, die im Arbeitsvertrag oder der Einstellungsurkunde und den etwaigen Anpassungen im Rahmen der Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit (z. B. Laufbahnunterbrechung) steht.**
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.**

Die normale durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche eines Vollzeitarbeitnehmers ist bei den lokalen und provinzialen Verwaltungen auf 38 Stunden festgelegt, kann aber von Verwaltung zu Verwaltung und von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer schwanken.

Für einen Arbeitnehmer mit unregelmäßigen oder unbestimmten Leistungen (z. B. freiwillige Feuerwehr) entspricht die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson“ der Anzahl der Stunden, die bei Ihrer Verwaltung für einen Vollzeitarbeitnehmer üblich ist. Die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ entspricht der Anzahl der Stunden, die im Quartal geleistet wurden, geteilt durch 13.

Bei einer Teilzeitlaufbahnunterbrechung muss auf der Meldung die tatsächliche Anzahl der Stunden angegeben werden. Wenn ein Beamter freiwillig in die Viertagewochenregelung oder das vorzeitigen Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit wechselt, ändert sich die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Referenzperson nicht, sondern die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers wird verringert. Die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung bleibt „fünf“, wenn der Arbeitnehmer in vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit fünf halbe Tage in einer festen Regelung arbeitet und „zweieinhalb“, wenn er seine Leistungen in einem variablen Zwei-Wochen-Zyklus erbringt.

Bei einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung eines Arbeitnehmers müssen Sie sowohl im Feld „Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung“ als auch in der Zone „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ den Wert Null angeben.

Für die Personalmitglieder, die sich im Anwendungsbereich von Capelo befinden, ist die Beschäftigungsbruchzahl (= das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der durchschnittlichen Anzahl pro Woche der Referenzperson) äußerst wichtig. Die Dauer der Perioden, in denen der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine Funktion mit unvollständigen Leistungen ausübte, wird aus dem Arbeitsstundenplan abgeleitet, der seine Leistungen im Verhältnis zu einem vollständigen Arbeitsstundenplan darstellt.

Unvollständige Leistungen können aus einer Verringerung des Basis-Arbeitsstundenplans resultieren, wenn der Arbeitnehmer eine Art von Urlaub oder Abwesenheit beansprucht hat. In einem derartigen Fall wird anhand des gekürzten Arbeitsstundenplans des Arbeitnehmers die Dauer der Leistungen festgelegt, die für seine Pension in Betracht kommen. So werden von 12 Monaten, in denen der Arbeitnehmer auf Halbzeitbasis arbeitet, bei der Berechnung der Behördenpension nur 6 Monate berücksichtigt.

In Bezug auf die Berücksichtigung der Dauer seiner Abwesenheit hängt alles von der Art dieser Abwesenheit ab.

Die gleiche Argumentation wird auch angewandt, wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen mit einer Art Vollurlaub oder vollständigen Abwesenheit unterbricht, d. h. wenn er bei seiner Beschäftigung keine einzige Leistung mehr ausübt.

Typ des Arbeitsvertrags

Hier muss man angeben, ob es sich um eine Vollzeit- bzw. eine Teilzeit-Beschäftigung handelt.

Die arbeitsrechtliche Qualifikation ist hier betroffen. So wird ein Arbeitnehmer mit einem Vollzeitarbeitsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (bei einer teilweisen Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit, freiwilliger Viertagewoche, vorzeitigem Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit, Teilzeit- oder Vollzeitlaufbahnunterbrechung) mit der Angabe in Vollzeit gekennzeichnet.

Folgende Personen werden als Vollzeitbeschäftigte betrachtet:

1. **1° der Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitszeit mit der maximalen Arbeitszeit in Vollzeit übereinstimmt, die in der Verwaltung kraft einer beliebigen arbeitsrechtlichen Grundlage zur Bestimmung der Arbeitszeit gilt (Gesetz, Statut, Einzelvertrag usw.);**
2. **der Arbeitnehmer, der in einer Arbeitsregelung arbeitet, in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom 30.12.1982 über die Versuche zur Anpassung der Arbeitszeit in Unternehmen mit Blick auf eine Neuverteilung der verfügbaren Arbeit und der Recht auf Lohn entsprechend dem Lohn der Referenzperson hat (z. B. Hansenne-Experimente);**
3. **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.

Die Begriffe in Vollzeit und in Teilzeit 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 in Teilzeit angegeben – auch dann, wenn diese zusammen eine Vollzeitstelle bilden. Für diese Arbeitnehmer müssen Sie auch je Beschäftigungszeile die normale, durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers und der Referenzperson 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.

Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

a) Codes „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ für vertragliche und definitiv ernannte Personalmitglieder

3 = Vollzeitlaufbahnunterbrechung; nur Regelungen mit Beteiligung des LfA oder der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft (WSE-VL)* sind mit diesem Code anzugeben;

4 = Teilzeitlaufbahnunterbrechung; nur Regelungen mit Beteiligung des LfA oder der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft (WSE-VL)* sind anzugeben;

WSE-VL* = Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Ministerium „Beschäftigung und Sozialwirtschaft“ der Flämischen Region

Weitere Informationen über die Laufbahnunterbrechung im öffentlichen Dienst Flandern finden Sie auf der (http://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet)Website von Flandern.

Auch die Anwendung eines Systems der Laufbahnunterbrechung, bei dem im

Prinzip eine Beteiligung des LfA vorgesehen ist, aber der Arbeitnehmer dennoch keinen Anspruch hat auf diese Beteiligung, die sich aus den tatsächlichen Umständen (zum Beispiel Kumulierungen) ergibt, fällt unter Code 3 oder 4. Auch die Fortsetzung eines Systems der Laufbahnunterbrechung, für das ursprünglich zwar eine Beteiligung vorgesehen war, jedoch nicht für die vollständige Unterbrechungsperiode, ist mit den Codes 3 oder 4 anzugeben.

7 = Verkürzung der Leistungen infolge

- **einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 durch einen Vertragsbediensteten oder ein statutarisches Personalmitglied;**
- **der Viertagewoche (mit oder ohne Prämie) gemäß dem Gesetz vom 19.07.2012 durch Vertragspersonal.**

Für diese beiden gesetzlichen Systeme, bei denen individuelle Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken, wird Code 7 verwendet und nicht Code 501 (= mit Diensttätigkeit oder aktivem Dienst gleichgesetzte Abwesenheit, entlohnt mit einem anderen Gehalt als dem der Tätigkeit).

Die Abwesenheitstage von Vertragsbediensteten für andere Formen einer Laufbahnunterbrechung als die, für die das LfA eine Beteiligung vorsieht (Code 3 oder 4), oder die gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 oder dem Gesetz vom 19.07.2012 (Code 7), werden mit Leistungscode 30 angegeben.

Für die statutarischen Personalmitglieder werden die Abwesenheiten mit Leistungscode 31, 32, 41 oder 42 oder mit einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit angegeben.

b) Codes „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ für vertragliche und definitiv ernannte Personalmitglieder

Code 5 wird verwendet für angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d. h. wenn der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeitsleistungen erbringt, für die er, gemessen am Lohn, den er normalerweise erhalten müsste, einen geringeren Lohn erhält (z. B. bei Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des beratenden Arztes). Dies gilt sowohl für eine Ermäßigung des Stundenlohns als auch für eine Ermäßigung der Zahl der zu leistenden Tage (Stunden) oder eine Kombination von beiden.

c) Codes „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ für definitiv ernannte Personalmitglieder

Fünfzehn Codes sind strikt vorbehalten für die statutarischen Personalmitglieder, die einer der Pensionsregelungen des öffentlichen Sektors unterliegen, d. h. definitiv ernannten Personalmitgliedern und gleichgesetztem Personal.

Sie dürfen auf keinen Fall verwendet werden für Personalmitglieder, die der Pensionsregelung des Privatsektors unterliegen (z. B. Vertragspersonal und Teilzeitlehrkräfte im Bildungswesen).

Die verschiedenen Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit umfassen alle Arten von Abwesenheit, die sich bei einem statutarischen Personalmitglied ergeben können und die sich vom Urlaub mit Gehaltsfortzahlung (wie Jahresurlaub, Krankenurlaub…) unterscheiden. Der Urlaub mit Gehaltsfortzahlung hat keinerlei Auswirkungen auf die Pension und ist in der DmfAPPL nicht mit einem spezifischen Code anzugeben.

Die Abwesenheiten sind nicht auf Basis ihrer offiziellen Bezeichnung eingestuft, sondern in erster Linie nach den Merkmalen der verschiedenen Arten von Abwesenheit und ihren Auswirkungen auf die Bewilligung und Berechnung der Behördenpension. Es betrifft hauptsächlich das Gesetz vom 10.1.1974 zur Regelung der Berücksichtigung bestimmter Dienststellen und mit Diensttätigkeit gleichgestellter Perioden für die Zuerkennung und Berechnung von Pensionen zu Lasten der Staatskasse und den Königlichen Erlass Nr. 442 vom 14.08.1986 über die Auswirkung bestimmter administrativer Stände auf die Pensionen der Bediensteten des öffentlichen Dienstes.

Durch diese Vorgehensweise können alle Abwesenheiten mit den gleichen Merkmalen und den gleichen Auswirkungen auf die Pension mit einer gemeinsamen Maßnahme, mit einer allgemeinen Beschreibung erfasst werden, und dies ungeachtet des Standes oder der Art der zuständigen öffentlichen Einrichtung, in der die Abwesenheiten vorkommen.

Die verschiedenen Abwesenheiten sind so angelegt, dass sie nach Möglichkeit die Behördenpension beeinflussen. Dieser Einfluss ist vor allem bemerkbar bei der Festlegung der Dauer der Dienste und der Zeiträume, die für die Berechnung der Ruhestandspension berücksichtigt werden, wobei aber auch Tantiemen und Referenzgehälter beeinflusst werden können.

Die Dauer dieser Dienste und die Perioden, die für die Pension anrechenbar sind, werden unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen der tatsächlichen Anzahl der Stunden, die das Personalmitglied geleistet hat, und einem Vollzeitarbeitsstundenplan festgelegt: So zählen 12 Monate Leistungen für die Hälfte der Arbeitszeit nur als 6 Monate. Das wird als verringerte Dauer bezeichnet. Es ist daher äußerst wichtig, zu jedem Zeitpunkt den tatsächlichen Arbeitsstundenplan des Personalmitglieds zu kennen. Im Falle einer Abwesenheit muss dieser Arbeitsstundenplan mit den Leistungen übereinstimmen, die das definitiv ernannte Personalmitglied weiterhin erbringt.

Das bedeutet, dass bei vollständiger Abwesenheit die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers gleich null sein wird, sogar wenn der Arbeitnehmer während seiner Abwesenheit eine Form von Gehalt erhält.

Im Falle einer zeitweiligen Abwesenheit wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers gleich der Anzahl der Stunden pro Woche sein, die der Arbeitnehmer anwesend ist.

501 = mit Diensttätigkeit oder aktivem Dienst gleichgesetzte Abwesenheit (in Voll-

oder Teilzeit), entlohnt mit einem anderen Gehalt als dem der Tätigkeit. Es handelt sich um die Urlaube, die mit der Diensttätigkeit mit Gewährung eines Teils des Gehalts für die nicht erbrachten Leistungen übereinstimmen und die sich unterscheiden von der freiwilligen Viertagewoche (Code 7), dem vorzeitigen Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit (Code 7), der Viertagewoche (Code 7, 506 oder 514), den Leistungen für die Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 (Code 514) oder dem Urlaub vor der Pension (Code 503).

Beispiel:

In der Vergangenheit konnte Lehrpersonal ab einem Alter von fünfzig Jahren einen Sonderurlaub für verkürzte Leistungen erhalten. Dieser Urlaub wurde der Diensttätigkeit gleichgesetzt. Wer einen solchen Urlaub nahm, erhielt neben dem Gehalt für seine Tätigkeit ein Viertel seines Gehalts für nicht erbrachte Leistungen.

502 = nicht entlohnte Abwesenheit (in Voll- oder Teilzeit), mit Diensttätigkeit gleichgesetzt. Es handelt sich um nicht bezahlten Urlaub, der mit einer Diensttätigkeit gleichgesetzt wird, außer bei Laufbahnunterbrechung (Code 3 oder 4), Elternurlaub (Code 504) oder Abwesenheit im Hinblick auf die Ausübung einer Berufstätigkeit (Code 505).

Wenn ein zeitweiliges statutarisches Mitglied des Bildungspersonals oder ein ‚statutarischer Praktikant', der nicht der Pensionsregelung des öffentlichen Sektors unterworfen ist, einen dieser Urlaube nimmt, muss ebenfalls der Code 502 verwendet werden.
Urlaub für verkürzte Leistungen aus sozialen oder familiären Gründen oder Urlaub aus zwingenden familiären Gründen.

503 = Abwesenheit (in Voll- oder Teilzeit) mit Diensttätigkeit gleichgesetzt, vor der Pension und mit Wartegehalt. Es handelt sich um jede Abwesenheit, wobei ein Beamter in einem administrativem Stand außerhalb der Zurdispositionstellung eingesetzt wird (Code 509), durch die er während des Zeitraums unmittelbar vor seiner Versetzung in den Ruhestand bei Fortzahlung seiner Bezüge oder eines Wartegelds seine berufliche Tätigkeit definitiv verringern oder beenden kann.
Es handelt sich hier nicht um vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit (Code 7).
Es handelt sich hier jedoch um die freiwillige Aussetzung von Leistungen für definitiv ernannte Personalmitglieder der öffentlichen Feuerwehr und lokalen Polizei ab einem Alter von 55 Jahren.

504 = Elternurlaub (in Voll- oder Teilzeit). Dieser Elternurlaub ist nicht mit dem Elternurlaub im Rahmen der Laufbahnunterbrechung mit einer Entschädigung des LfA zu verwechseln.
Der hier bezeichnete Elternurlaub ist ein nicht bezahlter Urlaub, der mit einer Diensttätigkeit gleichgesetzt wird. Eine lokale Verwaltung kann diesen Urlaub zum Beispiel nur analog zu dem Urlaub im Sinne von Artikel 34 des Königlichen Erlasses vom 19.11.1998 über die den Personalmitgliedern der Staatsverwaltungen gewährten Urlaubsarten und Abwesenheiten gewährt.

505 = nicht bezahlte Abwesenheit (in Voll- oder Teilzeit), gleichgesetzt mit Diensttätigkeit im Hinblick auf die Ausübung einer Berufstätigkeit (Praktikum, Aushilfsarbeit im Bildungswesen, Mandat, …). Unter diese allgemeine Maßnahme fällt jeder unbezahlte Urlaub und jede nicht entlohnte Befreiung vom Dienst, die einem Personalmitglied bewilligt wird, damit es eine Berufstätigkeit oder ein Mandat ausüben kann (außer den Mandaten für die Ausübung einer Management- oder Leitungsfunktion = Code 513), wobei es sich im Stand der Inaktivität befindet. Während dieses Zeitraums erhält der Arbeitnehmer eine Entlohnung für die Berufstätigkeit oder das Mandat, das er woanders ausübt.

Beispiel:

Urlaub für Auftrag von allgemeinem Interesse.

506 = verkürzte Leistungen (in Teilzeit) aus persönlichen Gründen (= jede Art von Urlaub oder Abwesenheit, entlohnt oder nicht entlohnt, unabhängig vom administrativen Status des Arbeitnehmers) oder wegen der Viertagewoche ohne Prämie gemäß dem Gesetz vom 19.07.2012.

507 = Zurdispositionstellung (in Voll- oder Teilzeit) mit Wartegehalt und Aufrechterhaltung des Rechts auf Gehaltserhöhung. Es betrifft Perioden der Zurdispositionstellung mit Wartegeld, in denen der Beamte sein Recht auf Gehaltserhöhung behält (auch wenn ihm diese Erhöhung erst dann gezahlt wird, wenn er seine Diensttätigkeit wiederaufnimmt).

Beispiel:

Disponibilität wegen Krankheit.

508 = Zurdispositionstellung (in Voll- oder Teilzeit) mit Wartegehalt und Aufrechterhaltung des Rechts auf Gehaltserhöhung. Es betrifft Perioden der Zurdispositionstellung mit Gewährung eines Wartegelds, in denen der Beamte sein Recht auf Gehaltserhöhung verliert.

Beispiel:

Zurdispositionstellung wegen Amtsenthebung im Interesse des Dienstes bis 2002.

509 = Zurdispositionstellung (in Voll- oder Teilzeit) mit Wartegehalt, vor der Pension. Die Abwesenheit besteht insbesondere im Bildungswesen unter der Bezeichnung „Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen vor der Ruhestandspension“. Nicht zu verwechseln mit dem gleichartigen Urlaub, der mittels Code 503 anzugeben ist.

510 = nicht entlohnte Abwesenheit (in Voll- oder Teilzeit) im administrativen Stand der Inaktivität oder Zurdispositionstellung ohne Wartegehalt. Es betrifft jede nicht entlohnte „Abwesenheit“, die dem administrativen Stand der Inaktivität gleichgesetzt wird, oder jeder anderen Art von Zurdispositionstellung ohne Wartegehalt, außer der Zurdispositionstellung wegen fehlender Beschäftigung ohne Wartegehalt im Bildungswesen (Code 531).

Diese Abwesenheiten werden für die Behördenpension nie berücksichtigt.

Beispiel:

langfristige Abwesenheit aus persönlichen Gründen, Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen.

511 = entlohnte Abwesenheit (in Voll- oder Teilzeit) im administrativen Stand der Inaktivität.
Obwohl diese Abwesenheiten entlohnt sind, werden sie für die Behördenpension nie berücksichtigt.

512 = Urlaub ohne Gehalt (in Voll- oder Teilzeit) im administrativen Stand der Inaktivität. Es betrifft ausschließlich den „Urlaub“ ohne Gehalt, der mit dem administrativen Stand der Inaktivität gleichgesetzt wird.
Zu diesem Zeitpunkt ist dieser „Urlaub” für die Pensionsberechnung bis maximal einen Monat pro Kalenderjahr zulässig.

Beispiel:

Urlaub aus persönlichen Gründen, (unbezahlter) Urlaub ohne Gehalt.

513 = Urlaub ohne Gehalt (vollständig) im administrativen Status der Inaktivität. Es betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Mandats eine Management- oder Leitungsfunktion bei den föderalen öffentlichen Diensten, den gemeinnützigen Einrichtungen, den wissenschaftlichen Einrichtungen des Staates, dem FPD oder einer angeschlossenen Organisation ausüben.
Dieser Urlaub ist nicht mit der Abwesenheit zu verwechseln, die mit Code 505 anzugeben ist.

514 = verkürzte Leistungen (in Teilzeit) wegen der Viertagewoche mit Prämie oder Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 gemäß dem Gesetz vom 19.07.2012.

516 = vollständige Abwesenheit mit Inaktivität gleichgesetzt, vor der Pension und mit Wartegehalt. Es betrifft die Abwesenheit eines Beamten im administrativem Stand der Inaktivität, durch die er während des Zeitraums unmittelbar vor seiner Versetzung in den Ruhestand bei Fortzahlung eines Wartegelds seine berufliche Tätigkeit definitiv verringern oder beenden kann. Die Abwesenheit ist annehmbar für die Eröffnung des Rechts auf eine Behördenpension, aber nicht für die Berechnung des Pensionsbetrags.

Beispiel:

Die Regelung für das Laufbahnende des Einsatzpersonals der integrierten Polizei ab dem Alter von 58 Jahren.

599 = gleichzeitige Abwesenheiten, die zu einer Kombination von Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit für ein statutarisches Personalmitglied im öffentlichen Sektor Anlass geben.
Genau genommen, handelt es sich hier nicht um eine Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit, sondern um einen Hinweis, dass zwei Maßnahmen zur

Neuverteilung der Arbeitszeit gleichzeitig gelten.
Dieser Code wird daher für den Fall verwendet, dass der Beamte während einer bestimmten Periode zwei Maßnahmen zur Neuverteilung, die oben erwähnt werden, anwendet.

Beispiel:

Lautbahnunterbrechung und Disponibilität wegen Krankheit.

Bemerkung:Im Falle vollständig entlohnter Abwesenheit wirkt sich die Meldung der Abwesenheit mit einem der Codes „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ 501, 503, 507, 508, 509 oder 516 auf die Meldung von Leistungen und Gehältern aus.

Beispiele für diese vollständig entlohnte Abwesenheit sind:

- **ein Beamter, der wegen Krankheit zur Disposition gestellt wurde und während dieses Zeitraums ein Wartegehalt von 60 % seines Gehalts erhält und sein Recht auf Gehaltserhöhung beibehält (= Code 507);**
- **ein definitiv ernannter Feuerwehrmann, der im Zeitraum unmittelbar vor der Pension keine Berufstätigkeit mehr ausübt und ein Wartegehalt von 80 % seines letzten Gehalts erhält (= Code 503).**

Da das Personalmitglied zu diesem Zeitpunkt vollständig abwesend war, beträgt die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (= Zähler des Beschäftigungsbruchs) gleich null. Auf dem Niveau der Leistungszeile werden keine Stunden und Tage mehr angegeben und auf dem Niveau der Lohnzeile darf das Wartegehalt nicht mit Lohncode 101 angegeben werden. Das mit dieser Abwesenheit verbundene Wartegehalt ist mit Lohncode120 oder 170 anzugeben.

Die oben erwähnte Meldung von Leistungen und Gehältern gilt für jede Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit, die einer vollständigen Abwesenheit des Beamten entspricht, der von seinem Arbeitgeber ein anderes Gehalt als das für seine Tätigkeit erhält.

c) Gleichzeitige Anwendung von zwei Codes „Neuverteilung der Arbeitszeit“ für einen vertraglichen Arbeitnehmer

Wenn für einen Arbeitnehmer zwei mit einem Code „Neuverteilung der Arbeitszeit” angegebene Abwesenheiten 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 freiwilligen Viertagewochenregelung. Er wird krank und nach einer Periode der Vollzeitarbeitsunfähigkeit darf er die Arbeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Bis zum Zeitpunkt der Arbeitswiederaufnahme werden seine Leistungen (und die Periode der

Vollzeitarbeitsunfähigkeit) auf einer Beschäftigungszeile angegeben, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „Maßnahme zur Verkürzung der Arbeitszeit“ (Code 7) erwähnt wird.

Sobald er die Arbeit wieder aufnimmt, wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ nur „angepasste Arbeit“ (Code 5) 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 „Maßnahme zur Verkürzung der Arbeitszeit“ angegeben wird (Code 7).

e) Gleichzeitige Anwendung von zwei Codes „Neuverteilung der Arbeitszeit“ für ein definitiv ernanntes Personalmitglied

Es kann vorkommen, dass ein definitiv ernanntes Personalmitglied während einer bestimmten Periode auf Basis von zwei gleichzeitig erfolgenden Abwesenheiten abwesend ist.

Beispiel: Ein definitiv ernannter in Vollzeit tätiger Beamter beansprucht vom 01.01.2012 bis 31.12.2012 eine 1/5 Laufbahnunterbrechung. Vom 16.04.2011 bis 05.05.2012 wird er wegen Krankheit zur Disposition gestellt. Die Zurdispositionstellung beendet nicht die Laufbahnunterbrechung. Der Beamte befindet sich daher zu 1/5 seiner Arbeitszeit in Laufbahnunterbrechung und zu 4/5 in Disponibilität.
In der Praxis drückt sich dies durch eine Kombination von zwei Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit zwischen dem 16.04.2012 und dem 05.05.2012 aus (Codes 4 und 507 im Beispiel). Es ist jedoch nicht möglich, für ein und dieselbe Beschäftigungszeile gleichzeitig über zwei Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit zu verfügen. Auf diesem Niveau ist es lediglich zulässig, aufeinander folgende Maßnahmen zur Neuverteilung anzugeben. Zur Berechnung der staatlichen Pension muss jedoch für eine laufende Beschäftigungszeile auch der Anteil der Abwesenheit pro Neuverteilungsmaßnahme bekannt sein.

Wie sind Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit gleichzeitig anzugeben?

Ab dem zweiten Quartal 2012 ist es für definitiv ernanntes Personal möglich, für dieselbe Beschäftigungszeile gleichzeitig zwei Maßnahmen zur Neuverteilung anzugeben. Dies erfolgt in zwei Schritten:

1. **Auf der Beschäftigungszeile wird angegeben, dass eine Kombination von Maßnahmen zur Neuverteilung mit Code 599 vorliegt.**
2. **Wenn Code 599 verwendet wird, sind noch weitere Einzelheiten über diese Kombination von Maßnahmen zur Neuverteilung anzugeben. Eine Zeile „gleichzeitige Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit - Informationen“ wird unter der Beschäftigungszeile hinzugefügt, wobei weitere Einzelheiten über die Kombination der verschiedenen Maßnahmen geliefert werden:**
    - **der Code jeder Maßnahme zur Neuverteilung;**
    - **der Anteil der Abwesenheit jeder Maßnahme im Hinblick auf die**

Gesamtabwesenheit. Die Gesamtsumme der Abwesenheiten muss immer 100% betragen.

Beispiel:

1. Beschäftigungszeile (BS-Zeile)

Nummer BS-Zeile	Beginn-Datum	Ende-Datum	Art des Arbeitsvertrags	MRA-Code	durchschnittliche Anzahl Stunden Arbeitnehmer	du Re
1	01.01.2012	15.04.2012	0	4	30,40	
2	16.04.2012	05.05.2012	0	599	0	
3	06.05.2012	-	0	4	30,40	

Code 599 auf der Beschäftigungszeile zwei weist lediglich darauf hin, dass während dieser Periode für diesen Arbeitnehmer zwei verschiedene Abwesenheitsmaßnahmen anwendbar sind. Es liegt keine sonstige Information vor. Die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers muss für diese Beschäftigungszeile immer null betragen. Wenn zwei Abwesenheiten gleichzeitig anwendbar sind, ist der Arbeitnehmer für diese Beschäftigung immer vollständig abwesend.

2. Zeile „Gleichzeitige Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit - Informationen“

Über die Zeile „gleichzeitige Maßnahmen…“, die an die Beschäftigungszeile zwei gekoppelt ist, wird der Code Maßnahme zur Neuverteilung und der Prozentanteil jeder Abwesenheit angegeben.

Im oben erwähnten Beispiel ist das in Vollzeit beschäftigte definitiv ernannte Personalmitglied zu 1/5 seiner Arbeitszeit (20 %) für die teilweise Laufbahnunterbrechung und zu 4/5 seiner Arbeitszeit (80 %) für die Disponibilität wegen Krankheit abwesend.

Zeilen „gleichzeitige Maßnahmen…“ zweite Beschäftigungszeile	Maßnahme Neuverteilung Arbeitszeit	Prozentanteil der Abwesenheit
1	4	20,00
2	507	80,00

Falls das definitiv ernannte Personalmitglied nur in Teilzeit durchschnittlich 30,40 Stunden pro Woche arbeitet und falls es den Entschluss fasst, zwei Tage Laufbahnunterbrechung zu beanspruchen, wird dies mit dem MRA-Code 4 angegeben.
Falls es während der Periode der Laufbahnunterbrechung erkrankt und wegen Krankheit zur Disposition gestellt wird, wird dies auf der Beschäftigungszeile mit einem MRA-Code 599 und auf der Zeile „gleichzeitige Maßnahmen“ mit

- **einem MRA-Code 4 und einer prozentualen Abwesenheit von 50 % angegeben;**
- **einem MRA-Code 507 und einer prozentualen Abwesenheit von 50 % angegeben.**

Zeilen „gleichzeitige Maßnahmen…“ zweite Beschäftigungszeile	Maßnahme Neuverteilung Arbeitszeit	Prozentanteil der Abwesenheit
1	4	50,00
2	507	50,00

Bemerkungen:

- **Auf der Zeile „gleichzeitige Maßnahmen…“ kann der MRA-Code 599 nicht angegeben werden.**
- **Es müssen zwei Zeilen „gleichzeitige Maßnahmen…“ angegeben werden.**
- **Der Prozentanteil drückt das Verhältnis zwischen den verschiedenen Neuverteilungsmaßnahmen und der Gesamtabwesenheit aus.**
- **Der Anteil wird auf zwei Dezimalstellen genau ausgedrückt;**

Die Summe der Prozentanteile muss immer 100 % betragen. Notfalls werden die Prozentanteile gerundet, um als Ergebnis 100 % zu erzielen.

f) Eine besondere und eine allgemeine Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

Es ist möglich, dass die einseitige Abwesenheit der Beschreibung von zwei verschiedenen Maßnahmen entspricht: einer allgemeinen Maßnahme mit gemeinsamen Merkmalen für eine Reihe von Abwesenheiten der gleichen Art, und einer besonderen Maßnahme mit der genauen Bezeichnung betreffenden Abwesenheit. In einer solchen Situation hat die Sondermaßnahme Vorrang vor der allgemeinen Maßnahme.

Beispiel:

Die Maßnahme „verkürzte Leistungen aus persönlichen Gründen“ (Code 506) ist auch eine „nicht entlohnte Abwesenheit (in Voll- oder Teilzeit) im administrativen Stand der Inaktivität“… (Code 510). Sie wird jedoch bei der Berechnung der Dauer der Zeiträume von Diensten mit unvollständigen Leistungen nicht auf gleiche Weise behandelt. Die „verkürzten Leistungen aus persönlichen Gründen“ sind daher mittels der unter Code 506 beschriebenen besonderen Maßnahme anzugeben.

531 = Zurdispositionstellung (in Voll- oder Teilzeit) mit Wartegehalt wegen fehlender Beschäftigung ohne Wartegehalt (Bildungswesen). Es betrifft ausschließlich Mitglieder des Lehrpersonals im Sinne von Artikel 1 des Gesetzes vom 16.06.1970 über die Dienstaltersverbesserungen in Sachen Pensionen für die Personalmitglieder im Unterrichtswesen aufgrund von Diplomen.
Diese Personen können bei ihrer Pensionsberechnung maximal fünf Jahre Zurdispositionstellung wegen nicht vorhandener Beschäftigung berücksichtigen lassen.

Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes

Hin und wieder gibt es Arbeitnehmer, die nach einem Zeitraum vollständiger Arbeitsunfähigkeit in Erwartung einer vollständigen Genesung die Arbeit beim selben Arbeitgeber mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen (progressive Beschäftigung). 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 einer Arbeitswiederaufnahme gelten folgende Regeln:

- **Die Angaben bezüglich des Zeitraums der Arbeitswiederaufnahme werden stets auf einer separaten Beschäftigungszeile angegeben.**
- **Im Feld „Art des Arbeitsvertrags” füllen Sie „in Vollzeit” aus, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der vor der Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitswiederaufnahme arbeitsrechtlich in Vollzeit beschäftigt wurde.**
- **Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird stets die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt.**
- **Im Zeitraum der Arbeitswiederaufnahme müssen für alle Arbeitnehmer pro Leistungscode die Anzahl der Stunden und Tage sowie die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson angegeben werden (bei einem Arbeitnehmer mit Vollzeitvertrag sind beide selbstverständlich miteinander identisch, beispielsweise 38/38).**

Beispiel:

Ein Angestellter, der in Vollzeit in einer Fünftagewochenregelung (38 Stunden pro Woche) arbeitet, wird am 10.01.2005 krank. Bis 15.08.2005 bleibt er voll arbeitsunfähig. Vom 16.08.2005 bis 15.09.2005 nimmt er die Arbeit teilweise wieder auf, dies an drei halben Tagen pro Woche. Ab 16.09.2005 nimmt er die Arbeit wieder voll auf.

Meldung für das erste Quartal 2005:
Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der der Lohn und die Tage, die mit dem gearbeiteten Zeitraum und dem garantierten Lohn übereinstimmen, sowie die Anzahl der Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit, angegeben werden.

Meldung für das zweite Quartal 2005:
Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage und 494 Stunden) wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben.

Meldung für das dritte Quartal 2005:
Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:

- **BZ 1: betrifft die Periode vom 01.07 bis 15.08. Auf dieser Zeile werden die Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (32 Tage und 243,2 Stunden).**
- **BZ 2: entspricht der Periode der Arbeitswiederaufnahme vom 16.08. bis 15.09. Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird stets die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt. Dabei wird die durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Stundenzahl des Arbeitnehmers (38) und der Referenzperson (auch 38) ausgefüllt. Im Feld „Typ des Arbeitsvertrags“ wird immer noch „in Vollzeit“ angegeben. Auch die Angabe der Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung bleibt unverändert („5“).**
  Sowohl beim Leistungscode für die tatsächlichen Leistungen als auch beim Hinweiscode für Krankheit geben Sie die folgenden Tage und Stunden an:
  - **Code gearbeitete Tage: 6 Tage (= die Umrechnung der 12 gearbeiteten halben Tage); gearbeitete Stunden: 45,6.**
  - **Code Krankheit: 11 Tage (= die 5 Tage, an denen nicht gearbeitet wurde und die Umrechnung der 12 Tage, an denen stets ein halber Tag gearbeitet wurde); Krankheit-Stunden: 83,6.**
- **BZ 3: betrifft die Periode vom 16.09. bis 30.09. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage, 83,6 Stunden und der entsprechende Lohn angegeben.**

Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung

Nur die folgenden Arbeitnehmer sind hier gemeint (siehe Anlage 36 des Glossars):

2 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen der folgenden Maßnahmen zur Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung, des Eingliederungseinkommen oder der finanziellen

Sozialhilfe. Der Code darf nur benutzt werden für:

- **eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Berufsübergangsprogramms;**
- **eine Beschäftigung im Rahmen der Eingliederungssozialwirtschaft (ESW);**

5 = Arbeitnehmer, die im Rahmen eines PRIME-Projekts eingestellt werden;

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ 1 (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;

11 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ zwei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;

12 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ drei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;

13= behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ eins (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;

14 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ zwei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;

15 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ drei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;

16 = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ eins (im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;

17 = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ zwei (im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;

18 = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ drei (im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 3° des Gesetzes vom 24.12.1999) eingestellt wurde;

21 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 25 (Zwischendepartementaler Haushaltsfonds zur Förderung der Beschäftigung) eingestellt wurde.

Diese Angabe müssen Sie stets erwähnen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer für die eine oder andere Beitragsermäßigung in Frage kommen oder nicht. Dass dieses Feld korrekt ausgefüllt wird, ist u. a. wichtig für die Berechnung der Jungarbeitnehmerverpflichtung.

Wenn ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (z. B. ein Erstbeschäftigungsabkommen und im Rahmen des KE Nr. 25 eingestellter Arbeitnehmer), hat der Code für das Erstbeschäftigungsabkommen Vorrang. In diesem Fall geben Sie deshalb in diesem Feld nur den Code an (10 bis 18).

Statut

Einer der nachstehenden Codes ist nur zu verwenden, wenn der Arbeitnehmer zu einer der genannten Kategorien (siehe Anlage 21 des Glossars) gehört:

B = die freiwilligen Feuerwehrleute einer Hilfeleistungszone. Der freiwillige Sanitäter einer Hilfeleistungszone, der ebenfalls im Besitz einer Qualifikation freiwilliger Feuerwehrmann ist, wird als freiwilliger Feuerwehrmann betrachtet.

C = Hausverwalter. Es betrifft den Haushüter oder Aufseher in einem Gebäude, in dem er wohnt.

D1 = zu Hause arbeitende Tageseltern in der Flämischen Gemeinschaft mit einem Arbeitsvertrag, die von bestimmten Organisatoren mit einer Erlaubnis für Kinderbetreuung beschäftigt werden, die in den Anwendungsbereich der PK 331.00.10 fallen.

D2 = zu Haue arbeitende Tageseltern in der Französischen Gemeinschaft mit einem Arbeitsvertrag, die von bestimmten Organisatoren mit einer Erlaubnis für Kinderbetreuung beschäftigt werden, die in den Anwendungsbereich der PK 331.00.10 fallen.

E = Personal der Lehranstalten (= nicht nur Lehrpersonal, sondern auch administratives und technisches Personal), das von einer provinzialen oder lokalen Verwaltung in der Dimona angegeben wird. Es handelt sich um Personalmitglieder, die von der lokalen Verwaltung nicht bezuschusste Vergütungen erhalten, ausgenommen solcher, die unter Code O und ET anzugeben sind.

ET = zeitweiliges statutarisches Lehrpersonal. Es handelt sich um Lehrpersonal, das nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist und zeitweilig im provinzialen oder kommunalen Bildungssektor eingestellt ist und von der lokalen Verwaltung nicht bezuschusste Entlohnungen erhält.

LP = Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen. Es betrifft Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber durch einen Vertrag von kurzer Dauer (weniger als eine Woche) und für eine Beschäftigung gebunden sind, die pro Tag nicht die normale Dauer eines Werktags erreicht, sodass sie in Stunden angegeben werden können. Es handelt sich beispielsweise um Aushilfskräfte in der Cafeteria eines Schwimmbads, (nicht freigestellte) Betreuer im soziokulturellen Sektor usw., die nur für einige Stunden angeworben werden.

M = Ärzte;

O = Personal der Lehranstalten (= nicht nur Lehrpersonal, sondern auch

administratives und technisches Personal), das nicht von einer provinzialen oder lokalen Verwaltung in der Dimona angegeben wird (aber beispielsweise in der Dimona durch die bezuschussende Gemeinschaft angegeben ist). Dies sind die Mitglieder des Personals von Lehranstalten, die von der lokalen Verwaltung:

- **ausschließlich nicht bezuschusste Vergütungen welche empfangen werden, ohne dass zusätzliche Leistungen erbracht und/oder**
- **ausschließlich nicht bezuschusste Vergütungen für Mittagsaufsicht und Busbegleitung erhalten, die als zusätzliche Leistungen erbracht werden.**

P = Polizeipersonal;

PK = Zivilpersonal der Polizei;

S = Saisonarbeiter. Dies sind Arbeitnehmer, die Arbeit in Perioden durchführen, deren Dauer beschränkt ist, entweder wegen der saisongebundenen Art der Arbeit oder weil die sie beschäftigenden Verwaltungen zu bestimmten Zeiten des Jahres dazu gezwungen sind, Aushilfspersonal einzustellen.

SA = technisches und administratives Berufspersonal der Hilfeleistungszone.

SP = operationelles Berufspersonal der Hilfeleistungszone. Berufssanitäter, die keine Berufsfeuerwehrleute sind, werden in der DmfAPPL nicht mit dem Code „SP“ angegeben.

T = Teilzeitarbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24-7-1987 (= Gelegenheitsarbeiter, kein Heimarbeiter oder Arbeitnehmer, der durch ein anerkanntes Unternehmen für Aushilfsarbeit 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. Deshalb muss auch der Code T nicht für einen Vertretungsvertrag ausgefüllt werden, der in Anwendung von Artikel 11 ter des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge abgeschlossen wurde.

VA = freiwilliger Sanitäter oder Freiwilliger des Katastrophenschutzes.Es sind die freiwilligen Sanitäter (die keine freiwilligen Feuerwehrleute sind) einer Hilfeleistungszone, die qualifizierte freiwillige Sanitäter-Krankenwagenfahrer bei einem anerkannten Rettungsdienst sind und die Freiwilligen des Katastrophenschutzes.

V = Pflege- und Betreuungspersonal und heilhilfsberufliches Personal, das nicht den föderalen Gesundheitssektoren angehört. Es betrifft Betreuungs- und Pflegepersonal (Krankenpfleger, Hebammen, Betreuer/-innen) und das heilhilfsberufliche Personal.

VF = Pflege- und Betreuungspersonal und heilhilfsberufliches Personal, das den föderalen Gesundheitssektoren angehört. Es betrifft Betreuungs- und Pflegepersonal (Krankenpfleger, Hebammen, Betreuer/-innen) und das

heilhilfsberufliche Personal.

WF = Personal, das den föderalen Gesundheitssektoren angehört und kein Pflege- und Betreuungspersonal und heilhilfsberufliches Personal ist.

Wenn ein Arbeitnehmer der Beschreibung von S oder T und von LP entspricht, werden Sie gebeten, in der Erklärung S und 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. Diese Arbeitnehmer sind schließlich obligatorisch bereits mit Stunden angegeben.

Begriff pensioniert

Muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind. Es betrifft die Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Alterspension oder eine gesetzliche Hinterbliebenenpension haben.

Lehrlingstyp

Einer der nachstehenden Codes ist nur zu verwenden, wenn der Arbeitnehmer zu einer der Kategorien gehört.

3 = Lehrling in Ausbildung zum Unternehmensleiter,

4 = Lehrling mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung, der durch die Gemeinschaften und Regionen anerkannt wird,

5 = Praktikant mit einem Berufseinarbeitungsvertrag.

Seit 01.09.2015 gibt es in Wallonien und Brüssel (für Französischsprachige) eine neue Art von Ausbildungsvertrag, den ‚contrat de formation en alternance', der den Vertrag für sozialberufliche Eingliederung ersetzt. Bis zur Überprüfung der Klassifizierung der Art Lehrling muss für einen ‚contrat de formation en alternance' Art Lehrling ‚4' verwendet werden.

Seit 01.09.2016 gibt es in Flandern und Brüssel (für die Flämische Gemeinschaft) eine neue Vertragsart, den ‚overeenkomst van alternerende opleiding', der für die Verträge, die ab diesem Datum abgeschlossen wurden, die bestehenden Ausbildungsformen ersetzt. Bis zur Überprüfung der Klassifizierung der Art Lehrling muss für einen ‚overeenkomst van alternerende opleiding' die Art Lehrling ‚4' verwendet werden.

Die Codes 3, 4 und 5 dürfen nur bei den Arbeitnehmerkennzahlen 133 und 233 (bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche achtzehn wird) und den

Arbeitnehmerkennzahlen 101 und 201 verwendet werden (ab dem ersten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird).

Art der Entlohnung

Diese Angabe machen Sie nur für Arbeitnehmer, die:

- **einen Stücklohn empfangen oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;**
- **komplett oder teilweise mit einer Provision bezahlt werden;**
- **über das System der Dienstleistungsschecks bezahlt werden.**

Es wird nicht zwischen Arbeitnehmern unterschieden, die pro Auftrag oder mit einem Stücklohn bezahlt werden.

Dies bedeutet, dass eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden muss, wenn ein Arbeitnehmer von einer Bezahlung pro Stück zu einer Bezahlung auf Provisionsbasis wechselt. Wenn jemand von einer stückbezogenen Bezahlung zu einer Auftragsbezahlung wechselt, dann beginnt keine neue Beschäftigungszeile.

Die Zahlung der Leistung erfolgt bei einer provinzialen oder lokalen Verwaltung eher als Ausnahme, zum Beispiel Künstler mit einem Vertrag für eine bestimmte Arbeit mit einem Stücklohn usw.

Es ist für die korrekte Gewährung von Arbeitslosengeld und/oder Leistungen im Rahmen der Kranken- und Invalidenversicherung äußerst wichtig, dass für alle Arbeitnehmer, die auf diese Weise bezahlt werden. Für freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter müssen diese Angaben nicht eingegeben werden.

Alle Arbeitnehmer, die mittels Dienstleistungsschecks beschäftigt werden, müssen mit dem Code „Dienstleistungsscheck“ angegeben werden. Dieser Code darf nicht für folgende Arbeitnehmer angegeben werden, die nicht im System der Dienstleistungsschecks beschäftigt werden können:

- **bezuschusste Vertragsbedienstete;**
- **Arbeitnehmer, deren Beschäftigung im Hinblick auf die Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor finanziert wird;**
- **Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976 beschäftigt sind.**

Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen)

In diesem Feld ist anzugeben, ob die Lehrkraft in Zehnteln oder Zwölfteln bezahlt wird. Dieses Feld wird nur für das Lehrpersonal ausgefüllt und wird nicht für das Verwaltungspersonal einer Unterrichtsanstalt verwendet.

NACE-Code

Der NACE-Code gibt an, zu welchem Sektor der Arbeitnehmer für jene Leistungen gehört, die auf der Beschäftigungszeile angegeben werden. Der NACE-Code ist eines der Kriterien, auf dessen Basis die pauschale Beitragsermäßigung für „Maribel Sozial“ berechnet wird.

Um den Sektor mit dem dazugehörigen Code zu wählen, bestimmt man die Hauptaktivität des Dienstes oder der Abteilung beim Arbeitgeber, für den die Leistungen erbracht werden. Die strukturierte Anlage 31 umfasst eine Liste aller NACE-Codes, die von einer lokalen oder provinzialen Verwaltung genutzt werden können. In der Liste wird unter anderem angegeben, ob ein bestimmter NACE-Code Anspruch auf eine Beitragsermäßigung für „Maribel Sozial“ verleiht.

Wenn der Arbeitnehmer für die erbrachten Leistungen, die zur Beschäftigungszeile gehören, gleichzeitig in verschiedenen Diensten aktiv ist, zu denen verschiedene NACE-Codes gehören, muss der Code der wichtigsten Aktivität eingetragen werden. Dies erfolgt, indem die Aktivität des Dienstes gewählt wird, in dem der Arbeitnehmer die meisten Stunden leistet.

Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst wechselt, nimmt man die Aktivität des Dienstes am letzten Tag des Quartals oder am letzten Arbeitstag des Arbeitnehmers.

Wenn es nicht möglich ist, beim Arbeitgeber verschiedene Dienste zu unterscheiden oder wenn der Dienst allgemeine politische Aufgaben durchführt, die typisch für die Lokalverwaltung sind, wählt man den Sektor der Hauptaktivität des Arbeitgebers. In einigen Fällen müssen bestimmte Dienste aber einen separaten Code erhalten, der detailliertere Informationen zur spezifischen Aktivität des Dienstes enthält, in dem die Leistungen erbracht werden, wobei diese Aktivität deshalb von der allgemeinen Hauptaktivität des Arbeitgebers abweicht. Nachstehend finden Sie die Dienste, die separat anzugeben sind. Dienste, für die kein separater Code und keine separate Beschreibung verfügbar sind, erhalten den allgemeinen Code.

Gemeinde- und Provinzialverwaltungen

Dienste oder Teile der Lokalverwaltungen, die auf das Gemeinwohl ausgerichtet sind (z. B. Kinderbetreuung, Gemeindearbeit, beschützte Werkstätten usw.), Gesundheit (Krankenhäuser, Krankenbeförderung usw.), Bildung (kommunales und provinzielles Unterrichtswesen usw.), Kultur (Kulturbeauftragter, Bibliotheken, Museen, Archive, Kulturzentren usw.), Sport (Sportfunktionär, Schwimmbad, Sporthalle usw.), Umwelt (Containerpark, Förster, Straßenreinigung usw.), Tourismus oder Erholung (Campingplätze, Jugendherbergen, Feriendörfer, touristische Dienste usw.), Industrie (Hafenbetrieb, Elektrizitätswerk, Schlachthaus usw.), öffentliche Sicherheit (Feuerwehr), Kreditgewährung (Pfandhaus), erhalten einen detaillierteren Code, der vom allgemeinen Code für Gemeinde- oder Provinzialverwaltungen abweicht.

Die übrigen Dienste wie die Verwaltungsbehörden (Bevölkerungsdienst, Umweltdienst, Personaldienst usw.) und die unterstützenden Dienste (Dienst für Grünanlagen, technischer Dienst usw.) bei Gemeinden oder Provinzen erhalten den allgemeinen Code, der die Hauptaktivität des Arbeitgebers wiedergibt (84.113 für Provinzen und 84.114 für Gemeinden).

ÖSHZ

Die Dienste, die sich mit Gesundheit (ÖSHZ-Krankenhäuser, ÖSHZ-Heimpflege) und Sozialhilfe (ÖSHZ-Seniorenheime, ÖSHZ-Kinderbetreuung, Heim- und Altenpflege, Behinderteneinrichtungen usw.) befassen, erhalten einen eigenen Code.

Die übrigen allgemeinen Dienste der ÖSHZ und die allgemeinen „Beistandsdienste“ erhalten den allgemeinen Code für ÖSHZ (84.115).

Interkommunale

Für Interkommunalen muss der Code der betreffenden Hauptaktivität genommen werden.

Wenn die Interkommunale in verschiedenen Sektoren aktiv ist, zu denen mehrere Codes gehören, wählt man den Code, der am besten dem Dienst entspricht, der die Leistungen erbringt.

Polizeizonen
Alle Mitglieder der lokalen Polizei erhalten den Code 84.242 („lokale Polizei“).

Beispiele

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen als Rettungsschwimmer in einem kommunalen Schwimmbad. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code eines Schwimmbads eingetragen (93.110 Betrieb von sonstigen Sportanlagen).

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen in einem Provinzzentrum, das sich mit naturwissenschaftlicher Forschung befasst. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für Forschungsaktivitäten eingetragen (72.190 übrige Forschungs- und Entwicklungsarbeiten im naturwissenschaftlichen Bereich).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Pfleger beim Dienst für Hauspflege eines ÖSHZ. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für Sozialhilfe eingetragen (88.999 Sonstige Sozialhilfe ohne Unterkunft).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Informatiker bei einer Interkommunalen Einrichtung für die Stromverteilung. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für die Stromverteilung eingetragen (35.130 Elektrizitätsverteilung und -handel).

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Cafeteria eines ÖSHZ-Krankenhauses. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für ein allgemeines Krankenhaus eingetragen

(86.101 allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern).

Identifizierungsnummer der lokalen Einheit

Für jede Beschäftigung ist im Feld „Identifizierungsnummer der lokalen Einheit“ die Nummer einer Niederlassungseinheit anzugeben. Eine Niederlassungseinheit ist eine Funktionseinheit, die sich an einem bestimmten Ort befindet und mit einer Adresse identifizierbar ist (siehe Auch wenn der Arbeitgeber nur eine Niederlassung hat, muss die Identifikationsnummer der lokalen Einheit angedeutet werden.

Falls der Arbeitnehmer an einem dauerhaften Ort beschäftigt ist, wird auf der Beschäftigungszeile die Nummer der Niederlassungseinheit dieses Standorts angegeben.

Falls der Arbeitnehmer in einem Quartal gleichzeitig an zwei dauerhaften Beschäftigungsorten auf Basis von zwei Arbeitsverträgen oder Anstellungen arbeitet, werden zwei Beschäftigungszeilen mit ihrer jeweiligen Niederlassungseinheitsnummer eingerichtet.

Der permanente Beschäftigungsort ändert sich nicht, wenn ein Arbeitnehmer vorübergehend die Niederlassungseinheit wechselt (z. B. zum Ersatz eines kranken Kollegen in einer anderen Niederlassung für ein paar Monate). Wenn alle anderen Elemente seiner Beschäftigung (Arbeitsregelung, Anzahl Stunden pro Woche usw.) unverändert bleiben, wird keine neue Beschäftigungszeile angelegt.

Eine Niederlassungseinheit, die umzieht, behält grundsätzlich ihre Niederlassungseinheitsnummer, sodass anlässlich des Umzugs keine neue Beschäftigungszeile eingerichtet werden muss.

Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals seinen dauerhaften Beschäftigungsort verändert und dieser sich nach der Versetzung in einer anderen Region befindet, muss der Arbeitgeber, der eine regionalisierte Zielgruppenermäßigung beantragt, eine neue Beschäftigungszeile einrichten. Wenn der Arbeitgeber keine regionalisierte Zielgruppenermäßigung beantragt oder wenn die Verlegung innerhalb der gleichen Region erfolgt, kann eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden; dies ist jedoch nicht obligatorisch.

In der Niederlassungseinheit werden die Aufträge und Anweisungen normalerweise dem Personalmitglied gegeben; es erhält alle Mitteilungen und wendet sich an den Arbeitgeber.

Die Niederlassungseinheit ist nicht immer der Ort, an dem der Arbeitnehmer physisch anwesend ist, sondern der Ort, von dem aus er normalerweise seine Anweisungen erhält und sich an den Arbeitgeber wendet.

Die Niederlassungseinheit einer Tagesmutter/eines Tagesvaters ist der Dienst für Aufnahmefamilien, von dem sie/er abhängt oder von wo aus die Arbeit organisiert ist. Die Personen, die im System der Dienstleistungsschecks beschäftigt sind,

werden der Niederlassungseinheit des Büros des Dienstleistungsscheckunternehmens zugewiesen, von dem sie abhängen. Die Privatadressen der zu Hause arbeitenden Tageseltern haben keine Niederlassungseinheitsnummer.

Für die Personalmitglieder, die zu einer anderen juristischen Entität entsendet wurden, wird eine Niederlassungseinheit des juristischen Arbeitgebers angegeben. Beispiel: Ein ÖSHZ, das jemanden mit Anspruch auf Eingliederungseinkommen gemäß Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetztes einstellt und diese Person an einen privaten Arbeitgeber entsendet, gibt in der Beschäftigungszeile die Niederlassungsnummer des Hauptgeschäftssitzes des ÖSHZ an.

Wenn die andere juristische Einheit eine provinziale oder lokale Verwaltung ist und dem an sie entsandten Personalmitglied einen zusätzlichen Vorteil gewährt, gibt sie diesen in einer ihrer Niederlassungseinheiten in der DmfAPPL an.

Die Meldung der Personalmitglieder mit einer Entlassungsentschädigung erfolgt mit der Nummer der Niederlassungseinheit, der sie vor ihrer Entlassung angehörten.

In der DmfAPPL muss keine Niederlassungseinheit für Studenten, die den Solidaritätsbeitrag schulden, entlassene statutarische Personalmitglieder und Arbeitslose mit Betriebsprämie angegeben werden.

Die regionalisierten Zielgruppenermäßigungen werden auf Basis der Niederlassungseinheit gewährt. Jede Niederlassungseinheit ist an eine einzige Anschrift gekoppelt und die Ermäßigung wird aufgrund der Anschrift der Niederlassungseinheit, an die der Arbeitnehmer gebunden ist, gewährt.

Jede provinziale und lokale Verwaltung ist für die Erledigung der Formalitäten in Verbindung mit der Gewährung einer Niederlassungseinheitsnummer in der ZUD und die Verknüpfung des Arbeitnehmers mit der entsprechenden Niederlassungseinheit in der DmfAPPL verantwortlich. Nur die Niederlassungseinheiten, die in der ZUD für die Verwaltung registriert sind, werden in der DmfAPPL akzeptiert.

Wenn der Arbeitnehmer in eine andere Niederlassung desselben Arbeitgebers wechselt, wird dies nicht als Neueinstellung betrachtet, die Anspruch auf eine neue Periode der Zielgruppenermäßigung gewährt. Wenn die Niederlassung in einer anderen Region liegt, kommt die Person nur für eine Zielgruppenermäßigung in Betracht, sofern die Zielgruppenermäßigung gemäß der in der betreffenden Region geltenden Regelung angewendet wird.

Nur die Niederlassungseinheiten, die in der ZUD für die Verwaltung registriert sind, werden in der DmfAPPL akzeptiert. Wenn eine Verwaltung im Feld „Identifikationsnummer der lokalen Einheit" eine Niederlassungseinheit angibt, die nicht in der ZUD für die Verwaltung registriert ist, gewährt das LSS die beantragte Zielgruppenermäßigung nicht.

Die Meldung von Tageseltern, die nicht durch einen

Arbeitsvertrag gebunden sind

Das Gesetz erlegt dem anerkannten Dienst, dem die Tageseltern beigetreten sind, die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass die öffentlichen Verwaltungen, die einen anerkannten Betreuungsdienst organisieren, die Tageseltern auf der Meldung angeben und die geschuldeten Beiträge bezahlen müssen.

Auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gibt die Verwaltung die Arbeitgeberkategorie 958 und die Arbeitnehmerkennzahl 761 für „Tagesvater/Tagesmutter“ sowie den Anfang und das Ende des Quartals an. Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile muss die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche“ angegeben werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Referenzperson stets 38 Stunden pro Woche arbeitet. Für die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung wird davon ausgegangen, dass die Tageseltern 5 Tage pro Woche arbeiten.

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 über die Registerkarte „Tageseltern“ in der Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#fosterParentsPpo) bereitgestellt wird.

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

In einer Verwaltung wird normalerweise an fünf Wochentagen (38 Stunden pro Woche) gearbeitet, wobei an jedem Tag gleich viele Stunden geleistet werden (7,36 Stunden, derzimal ausgedrücks als 760).

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 in Vollzeit beschäftigt entsprechend der üblichen Beschäftigungssituation.

Meldeweise:

- **Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5**
- **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38**

- **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38**
- **Art des Arbeitsvertrags: vollzeitlich.**

B. Ein Arbeitnehmer wird in Teilzeit an 3 Tagen pro Woche, 7,36 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:

- **Anzahl der Tage/Woche 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**
- **Art des Arbeitsvertrags: in Teilzeit.**

C. Ein Arbeitnehmer wird in Teilzeit an 5 Wochentagen, 4 Stunden/Tag beschäftigt

Meldeweise:

- **Anzahl der Tage/Woche 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**
- **Art des Arbeitsvertrags: in Teilzeit.**

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 Tage/Woche 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**
- **Art des Arbeitsvertrags: in Teilzeit.**

Beispiele für kurzfristige Beschäftigungen

E. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag, 2 Tage, 7,36 Stunden/Tag, eingestellt

Meldeweise:

- **Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5**
- **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38**

- **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38**
- **Art des Arbeitsvertrags: vollzeitlich.**

F. Ein Saisonarbeiter wird mit einem kurzfristigen Vollzeitarbeitsvertrag für 2 Tage, 7,36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:

- **Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5**
- **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38**
- **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38**
- **Art des Arbeitsvertrags: in Vollzeit**
- **Statut: S.**

G. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Teilzeitarbeitsvertrag 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 pro Woche 25 Stunden, verteilt über fünf Tage, arbeiten würde:

- **Anzahl der Tage/Woche 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**
- **Art des Arbeitsvertrags: in Teilzeit.**

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er pro Woche 20 Stunden, verteilt über 4 Tage, arbeiten würde:

- **Anzahl der Tage/Woche 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**
- **Art des Arbeitsvertrags: in Teilzeit.**

H. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag (für 4 Stunden) (z. B. als Animateur an einem Sporttag) eingestellt

Meldeweise:

- **Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 5**
- **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38**
- **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38**
- **Art des Arbeitsvertrags: in Vollzeit**
- **Statut: LP.**

Beispiele von Arbeitnehmern im Rahmen der Laufbahnunterbrechung

I. Ein Vollzeitarbeitnehmer unterbricht in einer bestimmten Periode in Vollzeit seine Laufbahn

Meldeweise:
Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- **Anzahl der Tage/Woche der Arbeitsregelung: 0**
- **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 0**
- **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38**
- **Art des Arbeitsvertrags: in Vollzeit**
- **Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3.**

J. Ein Vollzeitarbeitnehmer unterbricht in einer bestimmten Periode in Teilzeit seine Laufbahn (3 Tage Arbeit und 2 Tage Laufbahnunterbrechung pro Woche)

Meldeweise:
Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- **Anzahl der Tage/Woche 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**
- **Art des Arbeitsvertrags: in Vollzeit**
- **Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 4.**

Durchschnittliche Anzahl der bezuschussten Stunden pro Woche des Arbeitnehmers

Hier wird die durchschnittliche Stundenzahl pro Woche der Beschäftigung angegeben, die vom Fonds Soziale Maribel finanziert werden. Das Feld wird nur für die Arbeitnehmer ausgefüllt, die im Rahmen der Sozialen Maribel beschäftigt sind.

Die durchschnittliche Anzahl der bezuschussten Stunden pro Woche wird erhalten, indem die Beschäftigung Soziale Maribel in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) mit der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche der Referenzperson multipliziert wird.

Beispiele

Die Arbeitsdauer der Referenzperson entspricht 38 Stunden pro Woche.

- **Für einen Vollzeitarbeitnehmer beträgt die durchschnittliche Anzahl bezuschusster Stunden pro Woche bei der Finanzierung von 1 VZÄ 38**

(= 38 X 1). Bei einer teilweisen Finanzierung von 0,8 VZÄ entspricht diese Anzahl 30,4 (= 38 X 0,8).

- Für einen Teilzeitarbeitnehmer (80 %) beträgt die durchschnittliche Anzahl bezuschusster Stunden pro Woche bei der Finanzierung von 0,8 VZÄ 30,4 (= 38 X 0,8). Bei einer teilweisen Finanzierung von 0,5 VZÄ entspricht diese Anzahl 19 (= 38 X 0,5).

Die Arbeitsdauer der Referenzperson entspricht 40 Stunden pro Woche.

- Für einen Vollzeitarbeitnehmer beträgt die durchschnittliche Anzahl bezuschusster Stunden pro Woche bei der Finanzierung von 1 VZÄ 40 (= 40 X 1). Bei einer teilweisen Finanzierung von 0,8 VZÄ entspricht diese Anzahl 32 (= 40 X 0,8).

Die Meldung der Lohnangaben

Einleitung

Die Aufteilung der Lohnangaben des Quartals erfolgt allgemein pro Beschäftigungszeile.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Löhne pro Code zusammengezählt. Mit anderen Worten: Falls ein Arbeitnehmer verschiedene Lohnbestandteile erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Summen auf Quartalsbasis in der Beschäftigungszeile zusammengefasst.

Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Entschädigung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

Zeilennummer Entlohnung

Die Zeilennummer Entlohnung ist die laufende Nummer der Entlohnungen 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.

Entlohnungscode

Grundlohn

Der normale Lohn wird mit dem Entlohnungscode 101 angegeben. Auf den normalen Lohn oder den Grundlohn ohne gesetzliche oder außergesetzliche Prämien und Entschädigungen werden Sozialsicherheitsbeiträge fällig. Er umfasst:

- **den Lohn für normale, effektive Arbeit für Vertragsarbeitnehmer,**
- **das Tarifgehalt der definitiv ernannte Personalmitglieder,**
- **Trink- und Bedienungsgelder für Arbeitnehmer, die mit Trink- und Bedienungsgeldern entlohnt werden,**
- **den bei Krankheit oder Unfall garantierten Lohn (garantierten Tageslohn, garantierten Lohn erste Woche für Arbeiter und garantiertes Monatsgehalt für Angestellte und die weitere Auszahlung des Gehalts für die definitiv ernannten Mitglieder). Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und gemeinrechtliche Unfälle als auch um zeitweilige Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer anerkannten Berufskrankheit in der öffentlichen Regelung;**
- **die Entschädigung in Höhe von 90 % infolge eines Arbeitsunfalls,**
- **das Urlaubsgeld,**
- **Lohn für Abwesenheiten mit Lohnfortzahlung,**
- **Disponibilität wegen Krankheit oder Gebrechlichkeit,**
- **die Sachvorteile für Hausmeister, die nur mit Sachvorteilen bezahlt werden,**
- **die Entschädigung für zusätzliche Leistungen außer denen im KE 418, die dem definitiv ernannten Lehrpersonal zuerkannt wird; damit sind zusätzliche oder ergänzende Unterrichtsstunden gemeint, die für Schüler einer anderen Klasse oder einer gemischten Klasse (= nicht der eigenen Klasse) geleistet werden;**
- **die Tarife, das garantierte Gehalt, der garantierte Anteil am Pool oder die Honorare der Ärzte.**

Was den garantierten Lohn betrifft, ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass bei Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme im Falle von Krankheit oder gemeinrechtlichem Unfall nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die wiederaufgenommene Arbeit mindestens vierzehn Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme stets erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

Das Tarifgehalt eines definitiv ernannten Personalmitglieds, das in ein Land abbestellt wurde, mit dem Belgien kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, wird mit Lohncode 110 angegeben. Handelt es sich nicht um eine kurze Beschäftigungsdauer, fällt es nicht mehr unter die belgische Gesetzgebung und das LSS ist nicht mehr berechtigt, Sozialversicherungsbeiträge einzunehmen. Falls die Verwaltung dem solidarischen Pensionsfonds der provinzialen und lokalen Verwaltungen angeschlossen ist, unterliegt das Tarifgehalt dieses definitiv Ernannten nur Pensionsbeiträgen, keinen Sozialversicherungsbeiträgen.

Der Lohn eines definitiv ernannten Personalmitglieds, das im Rahmen einer

„Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ abwesend ist“ und Sozialversicherungs- und Pensionsbeiträgen unterworfen ist, wird mit Lohncode 120 angegeben.
Mit diesem Code muss z. B. der Lohn angegeben werden, der einem definitiv ernannten Personalmitglied gezahlt wird, das im Rahmen eines Disziplinarverfahrens erwerbslos wird und dessen Abwesenheit mit dem MNA-Code 511 im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ angegeben wird. Auch das Wartegeld des Einsatzpersonals der Polizei in der Periode der Inaktivität vor der Pension, das mit dem MRA-Code 516 angegeben wird, wird mit dem Lohncode 120 angegeben.

Der Lohn eines definitiv ernannten Personalmitglieds, das im Rahmen einer „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ abwesend ist und Sozialversicherungs- und Pensionsbeiträgen unterworfen ist, wird mit Lohncode 170 angegeben. Dieser Code muss bei entlohnter vollständiger Abwesenheit mit den MNA-Codes 501, 503, 507, 508 oder 509 angegeben werden.

Die aktivierte Entschädigung, die das LfA oder das ÖSHZ vertraglichen Arbeitnehmern im Rahmen einer Beschäftigungsmaßnahme gewähren, wird mit Lohncode 150 angegeben. Mit diesem Code sind anzugeben:

- **die Arbeitsunterstützung des LfA oder die finanzielle Beteiligung des ÖSHZ im Rahmen des Aktiva-Plans (einschließlich Aktiva-Start und Aktiva Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik);**
- **die Eingliederungsentschädigung des LfA oder die finanzielle Beteiligung des ÖSHZ im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms;**
- **die Wiedereingliederungsentschädigung des LfA oder die finanzielle Beteiligung des ÖSHZ im Rahmen eines sozialen Eingliederungsprogramms;**
- **die Erfahrungszulage des LfA oder die finanzielle Beteiligung des ÖSHZ für Ausbilder einer Unterrichtsanstalt, die nach einer Entlassung infolge einer Umstrukturierung im Privatsektor eingestellt wurden.**

Die aktivierte Entschädigung ist sozialversicherungspflichtiger Lohn.

Für die Arbeitnehmer, die im Rahmen der Sozialen Maribel beschäftigt sind, wird mit dem Code 26 der Betrag von bestimmten ‚erhaltenen Beiträgen und/oder anderen Zuschüssen als der Sozialen Maribel‘ angegeben:

- **die Prämien und Zuschüsse Activa;**
- **die Prämien und Zuschüsse Plan Impulsion (ausgenommen Impulsion 55+).**

Die übrigen erhaltenen Prämien und Zuschüsse (beispielsweise Eingreifen in der Arbeitsunfallversicherung, Leistung der „Vlaams Agentschap Personen met een Handicap“…) und die Beitragsermäßigungen werden nicht mit diesem Code angegeben.

Der Code 26 hat keinen Einfluss auf die Beitragsberechnung.

Der angepasste Lohn bei Krankheit oder Unfall

Auf den angepassten Lohn bei Krankheit und Unfall werden keine Sozialversicherungsbeiträge fällig.

Mit Entlohnungscode 212 wird die Entschädigung bei Krankheit und Unfall für den Zeitraum von sieben Tagen nach dem garantierten Wochenlohn angegeben. Dies betrifft die Entschädigung gemäß 60% des Anteils am Normallohn, der die Lohngrenze, die für die Berechnung der Kranken- und Invaliditätsentschädigung in Frage kommt, nicht überschreitet. Entlohnungscode 212 wird für alle vertraglichen Handarbeiter und vertraglichen Geistesarbeiter angewandt, die probeweise oder für einen Zeitraum von weniger als 3 Monaten angestellt waren.

Mit Entlohnungscode 213 wird der Ausgleich für die zweite, dritte oder vierte Woche der Arbeitsunfähigkeit angegeben.

Mit Lohncode 215 werden alle anderen Ergänzungen für Krankheit oder Unfall gemeldet. Dies sind u. a.:

- **der Vorschuss auf die Auszahlungen des Arbeitsunfallversicherers, die ein Arbeitgeber in der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors einem Arbeitnehmer zahlt, der einen Arbeitsunfall erleidet;**
- **die Zusatzentschädigung zusätzlich zur täglichen Entschädigung von 90 % des durchschnittlichen Tagesbetrags, den ein Arbeitgeber im Rahmen der Arbeitsunfallregelung (des Privatsektors oder des öffentlichen Sektors) zahlt;**
- **die Zusatzentschädigung zusätzlich zur täglichen Entschädigung von 90 % des durchschnittlichen Tagesbetrags, den ein Arbeitgeber im Rahmen der Berufskrankheitsregelung des öffentlichen Sektors zahlt.**

Die Entschädigungen für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor

Der Lohncode 140 wird – sowohl für das vertragliche als auch das definitiv ernannte Personal – für die Entschädigung im Zeitraum zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit wegen einer anerkannten Berufskrankheit verwendet. Die vollständige Entschädigung (90% des Lohns) muss mit diesem Code angegeben werden und unterliegt ausschließlich persönlichen Sozialversicherungsbeiträgen und bei statutarischen Personalmitgliedern persönlichen und patronalen Pensionsbeiträgen.

Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Entschädigungen, die einem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags oder der Einstellung gezahlt werden, werden mit den Codes 130 und 131 für ein

vertraglich angestelltes Personalmitglied und mit dem Code 132 für ein definitiv ernanntes Personalmitglied angegeben.

Mit Entlohnungscode 130 werden die in Arbeitszeit ausgedrückten Entschädigungen angegeben. Es betrifft ausschließlich Entschädigungen, die vertraglichen Personalmitgliedern zugebilligt werden und für die aufgrund von Artikel 19 § 2 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden: Daher handelt es sich hier nicht um den Lohn für die Kündigungsfrist, sondern um Entschädigungen, die bei Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden müssen, einschließlich der Entschädigungen für die Entlassung im gemeinsamen Einvernehmen. Aus gesetzlicher Sicht handelt es sich um den Lohn, für den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Mit dem Entlohnungscode 132 werden die in Arbeitszeit ausgedrückten Entschädigungen angegeben, die einem vertraglich angestellten Personalmitglied gewährt werden. die Entlassungsentschädigung, die anlässlich einer von Amts wegen erfolgte Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses als statutarischer Bediensteter durch den Arbeitgeber gezahlt wird.

Nur für die mit Lohncodes 130 und 132 anzugebenden Lohndaten muss das Beginn- und Enddatum des dadurch abgedeckten Zeitraums angegeben werden. 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.

Mit dem Lohncode 131 werden die Entschädigungen für vertraglich angestellte Personalmitglieder angegeben, die NICHT in Arbeitszeit ausgedrückt werden. Es handelt sich hier um Beträge:

- **die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags bezahlt werden (zum Beispiel Abgangsentschädigungen),**
- **auf die Beiträge für die soziale Sicherheit geschuldet werden,**
- **die nicht durch Entlohnungscode 130 berücksichtigt werden.**

Die Berechnungsweise spielt dabei keine Rolle. Das heißt auch Abschiedsprämien, die in Form eines Lohns für einige Monate berechnet werden, fallen unter diesen Code.

Zusätzliche Entschädigungen

Für jede zusätzliche Entschädigung gibt es grundsätzlich einen Lohncode. Bei diesen Codes wird zwischen zusätzlichen Entschädigungen allgemeiner Art und solchen unterschieden, die für bestimmte Personalkategorien spezifisch sind.

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art können allen Personalmitgliedern gewährt werden. Sie werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und 801 bis 899 angegeben.

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen, die für bestimmte

Personalkategorien spezifisch sind, werden mit den Lohncodes 501 bis 599 und den Entlohnungscodes 901 bis 999 angegeben. Diese Lohncodes sind für Prämien, Zulagen, Entschädigungen und Vergütungen zu verwenden, die nur spezifischen Personalkategorien zugebilligt werden (Feuerwehrleute, Polizei-, Lehr-, Pflegepersonal usw.). Für diese besonderen Personalkategorien muss auch das Feld „Statut“ angegeben werden.

Die zusätzlichen Entschädigungen, für die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, müssen stets mit den Entlohnungscodes 801 bis 999 angegeben werden.

Zusätzliche Entschädigungen, die von Sozialversicherungsbeiträgen freigestellt sind, müssen stets mit den Entlohnungscodes 401 bis 599 angegeben werden.

Für die definitiv ernannten Personalmitglieder bleibt der Unterschied zwischen den Codes für zusätzliche Entschädigungen beibehalten, je nachdem, ob sie Artikel 30, §2, 4° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 entsprechen oder nicht. Die zusätzlichen Entschädigungen, die Artikel 30 nicht entsprechen und deshalb an Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen sind, müssen wie die Entschädigungen der Vertragsarbeiter mit den Lohncodes 801 bis 999 angegeben werden.

Jeder Lohncode hat in der DmfAppl eine eindeutige Bedeutung, abhängig davon, ob der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Die Nummer des Lohncodes enthält keinen Hinweis darauf, ob Pensionsbeiträge für die Entschädigung fällig werden oder nicht.

Zusatzentschädigungen allgemeiner Art

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und 801 bis 899 angegeben.

Vorteile als Sachleistungen oder in Form von Schecks sind in der DmfAPPL mit den Lohncodes 804 oder 806 anzugeben, falls die Vorteile sozialversicherungspflichtig sind. Falls sie beitragsfrei sind, ist Lohncode 404 oder 406 zu verwenden.

Die Lohncodes 404 und 804 werden in Abhängigkeit von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt. Die Lohncodes 406 und 806 werden benutzt, wenn Vorteile unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals gearbeiteten Tage (Sport- und Kulturschecks, Öko-Schecks…) zugebilligt werden.

Die Sachvorteile (Wohnung, Strom, Heizung) von Hausmeistern, die neben ihrem Sachvorteil auch einen Lohn empfangen, werden mit Lohncode 404 oder 804 angegeben.

Sachgeschenke, Geldgeschenke oder Geschenkschecks anlässlich des Nikolausfests, zu Weihnachten oder Neujahr, anlässlich einer ehrenvollen Auszeichnung, etc. werden mit Lohncode 403 angegeben.

Die anderen Zulagen, Prämien oder Entschädigungen werden mit den Lohncodes 433, 434, 833 und 834 angegeben.

Falls sie unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt werden, sind Lohncode 433 (freigestellt) und Lohncode 833 (pflichtig) zu verwenden.

Falls die Entschädigungen unmittelbar mit den während des Quartals erbrachten Leistungen zusammenhängen, sind Lohncode 434 (freigestellt) und Lohncode 834 (pflichtig) zu verwenden.

Mit den Codes 433, 434, 833 und 834 werden folgende Zulagen, Prämien oder Entschädigungen angegeben:

- **Entschädigungen für Belastungen, die nicht als normal und untrennbar mit dem Amt verbunden betrachtet werden können,**
- **Gehaltszuschläge für definitiv ernannte Hausmeister, die keinen Tariflohn erhalten und mit Vorteilen in Sachleistungen vergütet werden,**
- **Zusatzleistungen zum gesetzlichen Urlaubsgeld,**
- **Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus,**
- **der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen,**
- **Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen,**
- **Zulagen, Entschädigungen und Prämien aller Art,**
- **Vorteile aller Art,**
- **Überstundenzulage, sektorspezifische Zulage oder ähnliche Jahresprämie,**
- **Entschädigung für die Vorbereitung der Organisation und Aufsicht von Wahlen,**
- **Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit,**
- **Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit,**
- **Produktivitätsprämie,**
- **garantierte minimale Lohnerhöhung für ein Personalmitglied, das auf einen höheren Dienstgrad befördert wird,**
- **74,37 EUR pro Jahr, die dem in der anerkannten Familien- und Seniorenhilfe beschäftigten Personal zugebilligt werden,**
- **Umstrukturierungsprämie für das Betreuungs- und Pflegepersonal und das heilhilfsberufliche Personal (29,35 EUR/Monat),**
- **Entschädigung für die Abendleistungen des Pflege- und Betreuungspersonals (Attraktivitätsplan),**
- **Entschädigung für Pflegepersonal, das über eine besondere berufliche Fähigkeit oder eine besondere Berufsbezeichnung verfügt (Attraktivitätsplan),**
- **sonstige Sonderentschädigungen für das Pflege- und Betreuungspersonal,**
- **sonstige Sonderentschädigungen für Ärzte.**

Für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen wie beispielsweise schwangere Arbeitnehmerinnen oder ein Arbeitnehmer während der Laufbahnunterbrechung hat der Arbeitgeber, der seine gesetzlichen, vertraglich vereinbarten oder statutarischen Verpflichtungen

nicht einhält, eine gesetzliche Entschädigung zusätzlich zur Entlassungsentschädigung zu zahlen. Diese Entschädigung ist von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit und wird mit Lohncode 440 angegeben.

Die Kosten für den Arbeitgeber werden mit Lohncode 441 angegeben. Sie beziehen sich sowohl auf die Erstattung von Arbeitskleidung, Arbeitsmitteln und (beruflich bedingte) Fahrtkosten durch den Arbeitgeber als auch auf die Bereitstellung von Arbeitskleidung, Arbeitsmitteln und Fahrtmitteln und unterliegen nicht Sozialversicherungsbeiträgen. Mit Entlohnungscode 441 werden alle Entschädigungen für Kleidung, Reise- und Aufenthaltskosten angegeben.

Bei den Vertragsarbeitern ist die Haushalts- und Ortszulage sozialversicherungspflichtig, was mit Lohncode 821 angegeben werden muss. Für die definitiv ernannten Arbeitnehmer ist die Zulage beitragsfrei und muss Lohncode 421 verwendet werden.

Die Entschädigungen für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen, die je nach Fall von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind oder Sozialversicherungsbeiträgen unterliegen und keinen Pensionsbeiträgen für definitiv ernannte Personalmitglieder unterworfen sind, werden mit den Lohncodes 435 und 436 (freigestellt) und den Lohncodes 835 und 836 (versicherungspflichtig) angegeben. Mit diesen Codes werden unter anderem angegeben:

- **die freigestellten oder beitragspflichtigen Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen, die anderen Personalmitgliedern als denen des Personals der lokalen Polizei (altes Statut) und der öffentlichen Feuerwehrdienste zugebilligt werden;**
- **die freigestellten Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen für das Personal der lokalen Polizei (altes Statut) und der öffentlichen Feuerwehrdiensten (KE vom 20.06.1994);**
- **die beitragspflichtige Zulage für Nachtleistungen im Rahmen des Attraktivitätsplans, die**
    - **dem Krankenpflege- und Betreuungspersonal für Leistungen vor 20 Uhr oder nach 6 Uhr gewährt wird;**
    - **die anderen als dem Pflege- und Betreuungspersonal gewährt werden.**

Der Betrag von höchstens 135 EUR pro Jahr, dem ein Arbeitnehmer wegen der Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaftsorganisation zuerkannt wird, ist von Sozialversicherungsbeiträgen befreit und wird mit Lohncode 443 gemeldet.

Die Lohnzulage im Rahmen der freiwilligen Viertagewoche (Gesetz vom 10. April 1995) wird mit dem Lohncode 851 (den Beiträgen zur sozialen Sicherheit und Pension für statutarisches Personal unterworfen) angegeben. Die Prämie im Rahmen der Viertagewoche (Gesetz vom 19. Juli 2012) wird mit dem Lohncode 852 (den Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen) angegeben. Die Prämie im Rahmen des halbzeitlichen vorzeitigen Dienstaustritts (Gesetz vom 10. April 1995), der halbzeitlichen Beschäftigung ab dem 50. oder 55. Jahr (Gesetz vom 19. Juli 2012) oder einer Arbeitszeitverringerung werden mit dem Lohncode 452 (befreit) angegeben.

Die Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund Berufskrankheit oder Arbeitsunfall unterliegt keinen Sozialversicherungsbeiträgen. Für die Personalmitglieder, die im Dienst sind, wird die Pension mit Lohncode 490 angegeben. Personalmitglieder, die nach ihrem Dienstaustritt die Pension ihres früheren Arbeitgebers weiterhin erhalten, sind nicht in der DmfAPPL anzugeben.

Spezifische Zusatzentschädigungen für bestimmte Personalkategorien

Die zusätzlichen Entschädigungen werden mit den Lohncodes 501 bis 599 angegeben, wenn keine Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, und mit den Lohncodes 901 bis 999, wenn Beiträge fällig werden.

Für das Lehrpersonal werden Entschädigungen für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen und die Begleitung von Schülern beim Schülertransport befreit, die als zusätzliche Leistungen erbracht werden, von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind und mit Lohncode 501 angegeben werden.

Die Entschädigungen für mit der Funktion verbundene ergänzende oder zusätzliche Tätigkeiten, die ein definitiv ernanntes Personalmitglied des Vor- und Schulunterrichts, das sein Gehalt vom Ministerium der Flämischen Gemeinschaft bezieht, ausübt, sind von der Berechnung der Behördenpension ausgeschlossen. Sie sind separat mit den Lohncodes 502 (freigestellt) und 902 (sozialversicherungspflichtig) anzugeben. Es handelt sich um die Entschädigungen für:

- **die Aufsicht und Überwachung außerhalb der Unterrichtsstunden;**
- **das Führen der Schulbibliothek;**
- **die zusätzlichen oder ergänzenden Unterrichtsstunden, die ein Mitglied des Lehrpersonals Schülern seiner Klasse erteilt;**
- **die Leitung der oben genannten Tätigkeiten sowie aller zusätzlichen oder ergänzenden Unterrichtsstunden.**

Ergänzungsleistungen ohne Bezug zu Zusatzleistungen (Dienstaltersentschädigung, Diplomentschädigung…) werden mit den Lohncodes 506 (freigestellt) und 902 (sozialversicherungspflichtig) angegeben.

Für das Pflege- und Betreuungspersonal und das paramedizinische Personal müssen die Gehaltszuschläge für außerordentliche Leistungen gemäß dem Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Familie vom 03.11.1972 mit Lohncode 510 (freigestellt) und Lohncode 910 (versicherungspflichtig) angegeben werden. Unter die außerordentlichen Leistungen fallen: 1) Nachtdienst; 2) Arbeit an Sonn- und Feiertagen; 3) wechselnde Stunden oder unterbrochene Dienste.

Die Entschädigungen für den Nachtdienst werden mit den Lohncodes 512 und 912 angegeben. Mit diesen Codes werden unter anderem angegeben:

- **die Stundenentschädigung von 2,05 EUR gemäß dem Rundschreiben des Ministers der Volksgesundheit und der Umwelt vom 17.04.1989**
- **die Zulage für Nachtleistungen im Rahmen des Attraktivitätsplans, die**

für Leistungen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr gewährt wird.

Die Gehaltszuschläge für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen werden mit dem Lohncode 916 angegeben. Dies betrifft u. a. die Zulage in Höhe von 1,021 EUR/Stunde, die aufgrund des Rundschreibens des LIKIV vom 17.07.1992 gewährt wird.

Für die Attraktivitätsprämie, die von der Einrichtungen des öffentlichen Sektors gewährt wird, die zu den föderalen Gesundheitssektoren gehören, wird Lohncode 917 verwendet. Für das Krankenpflege- und Betreuungspersonal, dem damit gleichgesetzten Personal und dem Verwaltungspersonal muss dieser Code angegeben werden.

Für Ärzte muss der variable Anteil am Pool mit den Lohncodes 524 und 924 angegeben werden.

Für die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäterwerden die Entschädigungen für (regelmäßige) Leistungen, die bei der Prüfung der Frage in Betracht kommen, ob die Grenze von 785,95 EUR erreicht wurde, in der DmfAPPL mit Lohncode 542 angegeben, sofern der Grenzbetrag nicht überschritten ist. Überschreiten die Entschädigungen den Grenzbetrag, muss Lohncode 942 verwendet werden. Ihre Verwaltung muss deshalb selbst bestimmen, ob der Grenzbetrag für die regelmäßigen Leistungen überschritten wurde.
Das (doppelte) Urlaubsgeld für die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter wird mit den Lohncodes 312, 314, 349 und 350 angegeben.

Für das Personal der Feuerwehr werden die Lohncodes 553, 557, 951, 954, 957, 974 und 975 verwendet.

Die Prämie für Operativität und unregelmäßige Leistungen ist auf der Grundlage von Artikel 30 des KE vom 28.11.1969 von Sozialversicherungsbeiträgen befreit und wird mit Lohncode 553 angegeben.

Der jährliche Gehaltszuschlag für den Leiter des Feuerwehrdienstes und der Gehaltszuschlag POL 44 unterliegen Pensionsbeiträgen für definitiv ernannte Personalmitglieder und werden mit dem Lohncode 557 oder 957 angegeben, je nach dem, ob der Zuschlag Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen ist oder nicht.

Der jährliche Gehaltszuschlag, der Offizieren des Feuerwehrkorps für den Bereitschaftsdienst zuerkannt wird, wird vom FPD bei der Berechnung der Behördenpension nicht berücksichtigt, unterliegt keinen Pensionsbeiträgen an das LSS und ist mit dem Lohncode 951 anzugeben.

Die Zusatzentschädigung für Opt-out-Stunden, die zusätzlich zur normalen Stundenregelung geleistet werden, unterliegt Sozialversicherungsbeiträgen und wird mit Lohncode 954 angegeben.

Die Zulage für den besonderen Rechnungsführer der Hilfeleistungszone wird mit Lohncode 974 angegeben.

Die Mandatszulage des Zonenkommandanten einer Hilfeleistungszone wird mit dem Lohncode 975 angegeben.

Für Polizeipersonal, das sich für das alte Statut entschieden hat, werden die

Lohncodes 556, 591 und 991 verwendet. Mit dem Lohncode 556 wird die Entschädigung für Kosten angegeben, die bei der Ausübung von Aufträgen der Gerichtspolizei entstanden sind. Die Lohncodes 591 und 991 können nur von ehemaligen Gendarmen, ehemaligen Mitgliedern der Gerichtspolizei und ehemaligem Militärpersonal, das bzw. die sich für das alte Statut entschieden hat (haben), verwendet werden.

Für Polizeipersonal mit dem neuen Statut müssen die Lohncodes 570, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 992 und 993 verwendet werden.

Mit den Lohncodes 961 und 962 werden jeweils der Gehaltszuschlag für die Ausübung eines Mandats und die Zulage für Dienstleistungen, die an einem Samstag, einem Sonntag, einem Feiertag oder nachtsüber erbracht werden, angegeben.

Die „verschiedenen Zulagen und Entschädigungen gemäß KE vom 30.03.2001“, die sozialversicherungspflichtig sind, werden mit dem Lohncode 970 angegeben und umfassen unter anderem:

- **die Zulage für erreichbares und rückrufbares Personal,**
- **die Zulage für ununterbrochenen Dienst von mehr als 24 Stunden,**
- **die Funktionszulage,**
- **die Zulage für den Ausbilder,**
- **die Pauschalzulage für bestimmte Personalmitglieder, die mit der Ausführung bestimmter Aufgaben im Rahmen der Durchführung der föderalen Eingliederungspolitik betraut sind,**
- **die Zulage für den Mentor,**
- **die Zulage „Region Brüssel-Hauptstadt“,**
- **die Zulage für besondere Luftfahrtleistungen,**
- **die Zulage für Lehraufträge,**
- **die Auswahlzulage,**
- **Zulage für das Personal des operativen, administrativen und logistischen Rahmens der föderalen Polizei und des Korps der lokalen Polizei, die 2001 mit Informatikaufgaben betraut wurden.**

Die „verschiedenen Zulagen und Entschädigungen, die NICHT sozialversicherungspflichtig sind“, werden mit dem Lohncode 570 angegeben und umfassen unter anderem folgende Kostenentschädigungen:

- **die Zulage für tatsächliche Ermittlungskosten,**
- **die Entschädigung für Telefonkosten,**
- **die Entschädigung für Betreuung Polizeihund,**
- **die Entschädigung für Fahrten im Rahmen der Binnenschifffahrt,**
- **die Entschädigung für Bestattungskosten des Ehegatten (der Ehegattin) oder eines Kindes.**

Mit Lohncode 570 werden auch die Entschädigung für ständigen Dienst bei SHAPE und der befreite Teil der Zulage für Ausgewählte des ehemaligen Militärpersonal, das in den lokalen Polizeidienst versetzt wurde, angegeben. Diese Entschädigungen sind für definitiv ernanntes Personal auf der Grundlage von Artikel 30, § 2, 4° des KE vom 28.11.1969 befreit.

Die „verschiedenen Zulagen und Entschädigungen mit Ausnahme derjenigen gemäß KE vom 30.03.2001“, die sozialversicherungspflichtig sind, werden mit dem Lohncode 971 angegeben. Mit diesem Code wird auch der sozialversicherungspflichtige Teil der Zulage für Ausgewählte des ehemaligen Militärpersonal, das in den lokalen Polizeidienst versetzt wurde, angegeben.

Mit dem Lohncode 974 wird die Zulage für den besonderen Rechnungsführer der lokalen Polizeizone gemeldet. Auch für die Zulage, die dem Regionaleinnehmer gewährt wird, der als besonderer Rechnungsführer in den administrativen und logistischen Rahmen der lokalen Polizei übergeht, muss dieser Code gebraucht werden.

Mit dem Lohncode 975 wird die Zulage für den Sekretär der lokalen Polizeizone angegeben.

Mit dem Lohncode 976 wird die Kompetenzentwicklungszulage angegeben, die jährlich einmal im Monat September an das Personalmitglied ausgezahlt wird, das mit Erfolg eine zertifizierte Ausbildung absolviert hat.

Mit dem Lohncode 992 werden einen Reihe von Übergangszulagen auf Personalmitglieder des operationellen Rahmens angegeben.

Mit dem Lohncode 993 werden die jährliche Ausbildungszulage und die jährliche Meisterzulage des versetzten ehemaligen Militärpersonals angegeben.

Zusätzliche Entschädigungen, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals gewährt werden

Für zusätzliche Entschädigungen, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals zugebilligt werden und die sozialversicherungspflichtig sind, sind besondere Regeln zu beachten. Dies betrifft folgende Entschädigungen:

- **Jahresendprämie (Lohncode 817),**
- **Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks (Lohncode 806),**
- **andere Zulagen und Prämien, wie Dienstalterzulage oder Treueprämie (Lohncode 833),**
- **Ausgleich für das Lehrpersonal, der nicht mit zusätzlichen Leistungen zusammenhängt (Lohncode 906),**
- **Attraktivitätsprämie (Lohncode 917),**
- **Gehaltszuschläge für Offiziere, die im Bereitschaftsdienst für den Polizei- und Feuerwehrkorps aktiv sind (Lohncode 951),**
- **jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes (Lohncode 957).**

Es betrifft Prämien, Entschädigungen und Zulagen, deren Berechnungsgrundlage ein Quartal überschreitet oder einmalige Prämien und Entschädigungen, die einem Arbeitnehmer gewährt werden. Diese werden im Allgemeinen 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 alle unter diesen Codes angegebenen Vorteile muss auch die Frequenz der Bezahlung angegeben werden.

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 DmfAPPL 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.

Entschädigungen, die einem Sonderbeitrag unterliegen

Der **Saldo des in Geld** ausgezahlten Mobilitätsbudgets wird mit dem Lohncode 29 angegeben. Es handelt sich um den Saldo, der - nach Abzug des Wertes der umweltfreundlichen Fahrzeuge und der nachhaltigen Transportmittel - mit der 3. Säule **übereinstimmt.**

Der Lohncode 770 betrifft einen Vorteil, auf den keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden: persönliche Nutzung eines Betriebsfahrzeugs für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und die private Nutzung oder der Erhalt einer Mobilitätsentschädigung oder eines umweltfreundlichen Fahrzeugs im Rahmen des **Mobilitätsbudgets**.

Arbeitnehmer, die ihr Betriebsfahrzeug gegen eine Mobilitätsentschädigung eingetauscht haben, müssen den steuerlichen Vorteil davon angeben. Der Vorteil wird pauschal festgesetzt auf 4 % von 6/7 des Katalogwerts des eingetauschten Betriebsfahrzeugs. Eventuelle finanzielle Aufwendungen des Arbeitnehmers, wenn das Betriebsfahrzeug nicht unentgeltlich bereitgestellt wird, können abgezogen werden. Für weitere Informationen verweisen wir auf den FÖD Finanzen (https://financien.belgium.be/nl/particulieren).

Die Berechnung des Vorteils, der sich aus der Nutzung eines Betriebsfahrzeugs ergibt, besteht in der Anwendung eines CO_2-Prozentsatzes auf 6/7 des Katalogwerts des unentgeltlich zur Verfügung gestellten Fahrzeugs.

Um den CO_2-Anteil zu bestimmen, geht man von einem Basisanteil von 5,5 % aus, der um 0,1 % pro CO_2-Gramm über dem als Referenzwert dienenden CO_2-Ausstoß auf maximal 18 % erhöht wird. Für jedes CO_2-Gramm unter dem als Referenzwert dienenden CO_2-Ausstoß verringert sich der Basisanteil um 0,1 % auf maximal 4 %. Der König legt jährlich den als Referenzwert dienenden CO_2-Ausstoß fest. Für 2019 **ist dies:**

- **Benzin-, LPG- oder Erdgasmotor:** 107 **g/km**
- **Dieselmotor:** 88 **g/km**

Hybridfahrzeuge benutzen die Formel gemäß dem verwendeten Festbrennstofftyp. Fahrzeuge, für die keine Angaben in Bezug auf den CO_2-Ausstoß vorliegen, sind bei der Direktion für Fahrzeugzulassungen einem Fahrzeug mit einem CO_2-Ausstoß von 205 g/km (Benzin-, LPG- oder Erdgasmotor) oder 195 g/km (Diesel) gleichzusetzen.

Der Vorteil darf auf keinen Fall weniger als 820,00 EUR (nicht indexiert) pro Jahr betragen. Für 2019 beträgt er 1.340,00 EUR**. Im Falle einer Beteiligung des Arbeitnehmers ist dies vom berechneten Vorteil abzuziehen.**

In einem Übergangszeitraum bis Ende 2020 ist es der in der Tabelle (Code 49.1) der **Konformitätsbescheinigung** des Fahrzeugs angegebene **NEDC-Wert** (kombinierter CO_2-Wert) und nicht der WLTP-Wert (Code 49.4), der verwendet werden muss. Beim CO_2-Emissionsgehalt auf der Zulassungsbescheinigung ist nicht angegeben, ob es sich um den WLTP-Wert oder den NEDC-Wert handelt. Dieser Wert kann deshalb vorläufig nicht genutzt werden. **Für die praktische Anwendung verweisen wir auf die entsprechende Steuerregelung (auf der Website (https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/vennootschapsbelasting/voordelen_van_alle_aard/bedrijfswagens) der Steuerverwaltung,** und die angepasste FAQ Nr. 41 über den CO_2-Emissionsgehalt, der zu berücksichtigen ist**).**

Auch wenn kein CO_2-Sonderbeitrag geschuldet wird (Nutzfahrzeuge) und das Fahrzeug vom Finanzamt als ‚Lieferwagen' bezeichnet wird, muss ein etwaiger Sachvorteil (in steuerlicher Hinsicht) unter Lohncode 770 angegeben 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.

Die Gewinnbeteiligungen, die eine Interkommunale an ihre Personalmitglieder zahlt, ist mit Entlohnungscode 780 anzugeben.

Die von Arbeitgebern gezahlten Verkehrsbußen werden mit dem Entlohnungscode

791 angegeben.

Die Zahlungen des Arbeitgebers zur Bildung einer außergesetzlichen Pension zugunsten seiner Personalmitglieder oder ihrer Berechtigten werden mit

- **dem Entlohnungscode 792 angegeben, wenn die außergesetzliche Rente bei der Pensionierung direkt an den Arbeitnehmer gezahlt wird;**
- **dem Entlohnungscode 793 angegeben, wenn der Vorteil an eine Versicherungsgesellschaft oder an eine Rentenverwaltungsstelle überwiesen wird.**

Die direkte Überweisung einer außergesetzlichen Rente im Rahmen einer Gruppenversicherung, die nicht pro Arbeitnehmer individualisiert werden kann oder an ein ehemaliges Personalmitglied, das nicht mehr im Dienst ist (oder an dessen/deren Angehörige(n)), kann in dem Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ angegeben werden.

Für die Personalmitglieder einiger Antwerpener Verwaltungen wird der Lohn, für den der Beitrag im Rahmen des zweiten Pensionspfeilers Vertragspersonal berechnet wird, mit den Entlohnungscodes 794 (Lohnteil unter oder gleich wie Schwellenbetrag) und 795 (Lohnteil über dem Schwellenbetrag) angegeben.

Für die Personalmitglieder einer Reihe von Verwaltungen in Brügge wird der Lohn, für den der Beitrag im Rahmen des zweiten Pensionspfeilers Vertragspersonal berechnet wird, mit den Entlohnungscodes 796 (0 bis einschließlich 9 Dienstjahre), 797 (10 bis einschließlich 19 Jahre Dienstjahre), 798 (20 bis einschließlich 29 Jahre Dienstjahre) und 799 (30 oder mehr Jahre Dienstjahre) angegeben.

Urlaubsgeld

Für das Urlaubsgeld werden die Entlohnungscodes 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 348, 349 und 350 verwendet.

Der Code 311 (einfaches Urlaubsgeld für die Urlaubstage die am Ende des Urlaubsjahres nicht aufgenommen werden konnten), die Codes 313 und 317 (einfaches Urlaubsgeld Dienstaustritt) und die Codes 315 und 318 (einfaches Urlaubsgeld vorherige Beschäftigung) dürfen lediglich benutzt werden für:

- **das Vertragspersonal, dessen Arbeitgeber die Urlaubsregelung des Privatsektors anwendet;**
- **bezuschusste Vertragsbedienstete;**
- **Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;**
- **Ersatzpersonal für die Arbeitnehmer in der (freiwilligen) Viertagewoche.**

Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Verwendung der Lohncodes 313, 315, 317 und 318 und die Anwendung der Sozialversicherungsbeiträge.

Einfaches Urlaubsgeld – Kodifikationen und Anwendung

Statut Arbeitnehmer	Arbeitgeber Dienstaustritt		neuer Arbeitgeber	
	Lohncode	Beiträge	Lohncode	Beiträge
Vertragspersonal, Praktikanten mit Blick auf endgültige Ernennung	317	ja	318	nein
zeitweilige Bedienstete, BVB und Bedienstete gemäß Artikel 60-er[1], Ersatzpersonal Viertagewoche	313	nein	315	ja

~~[1] Die spezifische ‚Urlaubsregelung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60' ist ab dem 1.1.2017 nicht mehr anwendbar auf Arbeitnehmer gemäß Artikel 60 in der flämischen Region. Nur ihr Abgangsurlaubsgeld wird mit dem Lohncode 317 angegeben.~~

Der Code 316 (Urlaubsgeld – Polizeipersonal) wird für das Urlaubsgeld und das Urlaubsgeld für das Ausscheiden aus dem Dienst des angestellten und definitiv ernannten Polizeipersonals verwendet.

Der Code 319 (ergänzendes Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität) wird für den normalen Lohn verwendet, der einem Arbeitnehmer, der die Arbeit beginnt oder wiederaufnimmt, für ergänzende Urlaubstage gezahlt wird.

Der Code 348 (Urlaubsgeld – befreit) wird für das Urlaubsgeld verwendet, das in der Urlaubsregelung öffentlicher Sektor vollständig von der besonderen Einbehaltung von 13,07% befreit ist. Es betrifft nur die Personalmitglieder von Verwaltungen, die für ihre statutarischen Personalmitglieder dem Pensionspool der halbstaatlichen Einrichtungen oder der Pensionsregelung der Staatskasse angegliedert sind.

Die Codes 349 (doppeltes Urlaubsgeld Dienstaustritt – 3. bis einschließlich 5. Tag der vierten Urlaubswoche - befreit) und 350 (doppeltes Urlaubsgeld – 3. bis 5. Tag der vierten Urlaubswoche - befreit) können nur für Vertragspersonal einer Verwaltung verwendet werden, die die Urlaubsregelung des Privatsektors gewählt hat.

Übersichtstabelle

In der Übersichtstabelle befinden sich die Beschreibungen der Entschädigungen in Kurzform. Ein vollständiges Verzeichnis aller Lohncodes mit Beschreibung finden Sie in Anlage 32 des „Glossars" der DmfAPPL.

Beschreibung	Lohncode
Grundlohn	
Indexierter Grundlohn (ohne gesetzliche oder außergesetzliche Prämien und Entschädigungen)	101
Der einem definitiv ernannten Personalmitglied, das ins Ausland entsandt wurde und auf eine Behördenpension in Betracht kommt, zuerkannte Lohn	110
Der einem endgültig ernannten Personalmitglied, das im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit abwesend ist, zuerkannte Lohn – sozialversicherungspflichtig – keine Pensionsbeiträge	120
aktivierte Entschädigung, die das LfA oder das ÖSHZ einem Arbeitnehmer im Rahmen einer Beschäftigungsmaßnahme gewährt	150
10% des Lohns der Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungsabkommen, die für die Ausbildung bestimmt sind	160
Der einem endgültig ernannten Personalmitglied, das im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit abwesend ist, zuerkannte Lohn – sozialversicherungspflichtig – Pensionsbeiträge	170
andere als im Rahmen der Sozialen Maribel erhaltene Prämien oder Zuschüsse	26
Berufskrankheiten – öffentlicher Sektor	
Entschädigung Arbeitsunfähigkeit befristeter Art – anerkannte Berufskrankheit	140
Entschädigungen wegen einseitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – in Arbeitszeit ausgedrückt (nur für Vertragspersonal)	130
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – nicht in Arbeitszeit ausgedrückt (nur für Vertragspersonal)	131
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – in Arbeitszeit ausgedrückt (nur für vertraglich angestellte Bedienstete)	132
Angepasster Lohn bei Krankheit oder Unfall	

Krank oder Unfall: 60 % des Normallohns – 2. Krankheitswoche – Vertragspersonal	212
Krankheit oder Unfall: Zusatzentschädigung – 2., 3. und 4. Krankheitswoche - Vertragspersonal	213
Krankheit oder Unfall: sonstige Zusatzentschädigung oder zeitweilige Arbeitsunfähigkeit	215
Urlaubsgeld	
Einfaches Urlaubsgeld - langfristige Abwesenheit für die Urlaubstage, die am Ende des Urlaubsjahres nicht genommen werden konnten	311
(Doppeltes) Urlaubsgeld – Polizeipersonal	312
Einfaches Urlaubsgeld Dienstaustritt (zeitweilige Bedienstete, BVB, Bedienstete gemäß Artikel 60 und Ersatzpersonal in der Viertagewoche)	313
(Doppeltes) Urlaubsgeld Dienstaustritt	314
Einfaches Urlaubsgeld vorherige Beschäftigung (zeitweilige Bedienstete, BVB, Bedienstete gemäß Artikel 60 und Ersatzpersonal in der Viertagewoche)	315
Urlaubsgeld – Polizeipersonal	316
Einfaches Urlaubsgeld Dienstaustritt (mit Ausnahme von zeitweiligen Bediensteten, BVB, Bediensteten gemäß Artikel 60 und Ersatzpersonal in der Viertagewoche)	317
Einfaches Urlaubsgeld vorherige Beschäftigung (mit Ausnahme von zeitweiligen Bediensteten, BVB, Bediensteten gemäß Artikel 60 und Ersatzpersonal in der Viertagewoche)	318
Ergänzendes Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität	319
Urlaubsgeld - befreit	**348**
doppeltes Urlaubsgeld Dienstaustritt – 3. bis 5. Tag der 4. Woche - befreit	349
(doppeltes) Urlaubsgeld Dienstaustritt – 3. bis 5. Tag der 4. Woche - befreit	350
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	
Überstundenlohn – freigestellt	401

Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – Art. 19, § 2, 14° und 19° des KE 28.11.1969	**403**
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – freigestellt	**404**
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – freigestellt	**406**
Arbeitgeberanteil – Mahlzeitschecks	**408**
Arbeitnehmeranteil – Mahlzeitschecks	**409**
Jahresendprämie – freigestellt	**417**
Haushalts- und Ortszulage – freigestellt	**421**
Diplomvergütung – freigestellt	**422**
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – freigestellt	**423**
Zulage höhere Funktion – freigestellt	**424**
sonstige Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – freigestellt	**433**
sonstige Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – freigestellt	**434**
Entschädigung für Nachtleistungen – sozialversicherungspflichtig – keine Pensionsbeiträge	**435**
Entschädigung für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen – keine Pensionsbeiträge	**436**
Bereitschaftsdienstzulage – freigestellt	**437**
Entschädigungen für Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommt	**440**
Entschädigung für Kleidung, Umzug, Reise- und Aufenthaltskosten	**441**
Fahrtkosten von und zur Arbeit	**442**

Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zuerkannter Betrag	**443**
Zuschlag Sozialversicherungsvorteil (z. B. Ermutigungsprämie Laufbahnunterbrechung, Prämie Krankenhausversicherung)	**444**
Prämie – halbzeitlich arbeiten ab 55 oder 50 Jahren, halbzeitlicher vorzeitiger Abgang oder weicher Übergang	**452**
Entschädigung von Zeremonienmeistern, Konservatoren, Totengräbern, Totengräber-Brigadiers, Trägern beim Bestattungsdienst – freigestellt	**454**
Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	**490**
Überstundenlohn – sozialversicherungspflichtig	**801**
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	**804**
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	**806**
Jahresendprämie – sozialversicherungspflichtig	**817**
Haushalts- und Ortszulage – sozialversicherungspflichtig	**821**
Diplomvergütung – sozialversicherungspflichtig	**822**
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – freigestellt	**823**
Zulage höhere Funktion – sozialversicherungspflichtig	**824**
Andere Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	**833**
Andere Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	**834**
Entschädigung für Nachtleistungen – sozialversicherungspflichtig – keine Pensionsbeiträge	**835**
Entschädigung für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – sozialversicherungspflichtig – keine Pensionsbeiträge	**836**

Bereitschaftsdienstzulage – sozialversicherungspflichtig	**837**
Gehaltszuschlag - freiwillige Viertagewoche (Gesetz vom 10. April 1995)	**851**
Gehaltszuschlag – 4-Tage-Woche (Gesetz vom 19. Juli 2012)	**852**
Prämie – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal – Laufbahnende	**853**
Entschädigung von Zeremonienmeistern, Konservatoren, Totengräbern, Totengräber-Brigadiers, Trägern beim Bestattungsdienst – sozialversicherungspflichtig	**854**
Gehaltszuschlag 6.2. und 6.3. der Sozialcharta in der Region Brüssel-Hauptstadt – sozialversicherungspflichtig	**855**
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien	
Personal der Unterrichtsanstalten	
Entschädigung für Zusatzleistungen, befreit auf der Grundlage von Artikel 19, § 2, 9° des KE vom 28.11.1969 (unter anderem Aufsicht in Kindergärten und im Primarschulwesen)	**501**
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – freigestellt (unter anderem Aufsicht, ausgenommen Kindergärten und Primarschulwesen)	**502**
Zuschläge – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – freigestellt (unter anderem Dienstalterzulage, Direktionsentschädigung)	**506**
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – sozialversicherungspflichtig (unter anderem Aufsicht, ausgenommen Kindergärten und Primarschulwesen)	**902**
Zusatzentschädigungen – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – sozialversicherungspflichtig (unter anderem Dienstalterzulage, Direktionsentschädigung)	**906**
Betreuungs- und Pflegepersonal	
Gehaltszuschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	**510**
Gehaltszuschlag für Nachtleistungen– gemäß Artikel 30 von Sozialversicherungsbeiträgen befreit	**512**

Gehaltszuschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – sozialversicherungspflichtig	910
Gehaltszuschlag für Nachtleistungen – sozialversicherungspflichtig	912
4%, 8 % oder 12% – Hauptpfleger	914
Gehaltszuschlag für Leistungen an Wochenenden oder Feiertagen	916
Attraktivitätsprämie (KE vom 12.05.2006)	917
Ärzte	
Variabler Teil am Pool – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	524
Variabler Teil am Pool – sozialversicherungspflichtig	924
Freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter	
Entschädigungen für außerordentliche Leistungen, die bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR unberücksichtigt bleiben	541
Entschädigungen für nicht außerordentliche Leistungen, die bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR unberücksichtigt bleiben - keine Überschreitung	542
Entschädigungen für nicht außerordentliche Leistungen, die bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR unberücksichtigt bleiben - Überschreitung	942
Berufspersonal der Hilfeleistungszonen	
Prämie für Operativität und unregelmäßige Leistungen	553
Jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – befreit von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	557
Offizieren für Bereitschaftsdienst zugebilligter Gehaltszuschlag (POL 44 und Rundschreiben vom 03.03.1995)	951
Zusatzentschädigung für Opt-out-Stunden	954
jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – sozialversicherungspflichtig	957

Polizeipersonal (neues Statut) und Berufspersonal der Hilfeleistungszonen	
Zulage für besondere Rechnungsführer	**974**
Zulage für den Sekretär der Polizeizone und Mandatszulage für den Kommandanten der Hilfeleistungszone	**975**
Polizeipersonal (altes Statut)	
Entschädigungen für Kosten bei Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei	**556**
spezifische Zulagen und Entschädigungen – freigestellt – ehemalige Gendarmen…	**591**
Spezifische Zulagen und Entschädigungen – pflichtig – ehemalige Gendarmen	**991**
Polizeipersonal (neues Statut)	
verschiedene Zulagen und Entschädigungen – freigestellt	**570**
Gehaltszuschlag – Mandatsausübung	**961**
Zulage für Dienstleistungen am Samstag, Sonntag, Feiertag oder nachts	**962**
verschiedene Zulagen und Entschädigungen gemäß KE vom 30.03.2001 – beitragspflichtig	**970**
neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen mit Ausnahme derjenigen gemäß KE vom 30.03.2001 – beitragspflichtig	**971**
Zulage für Kompetenzentwicklung	**976**
Übergangszulagen	**992**
Ausbildungs- und Meisterzulage	**993**
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	
Saldo des in Geld ausgezahlten und mit der 3. Säule **übereinstimmenden Mobilitätsbudgets**	29
Vorteil der individuellen und persönlichen Nutzung eines durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs	**770**
Gewinnbeteiligungen	**780**

durch den Arbeitgeber erstattete Verkehrsbußen	791
direkte Zahlungen außergesetzlicher Pension an ein Personalmitglied, das (infolge Pensionierung) außer Dienst ist	792
Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension im Rahmen eines Unternehmensplans	793
Lohngruppe unter oder entsprechend dem Schwellenwert für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension Vertragspersonal – Antwerpen	794
Lohngruppe über dem Schwellenwert für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – Antwerpen	795
Lohn für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – 0 bis einschließlich 9 Dienstjahre – Brügge	796
Lohn für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – 10 bis einschließlich 19 Dienstjahre – Brügge	797
Lohn für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – 20 bis einschließlich 29 Dienstjahre – Brügge	798
Lohn für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – 30 oder mehr Dienstjahre – Brügge	799

Zahlungsfrequenz der Prämie

Diese Daten sind allein für die zusätzlichen Entschädigungen anzugeben, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage. 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:

Monatlich = „1“
Dreimonatlich = „3“
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. Weihnachtsgeld, das in zwölf monatlichen Zahlungen ausgezahlt wird, ist mit der Zahlungsfrequenz „1g anzugeben. Wird es am Jahresende auf einmal gezahlt, entspricht die Zahlungsfrequenz „12g.

Dies muss nur bei den Entlohnungscodes 806, 817, 833, 906, 917, 951, 957 und 976 angegeben werden.

Entlohnung

Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der Beschäftigungszeile die Löhne pro Code addiert. Mit anderen Worten: falls ein Arbeitnehmer verschiedene Entschädigungen erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Summen addiert (siehe jedoch die Ausnahme bei unterschiedlicher Periodizität bei den Codes für zusätzliche Entschädigungen, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt werden).

8.5. Die Meldung der Leistungsangaben

Einleitung

Die Aufteilung der Lohnangaben des Quartals erfolgt allgemein pro Beschäftigungszeile.

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 zusammengezählt.

Zunächst wird die Meldeweise von Leistungen erörtert, danach werden die verschiedenen Leistungscodes besprochen.

Meldeweise der Arbeitnehmerleistungen

Meldung von Leistungen in Stunden und Tagen

Die Arbeitszeit wird in Tagen und Stunden angegeben.

Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern wird in ganzen Tagen ausgedrückt, aber auf halbe Tage gerundet (auf die nächste halbe Einheit). Bei einer Leistung von weniger als zwei Stunden auf Quartalsbasis wird die Anzahl der halben Tage immer aufgerundet.

Beispiel: Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer arbeitet in einem Quartal mit 65 Tagen an 62 Tagen und nimmt 3 Tage „unbezahlten Urlaub".
In diesem Fall geben Sie 62 Tage für normale, effektive Arbeit und 3 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel: Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer hat im Laufe eines Quartals mit 65 Tagen zweimal einen ganzen und dreimal einen halben Tag unbezahlten Urlaub genommen.
In diesem Fall geben Sie am Ende des Quartals 61,5 normale Arbeitstage und 3,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel: Ein Teilzeitarbeitnehmer, der jeden Tag 4 Stunden arbeitet, hat in einem Quartal mit 65 Tagen 3 Tage (dreimal 4 Stunden) unbezahlten Urlaub genommen.
In diesem Fall geben Sie 62 Tage für normale, effektive Arbeit und 3 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel: Ein Teilzeitarbeitnehmer, der in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei ganze Tage arbeitet, hat im Quartal einen ganzen und 3 halbe Tage unbezahlten Urlaub genommen und im restlichen Quartal (28 ganze Tage und 3 halbe Tage) normal gearbeitet.
In diesem Fall geben Sie 29,5 Tage für normale, effektive Arbeit und 2,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Berechnung der Tagesanzahl

Wenn sich ein 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.

Für jeden Leistungscode wird die Anzahl der geleisteten Tage anhand von halben

Tagen in zwei Schritten berechnet.

In einem Schritt berechnen Sie die normale Anzahl der Stunden, 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 die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeitarbeitnehmer mit einer 38-Stunden-Regelung 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.

Wenn sich ein 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.

Für jeden Leistungscode wird die Anzahl der geleisteten Tage anhand von halben Tagen in zwei Schritten berechnet.

In einem Schritt berechnen Sie die normale Anzahl der Stunden, 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 die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeitarbeitnehmer mit einer 38-Stunden-Regelung 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).

In einem zweiten Schritt berechnen Sie die Anzahl der halben Tage pro Leistungscode, indem Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode durch die normale Anzahl von Stunden teilen, die einem halben Tag entspricht.

Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal am häufigsten 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 3

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.

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).

Meldung von Ausgleichsruhezeit

Ausgleichsruhezeit wird mit dem gleichen Leistungscode wie für die normale, effektive Arbeit angegeben (= Code 1). In der DmfAPPL gibt es keinen Sondercode für Mehrleistungen, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung 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).

Ausgleichsruhezeit wird mit Code 1 angegeben. Ein Tag, an dem neben normalen Leistungen einige Stunden Ausgleichsruhezeit anfallen, ergibt keine besonderen Probleme, weil beide „Leistungen unter Code 1 erwähnt werden.

Beispiel

Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet normalerweise 38 Stunden pro Woche. An

jedem Arbeitstag arbeitet er ca. 8 Stunden statt 7 Stunden 36 Minuten und nimmt jeden Monat Ausgleichsruhezeit. Der monatliche Ausgleichstag wird mit Code 1 angegeben.

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. Der Lohn wird 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 in der Meldung des dritten Quartals angegeben, unabhängig vom Zahlungstermin. Selbstverständlich muss die Gesetzgebung über die Teilzeitarbeit eingehalten werden (u. a. Führen des Abweichungsregisters).

Die Tage Ausgleichsruhe, für einen Arbeitnehmer mit einer variablen Arbeitsregelung und einer festen Entlohnung, müssen in dem Quartal angegeben in dem Sie aufgenommen werden. Dies betrifft zum Beispiel einen Arbeitnehmer mit einer vertraglich festgestellten Arbeitsdauer von 13 Stunden pro Woche, der seine Leistungen auf variabler Basis liefert, wobei stark besetzte Arbeitswochen von 26 Stunden abwechseln mit Arbeitswochen in denen keine Leistung geliefert wird. Auf halbjährlicher oder jährlicher Basis wird jedoch die vertraglich festgelegte Stundenzahl (13) respektiert. Dieser Arbeitgeber wird in dem Feld „Rechtfertigung der Tage“ nicht angegeben und jedes Quartal wird mit der Anzahl von Stunden pro Woche angegeben, die in seinem Vertrag festgelegt sind und die er durchschnittlich auf halbjährlicher oder jährlicher Basis gearbeitet haben wird.

Mehrleistungen, die nicht ausgeglichen werden:

Wenn Mehrleistungen erbracht werden, ohne dass diese ausgeglichen werden, geben Sie die Leistungen (Tage und Stunden) in der Meldung für das Quartal an, in dem sie erbracht werden. Wenn für die Entschädigungen für diese Leistungen ein Sozialversicherungsbeitrag gezahlt werden muss, 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. Die nicht ausgeglichenen Mehrleistungen müssen auf dem Niveau der Anzahl der Stunden allerdings angegeben werden. Wenn die Entschädigungen für nicht ausgeglichene Mehrleistungen (= Überstunden von statutarischem Personal) auf der Basis einer Regelung vor dem 02.08.1990 freigestellt wurden, werden sie (in Tagen und Stunden) mit Code 301 angegeben.

Rechtfertigung der Leistungen

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, 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, z. B. hat er einen Vertrag, jede Woche vier Tage zu arbeiten (Arbeitsregelung 4). In einem bestimmten Quartal gibt es aber viel Arbeit und diese Person arbeitet zehn Tage zusätzlich zu seinem Vertrag. Werden diese Tage später ausgeglichen, gibt es kein Problem, weil sie dann zum Zeitpunkt des Ausgleichs angegeben werden müssen. Für Teilzeitarbeitnehmer ist ein Ausgleich dieser Tage häufig nicht obligatorisch, 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 zu vermuten ist.**

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 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 Kontrollprogramm können Sie ausdrücklich angeben, dass Ihre Meldung Ihrer Ansicht nach stimmt (und keinen „Tippfehler“ enthält). Es gibt eines fakultatives Feld, das 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 mehr 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. **Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.**
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. Auf den Niveau der Beschäftigungszeile wird kein Block mit Leistungsangaben angelegt.**

Ausnahmsweise darf der Code 7 für folgende Personalmitgliedskategorien verwendet werden:
- ein Vertragsarbeitnehmer, der in 1/30 entlohnt wird und dessen Arbeitsvertrag an einem Samstag oder Sonntag während der ersten Tage eines Quartals endet oder an einem Samstag oder Sonntag während der letzten Tage des Quartals beginnt;
- ein Sanitäter, der Bereitschaftsdienst verrichtet, aber während des vollen Quartals keinen Aufruf erhält (und nur eine Bereitschaftsentlohnung erhält);
- ein Arbeitnehmer, der an das Kabinett einer provinzialen oder lokalen Verwaltung entsendet wird, die ausschließlich eine Kabinettsentschädigung zahlt (während der rechtliche Arbeitgeber den Lohn weiterzahlt);
- ein Personalmitglied der Gemeindeschule, das sein Gehalt von der Gemeinschaft erhält und dem die Gemeinde ausschließlich einer Zusatzentschädigung zuweist, die nicht in Zusammenhang mit den Quartalsleistungen steht (z. B. Direktorengehalt oder Zuschlag zum finanziellen Dienstalter).

Der Code 7 darf niemals verwendet werden, wenn in dem Feld „Maßnahme zur Neuorganisation der Arbeitszeit“ eine vollständige Abwesenheit angegeben wird.

Je nach dem benutzten Code werden bestimmte Fehlermeldungen nicht erzeugt. Wie bereits angegeben, handelt es sich hier um außerordentliche Fälle, sodass

dieses Feld nicht unüberlegt benutzt werden darf. Die betreffende Nutzung wird deshalb streng kontrolliert und eventuell werden nähere Informationen verlangt.

Folglich gibt es einen erheblichen Unterschied in der Meldung von Arbeitnehmern, die gemäß einer variablen Arbeitsregelung arbeiten, aber in einem Fall einen festen Grundlohn (A) erhalten und im anderen Fall entsprechend ihrer Leistungen bezahlt werden (B und C).

A) Meldung einer variablen Arbeitsregelung (mit oder ohne Zyklus) mit einer festen Entlohnung: Der Arbeitnehmer wird jeden Monat auf der Grundlage einer Arbeitszeit von beispielsweise 19 Stunden pro Woche ungeachtet der geleisteten Stunden entlohnt.

Wir weisen auf die Situation von Arbeitnehmern hin, die gemäß einer festgelegten durchschnittlichen Arbeitszeit beschäftigt werden, aber ihre Leistungen auf variabler Basis erbringen, sodass von Quartal zu Quartal erhebliche Unterschiede auftreten können. Es ist möglich, dass ein Arbeitnehmer während eines ganzen Quartals keine Leistungen erbringt, aber, unabhängig von seinen tatsächlichen Leistungen, jeden Monat den gleichen Lohn auf der Grundlage der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit erhält (z. B. 19 Stunden).

Das LSSPLV geht davon aus, dass der Arbeitnehmer in dem Quartal, in dem er keine oder weniger Leistungen erbringt, Tage ausgleicht, die er in einem anderen Quartal zusätzlich gearbeitet hat. Der Arbeitgeber gewährt diese Ausgleichsruhetage und den damit verknüpften Lohn in dem Quartal, in dem sie genommen werden. Das Feld „Rechtfertigung der Tage“ darf nicht benutzt werden. Der Arbeitnehmer wird mit der Anzahl der Stunden pro Woche angegeben, die in seinem Vertrag festgelegt sind, und mit der Anzahl der Tage pro Woche, die er durchschnittlich auf halbjährlicher oder jährlicher Basis gearbeitet haben wird. Lesen Sie auch das oben angeführte Beispiel (Mehrleistungen, die ausgeglichen werden).

B) Meldung einer variablen Regelung mit Zyklus und mit einer variablen Entlohnung: der Arbeitnehmer wird nach geleisteten Stunden entlohnt.

Im Feld „Rechtfertigung der Tage“ ist jedoch ein Code anzugeben. Ein Code wird angegeben für die Arbeitnehmer, die im Rahmen einer variablen Arbeitsregelung eingestellt werden, wenn infolge des Zyklus der Unterschied zwischen der Anzahl der meldepflichtigen Tage und der Arbeitsregelung zu groß wird. Beachten Sie, dass das Arbeitssystem während des Arbeitszyklus dasselbe bleibt, da es der durchschnittlichen Anzahl der Tage pro Woche entspricht, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer während des gesamten Zyklus gearbeitet hat. Für die Quartale, in denen der Arbeitnehmer im Hinblick auf das Arbeitssystem zu viele Leistungen erbringt, verwenden Sie Code 1 oder 3, wenn der Arbeitnehmer relativ betrachtet zu wenig geleistet hat, 2 oder 4. Im Falle einer Beschäftigungszeile, bei der während des gesamten Quartals keine Leistungen erbracht wurden, verwenden Sie Code 7.

C) Meldung einer variablen Regelung mit Zyklus und mit einer variablen Entlohnung: der Arbeitnehmer wird nach geleisteten Stunden entlohnt.

Da in jedem Quartal die Anzahl der Tage pro Woche des Arbeitssystems neu berechnet wird, dürfen Sie die Codes 1 oder 3 und 2 oder 4 nicht verwenden. Falls während eines Quartals keine Leistungen erbracht wurden, entspricht das Arbeitssystem „0“ und Sie müssen Code 7 verwenden.

Leistungscodes für statutarisches Personal

Vier Leistungscodes können ausschließlich für Personal verwendet werden, das einer der Pensionsregelungen des öffentlichen Sektors unterliegt, mit anderen Worten definitiv ernannte Personalmitglieder oder ihnen gleichgestellte Beamten.

Diese Leistungscodes dürfen auf keinen Fall verwendet werden für Personalmitglieder, die der Pensionsregelung des Privatsektors unterliegen (z. B. Vertragspersonal und Teilzeitlehrkräfte im Bildungswesen).

Die vier Leistungscodes betreffen vier verschiedene Kategorien von Vollarbeitslosigkeit, die sich auf zeitlich gestaffelte Tage oder Tagesteile beziehen (z. B. über einen Monat oder ein Quartal). Diese genau bestimmten Abwesenheitstage dürfen unter einem Leistungscode auf der Leistungszeile angegeben werden.

Die Leistungscodes werden nur verwendet, wenn die Abwesenheitstage sich auf keine Periode erstrecken. Um unterschiedliche Auslegungen zu vermeiden, wird festgelegt, dass unter einer Periode eine Folge von mehr als fünf aufeinander folgenden Kalendertagen (einschließlich Wochenendtagen) zu verstehen ist.
Mit anderen Worten: Wenn eine Vollabwesenheit, für die ein Leistungscode vorgesehen wurde, weniger als sechs aufeinanderfolgende Kalendertage ohne Unterbrechung dauert, kann diese Abwesenheit in der Anzahl der Tage mit dem entsprechenden Leistungscode angegeben werden.

Falls sich die Tage der Abwesenheit über eine Periode erstrecken, wird diese Abwesenheitsperiode mit dem entsprechenden Code „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben werden. Für die betreffende Periode wird ebenfalls das Beginn- und Enddatum angegeben, sowie die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche, die das Personalmitglied tatsächlich gearbeitet hat (in diesem Fall null Stunden).

Es gibt daher nur vier vollständige Abwesenheiten des statutarischen Personals, das ENTWEDER im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ ODER im Feld Leistungen anzugeben ist. Sie dürfen jedoch auf keinen Fall gleichzeitig in beiden Feldern angegeben werden.

Falls eine Periode – eine Abwesenheit von mehr als fünf aufeinanderfolgende Kalendertage – betrifft, ist das Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile zu verwenden.

Falls sich eine Abwesenheit auf zeitlich gestaffelte Tage oder Tagesteile bezieht, gibt es zwei Möglichkeiten:

- **Entweder Sie geben die Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit an und die Anzahl der erforderlichen Beschäftigungszeilen wird eingerichtet.**
- **Oder Sie geben die Arbeitszeitangaben an und müssen die Tage unter einem Leistungscode angeben.**

Ein und dieselbe Abwesenheit darf nie SOWOHL mit einer „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ ALS AUCH mit einem der vier Leistungscodes für definitiv ernannte Beamten angegeben werden. Es muss eine Wahl getroffen werden.

Codierung der Arbeitszeitangaben

Codierung der Arbeitszeitangaben

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 Liste mit den Codes für die Arbeitszeitangaben finden Sie in der strukturierten Anlage 8 des Glossars.

Die Codes sind in der DmfAPPL in „normale Codes“ und „Hinweiscodes “ unterteilt.

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. Darüber hinaus sind sie auch im Rahmen der Beitragsermäßigungen wichtig.

Normale Codes

CODE 1

- normale effektive Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust),
- Überarbeit ohne Ausgleichsruhe,
- Ausgleichsruhe (Ausgleichstag, der zu dem Zeitpunkt gezahlt wird, zu dem er genommen wird),
- gesetzliche Urlaubstage,
- Feiertage während der Dauer des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags,
- Tage der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Arbeitsunfall) mit garantiertem Lohn für die erste Woche oder mit garantiertem Monatslohn des Vertragspersonals;
- Tage der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Arbeitsunfall, usw.) mit garantiertem Lohn für definitiv ernannte Personalmitglieder;
- Tage der Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Tageslohn aus einem anderen Grund als dem der Arbeitsunfähigkeit;
- Periode der Kündigungsfrist oder durch die Entlassungsentschädigung gedeckte Periode,
- Urlaub aus zwingenden Gründen mit Lohnfortzahlung;
- vergütete Abwesenheit aufgrund familiärer Ereignisse oder der Erfüllung einer staatsbürgerlichen Pflicht oder einer zivilen Aufgabe (Artikel 30 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge und KE vom 28.08.1963);
- sonstige Abwesenheit mit Lohnfortzahlung mit Beiträgen zur sozialen Sicherheit (z. B. erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, Bildungsurlaub, politischer Urlaub, Urlaub vor Pensionierung eines definitiv ernannten Personalmitglieds, kurzfristige Beurlaubung, technische Störung usw.)

Dieser Code beinhaltet alle Leistungen, für die ein Lohn gezahlt wird, auf den Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, die nicht gesondert anzugeben sind. Jede Leistung, für die Sie einen Lohn bezahlt haben und die 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 Entlassungsentschädigung 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 Entlassungsentschädigung 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 Beginn- und Enddatum jeder Beschäftigungszeile) erfolgt deshalb stets zum Zeitpunkt, zu dem die Entschädigung selbst gemeldet wird.

In der DmfAPPL müssen die Arbeitszeitangaben für einen Samstag oder Sonntag weder mit Code 1 noch mit einem anderen Code angegeben werden. Wie bereits erwähnt, wird ein Feiertag, den der Arbeitgeber bezahlen muss und der auf einen Tag nach dem Ende des Arbeitsvertrags fällt, stets in der Meldung des Quartals erwähnt, in dem der Arbeitsvertrag endet, sogar dann, wenn dieser Feiertag im darauffolgenden Quartal liegt.

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 in der Urlaubsregelung des Privatsektors, die ein Angestellter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte, dürfen nicht unter diesem Code angegeben werden. sondern müssen mit dem Hinweiscode für Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden.

Die durch einfaches Abgangsurlaubsgeld gedeckten gesetzlichen Urlaubstage in der Urlaubsregelung der Privatangestellten (Entlohnungscode 315 oder 318), werden beim neuen Arbeitgeber Arbeitstagen gleichgestellt und sind mit Code 1 anzugeben.

CODE 2

- **gesetzlicher Urlaub für Arbeiter (nur für Künstler).**

Mit diesem Code geben Sie die gesetzlichen Urlaubstage an, die ein Künstler im Laufe des Quartals nahm. Dies sind die Tage, für die der Arbeiter einen Urlaubsscheck vom Landesamt für Jahresurlaub erhält.

CODE 10

- **garantierter Lohn für die zweite Krankheitswoche;**
- **Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;**
- **Funktion eines Sozialrichters (Abwesenheit aufgrund der Ausübung der Aufgaben eines Sozialrichters oder Sozialgerichtsrats bei Arbeitsgerichten oder Arbeitshöfen oder aufgrund der Tagung in Ausschüssen, die zur Anwendung der Sozialgesetzgebung eingerichtet wurden – Artikel 28, 3° des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge).**

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 Ausgleich analog zum KAA Nr. 12bis/13bis.**

Es betrifft:

- **die Tage nach der zweiten Krankheitswoche oder nach einem gemeinrechtlichen Unfall, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Krankenkassenleistung bezahlt;**

die Tage nach der ersten Woche im Falle eines Arbeitsunfalls, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Leistung im Rahmen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors zahlt.

Die 7 Tage nach den ersten 7 Tagen der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder eines gemeinrechtliche Unfalls werden nicht unter diesem Code angegeben, sondern unter Code 10. Es handelt sich dann nämlich um Tage der „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche'.

CODE 13

- **Förderung des sozialen Aufstiegs (die Tage der Teilnahme an Perfektionierungskursen gemäß Artikel 1, 1° des Gesetzes vom 01.07.1963 über die Gewährung einer Entschädigung zur Förderung des sozialen Aufstiegs; die Tage der Teilnahme an Praktika oder Symposien, die der Berufsbildung oder der gewerkschaftlichen Fortbildung gewidmet sind, die durch die repräsentativen Arbeitnehmerverbände oder durch spezialisierte Anstalten, die durch den zuständigen Minister zugelassen wurden, eingerichtet werden).**

CODE 14

- **die ergänzenden Urlaubstage bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (ergänzende Urlaubstage, für die ergänzendes Urlaubsgeld gezahlt wird, gemäß den Bestimmungen in den Artikeln 62bis bis 62 septies des Königlichen Erlasses vom 30.03.1967).**

CODE 21

- **Streiktage (nur wenn dieser Streik mit Einverständnis und Unterstützung eines der im Nationalen Arbeitsrat vertretenen berufsübergreifenden Gewerkschaftsverbände veranstaltet wird),**
- **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

- **Gewerkschaftlicher Auftrag (als Vertreter in einer Gewerkschaftsvertretung, einem nationalen oder regionalen Gewerkschaftsausschuss oder nationalen Gewerkschaftskongress).**

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 24

- **Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung.**

Es handelt sich hier 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 (Art. 3, 9. und Art. 27bis des KE vom 28.11.1969).

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 aufgrund von Milizverpflichtungen.

CODE 30 (für nicht statutarisches Personal)

- **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.

Der Code 30 muss nicht für Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung angegeben werden, für die der Arbeitgeber eine Entschädigung vom LfA erhält. Es werden keine Leistungen bei folgenden Urlaubsarten angegeben:

- **Vollzeitlaufbahnunterbrechung,**
- **Teilzeitlaufbahnunterbrechung,**
- **Laufbahnunterbrechung oder Leistungsermäßigung für die Erteilung von Palliativpflege,**
- **Laufbahnunterbrechung im Rahmen von Elternurlaub,**
- **Laufbahnunterbrechung – Unterstützung/Versorgung kranker Familienmitglieder oder Angehöriger.**

Die Abwesenheitstage im Rahmen der freiwilligen Viertagewoche und des vorzeitigen Halbzeitdienstaustritts werden ebenso wenig mit einem Code 30 angegeben.

Für die Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung muss eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden (siehe Ihre Abwesenheiten gehen aus der verringerten Anzahl der Stunden im Feld „Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ hervor.

CODE 31 (ausschließlich für statutarisches Personal)

- **Tage nicht entlohnter vollständiger Abwesenheit, gleichgestellt mit**

Diensttätigkeit, ggf. aufteilbar.

Damit ist insbesondere Urlaub aus zwingenden familiären Gründen gemeint, der kontingentierte Urlaub (analog zur Flämischen Gemeinschaft) sowie Streiktage nach dem 06.03.1992. Damit sind nicht die Tage nicht entlohnter vollständiger Abwesenheit für die Ausübung eines politischen Mandats gemeint.

Falls die Abwesenheitsdauer eine Periode (mehr als fünf aufeinander folgende Kalendertage) bildet, muss Code 502 im Feld Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit verwendet werden.

CODE 32 (ausschließlich für statutarisches Personal)

- **Tage nicht entlohnter vollständiger Abwesenheit im Stand der Inaktivität oder Zurverfügungstellung ohne Wartegehalt.**

Damit sind insbesondere unbezahlte Urlaubstage außergesetzlicher Abwesenheit gemeint, die keine Periode bilden.

Falls die Abwesenheitsdauer eine Periode (mehr als fünf aufeinander folgende Kalendertage) bildet, muss Code 510 im Feld Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit verwendet werden.

CODE 33 (ausschließlich für statutarisches Personal)

- **Tage vollständiger Abwesenheit für nicht bezahlten politischen Urlaub, gleichgestellt mit Diensttätigkeit.**

Damit sind in erster Linie die Tage nicht entlohnter Abwesenheit für die Ausübung eines politischen Mandats gemeint.

Falls die Abwesenheitsdauer eine Periode (mehr als fünf aufeinander folgende Kalendertage) bildet, muss Code 505 im Feld Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit verwendet werden.
Angesichts der möglichen Auswirkungen der Verwendung von Code 30, 31, 32 und 33 auf die Sozialversicherungsansprüche ist er behutsam zu verwenden. Sie dürfen keinesfalls für Arbeitnehmer verwendet werden, bei denen ein Vollzeit-Arbeitsvertrag oder Anstellung in einen Teilzeit-Arbeitsvertrag oder Anstellung umgewandelt wird. In diesem Fall (dies gilt auch, wenn es sich um einen relativ kurzen Zeitraum handelt) muss man mit einer neuen Beschäftigungszeile beginnen und den Arbeitnehmer als Teilzeitarbeitnehmer angeben.

CODE 41 (ausschließlich für statutarisches Personal)

- **Tage entlohnter vollständiger Abwesenheit im Stand der Inaktivität.**

Damit sind insbesondere die Tage der Inaktivität gemeint, für die das Personalmitglied eine andere Entlohnung als sein Gehalt erhält (= im Rahmen eines Disziplinarverfahrens gezahlter Lohn).

Falls die Abwesenheitsdauer eine Periode (mehr als fünf aufeinanderfolgende Kalendertage) bildet, muss Code 511 im Feld Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit verwendet werden.

CODE 42 (ausschließlich für statutarisches Personal)

- **Tage vollständiger Zurdispositionstellung mit Wartegehalt und Aufrechterhaltung des Rechts auf Gehaltserhöhung.**

Damit sind insbesondere Tage der Zurdispositionstellung gemeint, die über ein Quartal verteilt sind, ohne eine Periode zu bilden (z. B. X Tage der Zurdispositionstellung wegen Krankheit).

Falls die Abwesenheitsdauer eine Periode (mehr als fünf aufeinanderfolgende Kalendertage) bildet, muss Code 507 im Feld Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit verwendet werden.

CODE 301

- **Alle anderen Arbeitszeitangaben, gedeckt durch eine Entschädigung und von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden**

Der Wert wird für die Leistungen verwendet, die durch eine Entschädigung gedeckt werden, die noch nicht mit einem anderen Leistungscode gemeldet wird. Dies betrifft Leistungen, die mit folgenden Leistungen übereinstimmen:

- **den Entschädigungen für freigestellte Überstunden der definitiv ernannten Mitglieder (Lohncode 401);**
- **den freigestellten zusätzlichen Entschädigungen der Lehrkräfte (Lohncodes 501 und 502);**
- **den freigestellten Gehältern der freiwilligen Feuerwehrleute und der freiwilligen Sanitäter (Lohncodes 541 und 542);**
- **der Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund Berufskrankheit oder Arbeitsunfall (Lohncode 490).**

Code 301 wird nicht für die Leistungen angegeben, deren Entschädigung mit einem anderen Leistungscode angegeben wird und bei denen ein Zuschlag (mit einer anderen Beitragspflicht) ausgezahlt wird. Beispiel: Für die Nachtleistungen empfängt das Betreuungs- und Pflegepersonal einen freigestellten Zuschlag von 0,81 EUR pro Stunde; die Nachtleistungen wurden bereits mit Leistungscode 1 gemeldet und werden kein zweites Mal mit dem Code 301 angegeben.

Hinweiscodes

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 Meldungquartal 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. also auch in Stunden und Tagen).

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 (gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall)

- **die Abwesenheitstage infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (ausgenommen Karenztag und die mit garantiertem Lohn gezahlten Tage),**
- **die Abwesenheitstage im Rahmen einer zulässigen Arbeitswiederaufnahme nach einer Periode der Vollzeitarbeitsunterbrechung wegen eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (Artikel 230 und 232 des Königlichen Erlasses vom 03.07.1996).**

CODE 51 (Mutterschutz und Stillpausen)

- **Mutterschaftsruhe (Artikel 39 des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971):**
  - **Ruhetage für die Mutterschaft (Ruheurlaub vor der Geburt frühestens ab der sechsten Woche vor dem vermutlichen Entbindungstermin oder der achten Woche vor diesem Datum bei Mehrlingsgeburt und Ruheurlaub nach der Geburt bis neun Wochen nach der Entbindung). Erfolgt die Entbindung nach dem vorgesehenen Termin, wird die Dauer des Ruheurlaubs vor der Geburt bis zum tatsächlichen Entbindungstermin verlängert, ohne dass die Dauer des Urlaubs nach der Entbindung verringert wird. Hat die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistungen tatsächlich weniger als die vorgesehenen sechs oder acht Wochen vor dem vermutlichen Entbindungstermin eingestellt, wird der Ruheurlaub um eine entsprechende Frist verlängert.**
  - **der** umgewandelte Mutterschaftsurlaub **(für den restlichen Teil der**

Mutterschaftsruhe), um die Betreuung des Kindes bei Ableben oder der Aufnahme ins Krankenhaus der Mutter während des Schwangerschaftsurlaubs zu gewährleisten.

- **die Tage der Arbeitsunterbrechung durch eine schwangere Arbeitnehmerin oder eine Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, die entweder ihre Nachtarbeit oder wegen der Aussetzung gegenüber einem Risiko ihre normale Arbeit nicht fortsetzen kann und für die es außerdem nicht möglich ist, sie eine andere Arbeit ausführen zu lassen, die ihrem Zustand entspricht. Für die Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, darf dieser Code aber nur bis fünf Monate nach der Entbindung verwendet werden (Artikel 42 bis 43bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971)**
- **Aussetzung der Arbeitsleistungen für zwei halbe Stunden oder eine Stunde je vollen Arbeitstag, zum Stillen oder zum Abpumpen der Muttermilch, bis zu sieben Monate nach der Geburt des Kindes (Artikel 116bis des koordinierten Gesetzes vom 14.07.1994).**

CODE 52 (Vaterschafts- oder Geburtsurlaub, Adoptionsurlaub und Pflegeelternurlaub)

- nur **von der Kranken- und Invaliditätsversicherung gezahlten Tage vor der Geburt, Adoption** oder Pflegebetreuung **eines Kindes, ~~nach den drei durch den Arbeitgeber gezahlten Tagen~~ (Artikel 30, § 2, Artikel 30ter, § 2** und Artikel 30sexies **des Gesetzes vom 03.07.1978).**

CODE 53 (prophylaktischer Urlaub)

- **Tage einer Arbeitsunterbrechung, wegen Kontakts mit einer Person, die mit einer ansteckenden Krankheit infiziert ist (Artikel 239, §1 des Königlichen Erlasses vom 03.07.1996 zur Ausführung des Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungs-Pflichtversicherung, koordiniert am 14.07.1994).**

CODE 60 (Arbeitsunfall)

- **Tage wegen eines Arbeitsunfalls für Arbeitnehmer, die unter die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch das Gesetz vom 10.04.1971 über Arbeitsunfälle.**

CODE 61 (Berufskrankheit)

- **Tage der Berufskrankheit für Arbeitnehmer, die unter die Berufskrankheitsregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch die koordinierten Gesetze vom 03.06.1970 über die Entschädigung von Berufskrankheiten (nur für Tageseltern oder Künstler).**

CODE 70 (vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72).

CODE 71 (Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen)

- **(halbe) Tage, an denen keine Arbeitsleistungen wegen Arbeitsmangels aus wirtschaftlichen Gründen erbracht werden (Artikel 51 des Gesetzes vom 03.07.1978).**

CODE 72 (vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung)

- **Tage der Arbeitsunterbrechung infolge ungünstiger Witterung (Artikel 50 des Gesetzes vom 03.07.1978).**

CODE 73 (Jugendurlaub und Seniorenurlaub)

- **zusätzliche Urlaubstage für jugendliche Arbeitnehmer (Gesetz vom 28.06.1971 – Artikel 5),**
- **zusätzliche Urlaubstage für Arbeitnehmer von mehr als fünfzig Jahren (Gesetz vom 28.06.1971 – Artikel 5).**

CODE 74 (nicht erbrachte Leistungen durch zugelassene Tageseltern)

- **fiktive Anzahl von Stunden, die mit den vorgesehenen, aber nicht erbrachten Leistungen eines Tagesvaters/einer Tagesmutter übereinstimmen, aufgrund der Abwesenheit von Kindern, die normalerweise betreut worden wären, die jedoch durch Umstände, auf die der Tagesvater/die Tagesmutter keinen Einfluss hat, nicht erschienen sind (Art. 3, 9. und Art. 27bis des KE vom 28.11.1969).**

CODE 75 (Urlaub zu Zwecken der Pflege)

- **(maximal sechs) Abwesenheitstage (pro Jahr) für Pflegeeltern, die vom LfA für die Erbringung von Pflegeleistungen ein Tagesgeld erhalten (Artikel 30quater des Gesetzes vom 03.07.1978 und KE vom 27.10.2008).**

Die Abwesenheitstage infolge einer reglementierten Laufbahnunterbrechung werden nicht unter einem Hinweiscode angegeben, weil diese Angabe bereits auf dem Niveau der Beschäftigungszeile mitgeteilt wurde.

Übersichtstabelle

Beschreibung	DmfAPPL
Alle Arbeitszeitangaben, die durch Lohn mit LSS-Beiträgen gedeckt sind	1
gesetzlicher Urlaub für Arbeiter	2
garantierter Lohn für die zweite Woche, Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit, Funktion eines Sozialrichters	10
Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich	11
Förderung des sozialen Aufstiegs	13
zusätzliche Urlaubstage bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität	14
Tage Streik/Lockout	21
Gewerkschaftsauftrag	22
Karenztag	23
Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung	24
Bürgerliche Pflichten ohne Lohnfortzahlung, öffentliches Mandat	25
Milizpflichten	26
Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden	30
Arbeitszeitangaben, durch eine Entschädigung gedeckt mit Beitragsbefreiung, es sei denn, dass diese unter einem anderen Code angegeben werden	301
Tage nicht entlohnter Abwesenheit, gleichgestellt mit Diensttätigkeit	31
Tage nicht entlohnter Abwesenheit im Stand der Inaktivität	32
Tage nicht entlohnter Abwesenheit für politischen Urlaub, gleichgestellt mit Diensttätigkeit	33
Tage entlohnter vollständiger Abwesenheit im Stand der Inaktivität	41

Tage der vollständigen Zurdispositionstellung mit Wartegehalt	42
Krankheit (gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall)	50
Mutterschutz	51
Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub	52
Krankheit (prophylaktischer Urlaub)	53
Arbeitsunfall	60
Berufskrankheit	61
vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72	70
Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen	71
vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung	72
Jugendurlaub/Seniorenurlaub	73
Nicht erbrachte Leistungen der zugelassenen Tageseltern wegen Abwesenheit von Kindern, aus Gründen, auf die die Tageseltern keinen Einfluss haben	74
Urlaub zu Zwecken der Pflege	75

Meldung der zur Verfügung gestellten Betriebsfahrzeuge

Der Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Betriebsfahrzeugs zu persönlichen Zwecken oder für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz wird als Monatspauschale je Arbeitnehmer berechnet, dem der Arbeitgeber direkt oder indirekt ein Fahrzeug zur Verfügung stellt.

In der DmfAPPL müssen die Kennzeichen aller betreffenden Fahrzeuge angegeben werden.

Der Betrag der Solidaritätsbeiträge muss im Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ angegeben werden.

Meldung des Beitrags, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist

Einleitung

Alle Beiträge (sowohl die normalen als auch die besonderen Beiträge) werden grundsätzlich auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet. Dies gilt aber nicht für:

- **den Sonderbeitrag von 8,86 % auf die Einzahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension (Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 864 und 865):**
- **den besonderen Ergänzungsbeitrag von 1,50 %, der für den Teil der Zahlungen zur Bildung einer außergesetzlichen Pension geschuldet wird, der 30.000 Euro pro Jahr überschreitet (Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 867);**
- **der Beitrag, der auf das (doppelte) Urlaubsgeld der Arbeitnehmer gezahlt wird, die nicht mehr im Dienst sind (Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge 870 und 871);**
- **den Solidaritätsbeitrag für ein zur Verfügung gestelltes Betriebsfahrzeug (Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 862).**

Für Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind, werden die Entschädigungen zusammen mit der Arbeitgeberkategorie 959 (Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind) angegeben. Das LSS bittet, diese Entschädigungen nach Möglichkeit nicht mit einem Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ anzugeben. Diese Entschädigungen können nämlich auch pro individuellem Arbeitnehmer mit einer regulierenden Meldung im letzten Quartal gemeldet werden, in dem der Arbeitnehmer im Dienst war. Das LSS bevorzugt diese letzte Meldeweise für die provinzialen und lokalen Verwaltungen.

Beiträge für außergesetzliche Pensionen

Auf die Zahlungen eines Arbeitgebers zur Finanzierung eines außergesetzlichen Pensionsvorteils für seine Arbeitnehmer, die er zusätzlich zur gesetzlichen Pension an seine ehemaligen Arbeitnehmer überweist, wird ein besonderer Arbeitgeberanteil in Höhe von 8,86 % fällig.

Falls dies nicht für jeden ehemaligen Arbeitnehmer separat mitgeteilt werden kann, muss die Gesamtsumme der im Quartal gewährten Vorteile im Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ erwähnt werden; auf dieser Grundlage wird der Beitrag von 8,86 % berechnet.

Die Gebühr, die ein Arbeitgeber einer Versicherungsgesellschaft oder einer Einrichtung für betriebliche Altersversorgung zahlt, wird mit der

Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 865 angegeben.

Die Entschädigung, die ein Arbeitgeber direkt an einen ehemaligen Arbeitnehmer zahlt, der nicht mehr im Dienst ist, wird mit der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 864 angegeben.

Der besondere Zusatzbeitrag von 1,50 % für Zahlungen für eine außergesetzliche Pension mit einem Schwellenwert von mehr als 30.000 Euro pro Jahr wird mit der Arbeitnehmerkennzahl 867 und immer im Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ angegeben. Dieser Beitrag wird nicht auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet.

Auf das (doppelte) Urlaubsgeld geschuldeter Beitrag

Der Betrag des gesetzlichen (doppelten) Urlaubsgeldes für die Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind, muss global mit den Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge 870 und 871 angegeben werden.

Sie müssen den Gesamtbetrag des im Quartal gezahlten (doppelten) Urlaubsgeldes angeben und darauf wird die Einbehaltung in Höhe von 13,07 % berechnet.

Auf ein Betriebsfahrzeug geschuldeter Solidaritätsbeitrag

Dieser Solidaritätsbeitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, die einen ganzen Monat direkt oder indirekt über ein Fahrzeug verfügen konnten. Der gesamte geschuldete Betrag wird global pro Arbeitgeber angegeben und entspricht der Summe der monatlichen Pauschalbeiträge, die für alle Arbeitnehmer geschuldet werden, sowohl für die noch beschäftigten als auch die ausgeschiedenen. Der Solidaritätsbeitrag für einen Firmenwagen wird mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 862 angegeben.

Für Arbeitnehmer, die noch in Dienst sind, muss unter dem Lohncode 770 der Vorteil angegeben werden, der gemäß den Steuerprinzipien berechnet wurde. Diese Angabe wird von bestimmten Einrichtungen der sozialen Sicherheit verwendet, die soziale Leistungen zahlen.

Gewinnbeteiligungen

Gewinnbeteiligungen sind kein Lohn, auf den normale Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, sie unterliegen aber einem Solidaritätsbeitrag von 13,07 %.

Mit der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 861 geben Sie die

Gewinnbeteiligungen und den Solidaritätsbeitrag für Arbeitnehmer an, die nicht mehr im Dienst sind und an die im Laufe des Quartals Gewinnbeteiligungen ausgezahlt wurden.

Beitragsermäßigungen

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.

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.

In der DmfA werden die Ermäßigungen durch einen Code mit 4 Ziffern angegeben. Eine Übersicht finden Sie in den strukturierten Anlagen 4 (DmfA) und 33 (DmfAPPL) des Glossars (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI).

Für die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer (ausgenommen der Zielgruppenermäßigung < 19-Jährige und für die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern) wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeitnehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code ‚Erstbeschäftigungsvertrag' im Feld „Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung" auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben wird (Codes 1 und 10 bis 18).

Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird

In der DmfA ist ein gesonderter Funktionsblock für Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, sondern der Solidaritätsbeitrag von 8,13 %, wobei der Beitrag um 0,01 % zur Finanzierung des Asbestfonds erhöht werden kann). Es handelt sich um die Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag angewandt wird (höchstens 475 Stunden für ein vollständiges Kalenderjahr).

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 erhält.**
- **BEITRAG: Der Betrag des Solidaritätsbeitrags (8,13 % des Lohns +**

Beitrag 0,01 % zum Asbestfonds, wenn dieser im betreffenden Quartal geschuldet wird)

- ANZAHL STUNDEN: Die Anzahl der Stunden, an denen der Student gearbeitet hat.
- IDENTIFIKATIONSNUMMER DER LOKALEN EINHEIT: Es betrifft die Niederlassungseinheit der letzten Leistung des Arbeitnehmer-Studenten während des Quartals (nur für DmfA, nicht für DmfAPPL)

Ab dem 3. Quartal 2004 wird in der DmfA (nicht in der DmfAPPL) zwischen Studenten-Arbeitern und Studenten-Angestellten unterschieden. Der Solidaritätsbeitrag bleibt aber für die beiden der gleiche.

Das Beginn- und Enddatum des Arbeitsvertrags müssen Sie in der DmfA nicht angeben. Da für Studenten auch eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) erfolgen muss, sind diese Termine bekannt, sobald der Student den Dienst antritt.

Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer

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.

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 Beginn- und Enddatum der Referenzperiode (separat für beide Risiken, da sich die Referenzperioden unterscheiden).

Beiträge im Rahmen der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie

Hier finden Sie ausführliche Informationen über die Meldemodalitäten bei SAB und SAEA.
Die Arbeitgeberbeiträge und Einbehaltungen werden monatlich berechnet, aber vierteljährlich gezahlt und dem LSS in der DmfA gemeldet.

Schema

In der DmfA gilt folgendes Schema:

Niveau: Arbeitgeber = Schuldner der Beiträge der Zusatzentschädigung

Niveau: Natürliche Person = Arbeitnehmer im SAB oder SAEA

Niveau: Arbeitnehmerzeile: Identifizierung der Art Arbeitnehmer durch die Arbeitnehmerkennzahl
879: Arbeitnehmer im Rahmen des SAB in der DmfA
771: Arbeitnehmer im Rahmen des SAB in der DmfAPPL
883: Arbeitnehmer im Rahmen des SAEA
885: ältere Arbeitnehmer im Rahmen des SAEA – Zeitkredit

Niveau „Zusatzentschädigung“:
allgemeine Angaben über die Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit, Zeitkredit oder SAB

Niveau „Zusatzentschädigung – Beitrag“:
Identifizierung des Beitrags (der Beiträge) und Berechnungselemente

Im Allgemeinen kommt mindestens zwei Mal ein Block „Zusatzentschädigung - Beitrag“ vor:
1 mit Arbeitgeberbeitrag;
1 mit Einbehaltung.

Die genaue Beschreibung der verschiedenen auszufüllenden Felder befindet sich Glossar (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm).

In der folgenden Übersicht zeigen wir die Besonderheiten und Möglichkeiten jedes Feldes auf.

Informationen über die Beschäftigung

Einleitung

Neben den allgemeinen Angaben der Arbeitnehmerzeile und der Beschäftigungszeile, die durch mehrere Einrichtungen der sozialen Sicherheit verwendet werden, sind die Informationen über die Beschäftigung nur für das LSS (und/oder das LSS) bestimmt. Diese Angaben werden nicht in die Meldung von Sozialrisiken (MSR) aufgenommen. Sie gestatten es dem LSS,

- **die finanziellen Beiträge im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme zu kontrollieren;**
- **den Anspruch auf Familienbeihilfen bei Abwesenheit infolge der Krankheit eines definitiv ernannten Arbeitnehmers zu bestimmen;**
- **die zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer zu identifizieren;**
- **die Arbeitnehmer, deren Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht zu melden sind, anzugeben;**
- **bestimmte vertraglich angestellte Personalmitglieder, deren Beitrag zum zweiten Pensionspfeiler nicht geschuldet wird, anzugeben.**

Maßnahmen für den nichtkommerziellen Sektor

Diese Angabe gibt an, dass der Arbeitnehmer im Rahmen einer Beschäftigungsmaßnahme für den nichtkommerziellen Sektor („Maribel Sozial“-Maßnahme und Sozialwirtschaft) eingestellt wurde.

1 = Arbeitnehmer, der als logistischer Assistent im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellt wird (Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime),

2 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellt wird (kein logistischer Assistent),

3 = Arbeitnehmer, der eine Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsprojekts zum Krankenpfleger besucht;

4 = Kombination von 1 und 3;

5 = Kombination aus 2 und 3,

6 = vertraglicher Arbeitnehmer, eingestellt als Vertretung für einen Arbeitnehmer, der eine Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsprojekts für Krankenpfleger besucht;

8 = gering qualifizierter Jugendlicher, der im Sozialwirtschaftssektor gemäß dem Solidaritätspakt zwischen den Generationen eingestellt wurde,

9 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des steuerlichen Maribel eingestellt wurde;

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des sektoriellen Abkommens über die föderalen Gesundheitssektoren eingestellt wurde (kein Ersatz eines Arbeitnehmers, ab 52 Jahren Zusatzurlaub bekommt);

11 = Arbeitnehmer, der als Ersatz eines Arbeitnehmers eingestellt wurde, ab 52 Jahren Zusatzurlaub bekommt - sektorielles Abkommen über die föderalen

Gesundheitssektoren.

Krankheitsperiode statutarisches Personalmitglied

Wenn der Kindergeldberechtigte ein statutarisches Personalmitglied ist, das wegen Krankheit mehr als sechs Monate abwesend ist, erhält das Kind – aufgrund von Artikel 56 der am 19.12.1939 koordinierten Gesetze über das Kindergeld – ein erhöhtes Kindergeld ab dem siebten Monat.

Auch als Krankheitsperiode mit Anspruch auf eine erhöhte Familienbeihilfe wird betrachtet:

- **die Periode der Zurdispositionstellung wegen Krankheit,**
- **die teilweise Arbeitswiederaufnahme mit Erlaubnis des beratenden Arztes nach einer Periode des vollständigen krankheitsbedingten Fernbleibens,**
- **die Periode der Arbeitsunfähigkeit zu mindestens 66 % infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit.**

In dieser Zone wird das Datum angegeben, ab dem das statutarische

Zur Verfügung gestellte Personalmitglieder

Hierzu gibt es zwei Möglichkeiten.

Erstens kann ein Personalmitglied von einer lokalen oder provinzialen Verwaltung einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. So kann ein definitiv ernannter Arzt von einem ÖSHZ zu einem Privatkrankenhaus oder einem ÖSHZ-Krankenhaus entsandt werden, das als eine ÖSHZ-Vereinigung gegründet wurde.
Das zur Verfügung gestellte Personalmitglied bezieht sein Gehalt weiterhin von der lokalen oder provinzialen Verwaltung und ist in der Sozialversicherungsmeldung als entsandtes Personalmitglied anzugeben.

Zweitens kann ein Personalmitglied einer lokalen oder provinzialen Verwaltung von einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Dieses entsandte Personalmitglied ist nur anzugeben, falls Sie eine zusätzliche Prämie zahlen. So muss ein Beamter der Föderalbehörde, der vom Kabinett des Bürgermeisters zur Verfügung gestellt wird und der eine Kabinettszulage erhält, in der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden. Dagegen muss ein Beamter der Provinz, der zu einer autonomen Provinzialregie entsandt wird und von dieser Verwaltung keine zusätzlichen Entschädigungen erhält, von der Provinzialregie in der Meldung nicht angegeben werden.

In der DmfAPPL müssen die Personalmitglieder, die für ihre vollständige Arbeitszeit zur Verfügung gestellt und am letzten Tag des Quartals entsandt wurden, angegeben

werden:
1 = Personalmitglied, das an einen anderen Arbeitgeber entsendet wird;
2 = Personalmitglied, das von einem anderen Arbeitgeber entsendet wird.

Befreiung von der Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor

Alle lokalen und provinzialen Verwaltungen gehören zum Zuständigkeitsbereich von Capelo (Carrière Publique Electronique Elektronische Loopbaan Overheid - Elektronische Laufbahn Öffentlicher Sektor) und können auf der DmfAPPL die Daten für die Berechnung der Behördenpension angeben (siehe

Nur lokale und provinziale Verwaltungen, deren Regelung über die Rechtsstellung die Möglichkeit vorsieht, ihre Personalmitglieder fest zu ernennen, müssen für die definitiv ernannten und vertraglichen Personalmitglieder dem LSS die Angaben für die Berechnung der Behördenpensionen übermitteln.

Jedoch müssen diese Verwaltungen die Angaben nicht für Personalmitglieder angeben, deren Leistungen für die Behördenpension nicht in Betracht kommen. In der DmfAPPL werden diese ausgeschlossenen Personalmitglieder angegeben mit:

- den Arbeitnehmerkennzahlen 121 und 221 (im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 beschäftigte Arbeitnehmer);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 131 und 231 (Teilzeitschulpflichtige);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 133 und 233 (Lehrlinge bis zum 31.12. des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden);
- der Arbeitnehmerkennzahl 251 (Ärzte in Ausbildung zum Facharzt);
- der Arbeitnehmerkennzahl 252 (freigestellte Ärzte mit Arbeitsvertrag);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 642 und 652 (definitiv ernannte Ärzte, die keinen Anspruch auf eine Behördenpension besitzen);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 701 und 702 (Studenten und Betreuer);
- der Arbeitnehmerkennzahl 711 (Diener des Kultes und Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 721 und 722 (lokale Mandatsträger);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 731 und 732 (Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr und freiwillige Sanitäter);
- der Arbeitnehmerkennzahl 741 (Künstler);
- der Arbeitnehmerkennzahl 761 (Tageseltern);
- dem Wert „D1“ in der Zone Statut (= Tageseltern mit einem Arbeitsvertrag);
- dem Wert „O“ im Feld Statut (= Personalmitglieder der Lehranstalten, die nicht von einer provinzialen oder lokalen Verwaltung in der Dimona angegeben werden).

Die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor werden jedoch für die Personalmitglieder angegeben, die von ihrer Verwaltung eine

Entlassungsentschädigung erhalten.

In manchen Fällen verleiht die Beschäftigung eines vertraglich angestellten oder eines definitiv ernannten Personalmitglieds, dessen Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor grundsätzlich anzugeben sind, kein Recht auf eine Behördenpension. Die Verwaltung muss die Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht angeben und dies im Feld „Befreiung von der Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“ mit dem Wert „1“ (= befreit) angeben.

Mit dem Wert „1“ werden unter anderem die Beschäftigungen angegeben:

- **von Personalmitgliedern, die in eine lokale oder provinziale Verwaltung entsandt werden, von der sie nur eine Zusatzentschädigung erhalten (zum Beispiel eine Kabinettszulage oder Mahlzeitschecks) erhalten;**
- **von vertraglich angestellten Personalmitgliedern einer lokalen oder provinzialen Verwaltung, die kein definitiv ernanntes Personal mehr einstellt;**
- **von Pensionierten, die noch Leistungen erbringen;**
- **von Studenten, Betreuern und Freiwilligen, die die Bedingungen für die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen nicht erfüllen;**
- **von anderen vertraglichen und zeitweiligen Personalmitgliedern für Leistungen, die sie in einem Amt erbringen, dessen Rechtsstellungsregelung keine definitive Ernennung zum Zeitpunkt der Erbringung der Leistungen vorsieht:**
  - **von Modellen der Kunstakademie;**
  - **von Stadtführern;**
  - **von nicht definitiv ernannten Hausmeistern;**
  - **von besonderen Buchhaltern und Sekretärinnen der lokalen Polizeizone;**
  - **von besonderen Rechnungsführer der Hilfeleistungszone;**
  - **von Personalmitgliedern, die gelegentlich bei Empfängen Leistungen erbringen.**
    Wenn die Rechtsstellungsregelung zum Zeitpunkt der Erbringung der Leistungen eine definitive Ernennung vorsieht, müssen die Beschäftigungsangaben des öffentlichen Sektors angegeben werden.

Befreiung von der Zusatzpensionsregelung für vertraglich angestellte Personalmitglieder

Einige vertraglich angestellten Personalmitglieder schulden keinen ‚Beitrag für Zusatzpension für vertragliche Personalmitglieder im lokalen Sektor‘ für die Gruppenversicherung BI-Ethias, werden aber in der DmfAPPL nicht automatisch ausgeschlossen. Es betrifft:

- **das Personal der föderalen Gesundheitssektoren, das die lokale Verwaltung des zweiten Pensionspfeilers ausgeschlossen hat;**

- **die Personalmitglieder, die nach dem 01.01.2016 an die Zusatzpensionsregelung angeschlossen werden und Aktivitäten ausüben, obwohl sie bereits eine gesetzliche Rente erhalten;**
- **Studenten, Betreuern und Freiwillige, die die maximale Beschäftigungsdauer für die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen überschreiten und in der DmfAPPL als vertraglich angegeben werden.**

Diese Personalmitglieder müssen mit dem Code 1 angegeben werden. Hierdurch sind sie vom Beitrag für die Gruppenversicherung ‚BI-Ethias' ausgeschlossen.

Wenn ein Arbeitgeber gleichzeitig bei der Gruppenversicherung ‚BI-Ethias' und der Gruppenversicherung ‚Provant' angeschlossen ist, muss für die Arbeitnehmer, die bei der Gruppenversicherung ‚Provant' angeschlossen sind, der Code 2 angegeben werden. Hierdurch sind sie vom Beitrag für die Gruppenversicherung ‚BI-Ethias' ausgeschlossen.

Datum der festen Ernennung

Hier wird das Datum der festen Einstellung eines statutarischen Personalmitglieds, auf das sich die Beschäftigung bezieht, angegeben.

Das LSS verwendet die Daten für die Übertragung der mathematischen Rücklagen des FPD an den solidarischen Pensionsfonds der provinzialen und lokalen Verwaltungen.

Für einen Praktikanten, der eventuell übernommen wird, wird das Feld nicht ausgefüllt. Nur wenn das Praktikum erfolgreich abgeschlossen wird und das statutarische Personalmitglied effektiv ernannt wurde, wird in der DmfAPPL-Meldung das Datum der festen Ernennung angegeben. Für einen definitiv ernannten Arzt, der keinen Anspruch auf eine Behördenpension hat, wird das Feld ebenfalls nicht ausgefüllt.

Wenn ein definitiv ernanntes Personalmitglied in Halbzeit eingestellt war und danach in derselben Funktion in Vollzeit übernommen wurde, wird in diesem Feld als Datum der jüngsten Beschäftigung angegeben.

Wenn ein Personalmitglied in einer Funktion definitiv ernannt wurde und danach in einer höheren Funktion ernannt wird, ändert sich das Datum der definitiven Ernennung nicht. Das Datum der ursprünglichen Beschäftigung wird angegeben.

Durch die Übertragung eines Personalmitglieds bei einer Umstrukturierung ändert sich nicht das Datum der definitiven Ernennung. Das Datum der ursprünglichen Beschäftigung wird angegeben.

Das Datum der Zuerkennung des neuen Arbeitsplatzes im Rahmen des Maribel Sozial

Das Feld wird für die Personalmitglieder, die im Rahmen des Sozialen (oder Steuerlichen) Maribel eingestellt wurden, bei Zuerkennung neuer Arbeitsplätze in einem bestimmten Kalenderjahr. Dieses Datum wird nur im Kalenderjahr angegeben, in welchem die neuen Arbeitsplätze zuerkannt wurden. In einer DmfAPPL des Jahres 2016 liegt das Datum der Zuerkennung immer zwischen dem 01.01.2016 und 31.12.2016 und nie vor dem 1. Januar dieses Kalenderjahres.

Das Feld „Datum der Zuerkennung des neuen Arbeitsplatzes im Rahmen des Maribel Sozial“ wird in folgenden Fällen ausgefüllt:

- **Ein neues Personalmitglied wird im Rahmen des Maribel Sozial zusätzlich eingestellt. Das Einstellungsdatum wird angegeben.**
- **Ein Personalmitglied, das mit einem Vertrag als Ersatzkraft eingestellt wurde, bleibt weiterhin im Dienst, wenn das zu ersetzende Personalmitglied seine Leistungen wiederaufnimmt. Das Beginndatum des neuen (normalen) Arbeitsvertrags oder der statutarischen Beschäftigung wird angegeben.**
- **Ein in einer bestimmten Funktion eingestelltes Personalmitglied wird in seiner Funktion ersetzt und trägt den neu zuerkannten Arbeitsplatz im Rahmen des Maribel Sozial ein. Dass Beginndatum des neu zugewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen des Maribel Sozial wird angegeben.**
- **Ein Personalmitglied erhöht die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche in der Arbeitsregelung (z. B. von in Teil- zur Vollzeit). Die erhöhten Leistungen werden im Rahmen des Maribel Sozial als neuer Arbeitsplatz betrachtet und werden in der DmfAPPL in einer neuen Beschäftigungszeile angegeben. Das Beginndatum dieser (Vollzeit-)Beschäftigungszeile wird angegeben.**

Das Feld „Datum der Zuerkennung des neuen Arbeitsplatzes im Rahmen des Maribel Sozial“ wird nicht mehr angegeben, wenn das Personalmitglied als Ersatz für einen bereits früher zuerkannten Arbeitsplatz im Rahmen des Sozialen (oder Steuerlichen) Maribel eingestellt wird.

Beispiele

Ab 01.10.2016 wird dem Arbeitgeber X ein neuer Arbeitsplatz im Rahmen des Maribel Sozial zugeteilt:

- **Situation 1: Arbeitgeber X stellt am 01.12.2016 ein neues**

Personalmitglied im neu zuerkannten Arbeitsplatz im Rahmen des Maribel Sozial ein.
In der DmfAPPL wird das Datum „01.12.2016“ nur im vierten Quartal 2016, aber nicht in den darauffolgenden Quartalen angegeben.

- **Situation 2: Arbeitgeber X stellte am 01.04.2016 ein neues Personalmitglied ein, dessen Beschäftigung als neu zuerkannter Arbeitsplatz im Rahmen des Maribel Sozial berücksichtigt wird.**
  In der DmfAPPL wird das Datum „01.04.2016“ nur in der DmfAPPL des vierten Quartals 2016, aber nicht im zweiten und dritten Quartal 2016 und ebenso wenig im ersten Quartal 2017 und den darauffolgenden Quartalen angegeben.
- **Situation 3: Arbeitgeber X gelingt es nicht, noch im Jahr 2016 ein Personalmitglied im neu zuerkannten Arbeitsplatz im Rahmen des Maribel Sozial einzustellen und ihm wird für die Einstellung eine zusätzliche Frist von 3 Monaten bis 31.03.2017 gewährt. Am 01.03.2017 tritt das neue Personalmitglied seinen Dienst an.**
  In der DmfAPPL jedes der vier Quartale 2017 wird das Datum „01.03.2017“ eingetragen.Das Feld wird in der DmfAPPL des vierten Quartals 2016 nicht ausgefüllt und ebenso wenig in der DmfAPPL des ersten Quartals 2018 und späteren Quartalen.

Laufbahnmaßnahme

Sanfter Übergang

Ältere Arbeitnehmer, die eine weniger belastende Funktion übernehmen oder von einer Vollzeitstelle auf eine 4/5-Stelle wechseln, können zum Ausgleich der damit einhergehenden Lohneinbußen eine beitragsfreie Prämie ‚Sanfter Übergang‘ erhalten.

Um diese Arbeitnehmer von den ‚normalen‘ Arbeitnehmern unterschieden zu können, muss ein Code ‚1‘ in dieser Zone angegeben werden.

Sektordetail Social/Non Profit

Die **Flämischen Intersektoralen Abkommen für die Social/Non Profit-Sektoren (FIA)** sind vorübergehende und dreiseitige Abkommen zwischen den Sozialpartnern der flämischen Social/Non Profit-Sektoren und der Flämischen Regierung. Sie enthalten (inter-)sektorale Vereinbarungen, die sich auf verschiedene sozialökonomische Themen

(Kaufkraft, Qualität, …) beziehen.

Im Rahmen dieser FIA wurde ein Vereinbarungsrahmen festgelegt, um die Lohn- und Beschäftigungsdaten über die DmfA zu sammeln. Hierzu wurden FIA-Teilsektoren in die DmfA eingeführt.

Ab dem 01. Januar 2019 ist die **Angabe des Teilsektors** für eine Beschäftigung in einem Teilsektor, der zur flämischen Zuständigkeit für soziale/nicht gewinnorientierte Aktivitäten gehört, obligatorisch. Dies betrifft sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor, als auch Arbeitgeber aus dem privaten Sektor.

Der anzugebende Code bezieht sich auf die Aktivität, der der Mitarbeiter im Laufe des jeweiligen Quartals hauptsächlich (= größte Anzahl von Arbeitsstunden) zugeordnet war. Die Beschäftigungszeile muss somit nicht nach diesen Angaben aufgeteilt werden.

Das Feld muss für die Arbeitnehmer der Arbeitgeber der sozialen/nicht gewinnorientierten Sektoren ausgefüllt werden.

- **Privatsektor**
  - (Unter)PK 318.02, 319.01, 327.01, 329.01, 331.00.10 und 331.00.20 (alle Arbeitgeber gehören zur flämischen Zuständigkeit)
  - (Unter)PK 330.01.10, 330.01.20, 330.01.41 oder 330.01.51 (es gibt eigene Teilsektorcodes für Aktivitäten, die unter die flämische Zuständigkeit fallen, und für Aktivitäten, die unter die Zuständigkeit anderer föderaler/regionaler Behörden fallen, die immer von allen betroffenen Arbeitgebern pro beschäftigtem Arbeitnehmer ausgefüllt werden müssen)
  - (Unter)PK 330.04 oder 337 und die Beschäftigung erfolgt innerhalb eines in Anlage 46 aufgeführten Teilsektors. Nur für die beiden genannten Teilsektoren (d. h. multidisziplinäre Beratungsteams Palliativmedizin und PAB/PVB-Assistenten) sollte der entsprechende Code verwendet werden. In allen anderen Fällen muss nichts eingetragen werden.

- **Öffentlicher Sektor**
  - Das Feld muss für jede Beschäftigung ausgefüllt werden, die innerhalb eines der in Anlage 46 des Glossars aufgeführten und beschriebenen Teilsektoren stattfindet. Die Arbeitgeber müssen keinen spezifischen Code für die Beschäftigung von Arbeitnehmern außerhalb dieser Teilsektoren eingeben.

Die zu verwendenden Codes sind in der neuen, strukturierten Anlage 46 (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl) aufgenommen.

Weitere Informationen über die FIA-Teilsektoren erhalten Sie

- entweder von den flämischen Regierungsstellen, die für die Anerkennung, Genehmigung und/oder Subventionierung des Sozial-/Non-Profit-Sektors zuständig sind;
- oder für
  - private Arbeitgeber bei Verso über die Website www.verso-net.be (http://www.verso-net.be/VIA-deelsectorcodes-in-DmfA)oder unter der

Telefonnummer 02 739 10 70

- lokale Verwaltungen beim Städte- und Gemeindeverband Flanderns (VVSG) über die Website www.vvsg.be (http://www.vvsg.be/Werking_Organisatie/Personeel/via-in-dmfa/SitePages/Introductiepagina.aspx) oder unter der Telefonnummer 02 211 56 89.

Mobilitätsbudget

Hier gibt der Arbeitgeber den Gesamtjahresbetrag des Mobilitätsbudgets an.

Angaben in Bezug auf die Berechnung der Pensionen in der Regelung des öffentlichen Sektors (Capelo-Projekt)

Einleitung

Ab dem 1. Quartal 2011 wird die DmfAPPL um drei neue Datenfelder erweitert. Es handelt sich um das Feld „Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“, einschließlich des Feldes „Tarifgehalt“ und des untergeordneten Feldes „Gehaltszuschlag“.

Diese Felder werden eine Reihe von Angaben umfassen, die notwendig sind, um bei Pensionen in den Regelungen des öffentlichen Sektors Rechte festzulegen und Beträge zu berechnen, insbesondere Angaben in Verbindung mit Tantiemen (Nenner der Laufbahnbruchzahlen) und Angaben in Bezug auf die Gehälter, die als Grundlage für die Berechnung der Pension dienen.

Die neuen Angaben, die zu denen hinzugefügt werden, die in der DmfAPPL bereits vorhanden waren, werden die Laufbahndatenbank des öffentlichen Sektors ergänzen und die Elemente der elektronischen Pensionsakte des öffentlichen Sektors liefern.

Die neuen Felder sind nur für Arbeitgeber obligatorisch, die sich im Anwendungsbereich von Capelo befinden, d. h. Arbeitgeber, die Personal beschäftigen, das ein Anrecht auf eine Ruhestandspension in einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors eröffnen kann oder die die Verwaltung ihrer Behördenpensionen dem Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes (PdöD) übertragen haben.

Unter „Personal, das ein Anrecht auf eine Ruhestandspension in einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors eröffnen kann, versteht man das Personal mit einer definitiven Ernennung oder einer damit gleichgesetzten Ernennung UND das Vertragspersonal, das während seiner Laufbahn eine derartige Ernennung erhalten kann. Für Arbeitgeber des Anwendungsbereichs von Capelo

sind die Blöcke „Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“ und „Tarifgehalt“ obligatorisch. Das Feld „Gehaltszuschlag“ bleibt optional.

Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor

Allgemeine Grundsätze

Die Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist für die Pensionsregelungen des öffentlichen Dienstes ganz erheblich.
In diesem Zusammenhang erteilen Sie Angaben, die sich auf die Bewilligung und Berechnung der Pension des Arbeitnehmers in einer der Regelungen des öffentlichen Sektors auswirken, das heißt Tantiemen, die als Nenner der Laufbahnbruchzahlen angewandt werden.

Wie der Name angibt, richtet sich die Zeile, welche diese Angaben umfasst, nach der Beschäftigungszeile. Dies bedeutet, dass Sie jedes Mal wenn Sie eine neue Beschäftigungszeile einrichten, eine Zeile der Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Dienst erstellen müssen. Folglich müssen für jede Beschäftigungsperiode ohne Unterbrechung die entsprechenden Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor vorhanden sein.

Diese Angaben haben jedoch ihre eigenen Beginn- und Enddaten. Sie sind daher nicht an das Quartal der Meldung gebunden. Darüber hinaus sind sie von den Angaben der Beschäftigungszeile unabhängig.

Konkret bedeutet dies, dass Sie im Gegensatz zu den Lohnangaben und Arbeitszeitangaben innerhalb ein und desselben Quartals die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht nach Beschäftigungszeilen aufteilen müssen. Mit anderen Worten: Wenn Sie aufgrund der Art und Weise der Angabe der Beschäftigungszeile eine neue Beschäftigungszeile einrichten müssen, sich aber die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht ändern, dann richten Sie unter der neuen Beschäftigungszeile eine Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ein, die identisch ist mit der, die sie unter der vorangegangenen Beschäftigungszeile angegeben haben.

Diese Situation wird regelmäßig vorkommen. Für die meisten betroffenen Arbeitnehmer werden sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor weniger oft weiterentwickeln als die Beschäftigungsangaben.

Es ist jedoch möglich, dass sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor verändern, ohne dass sich die Beschäftigung, auf die sie sich beziehen, ändert. In diesem Fall müssen Sie keine neue Beschäftigungszeile einrichten, sondern sie legen einfach unter derselben Beschäftigungszeile eine neue Zeile mit den Angaben

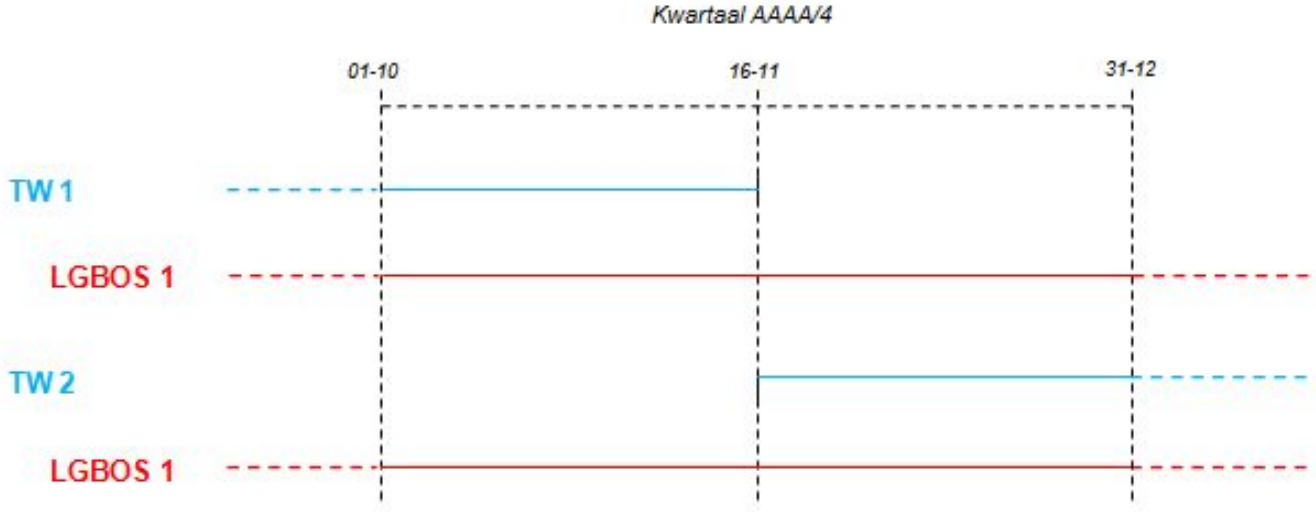
über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor an.

Veranschaulichung

Um die o. a. Prinzipien zu veranschaulichen, erörtern wir vier Situationen, die wir in eine Meldung für das vierte Quartal eines bestimmten Jahres aufnehmen.
Erläutern Sie zu diesen Beispielen:

- **Quartal AAAA/4 zeigt an, dass es sich um das 4. Quartal irgendeines Kalenderjahres handelt;**
- **BS bedeutet „ Beschäftigungszeile";**
- **LGBOS bedeutet „Zeile der Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor"**

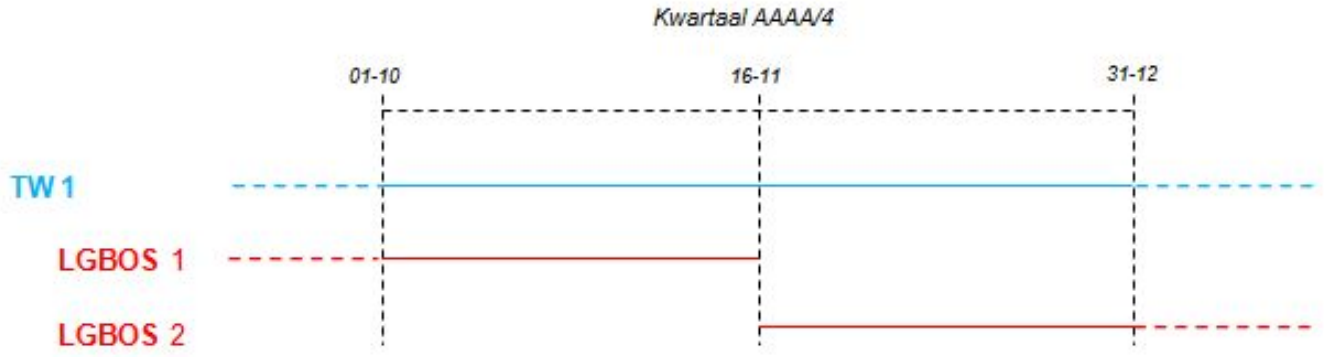
Beispiel 1: die Beschäftigung ist ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben. Am 16.11. tritt eine Änderung ein.
Die Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor sind ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben und bleiben während des gesamten Quartals unverändert.



Eine neue Beschäftigungszeile (BS2) wurde erstellt, da sich die Angaben im Laufe des Quartals verändern. Da es eine neue Beschäftigungszeile gibt, ist eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einzurichten. Da sich die Angaben dieser Zeile nicht verändern, ist die neue Zeile (LGBOS) jedoch identisch mit der Zeile unter der vorangegangenen Beschäftigungszeile (BS1).

Beispiel 2: die Beschäftigung ist ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben, und sie bleibt während des gesamten Quartals unverändert.

Die Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor sind ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben. Am 16.11. tritt eine Änderung dieser Angaben ein.

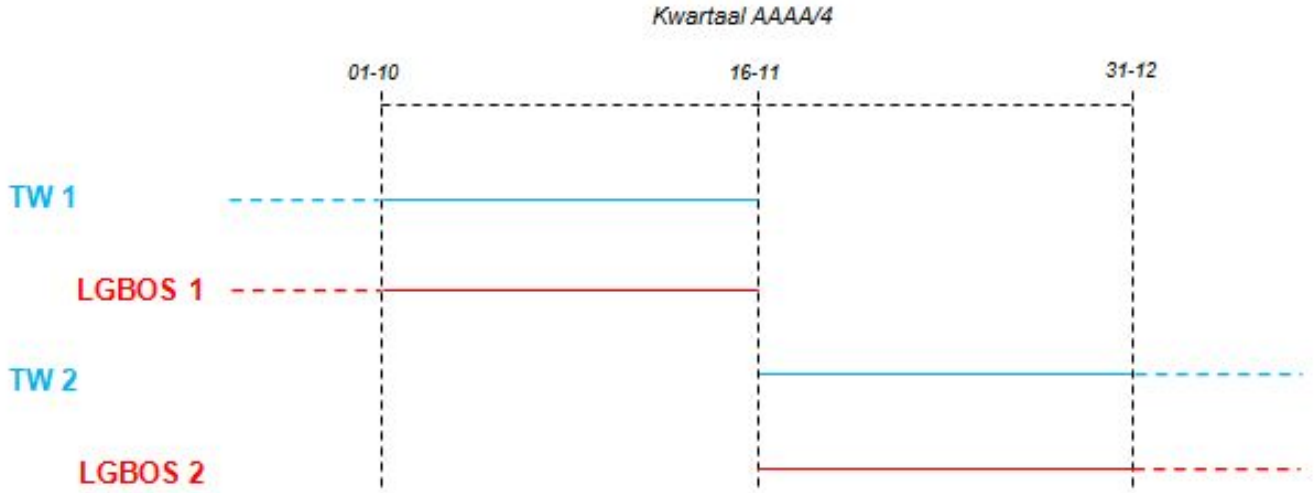


Eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist erstellt worden, da im Laufe des Quartals eine Veränderung dieser Angaben eingetreten ist. Da sich die Beschäftigung nicht verändert, müssen Sie keine neue Beschäftigungszeile einrichten. Unter derselben Beschäftigungszeile (BS1) gibt es daher zwei Zeilen mit Angaben, die sich auf den öffentlichen Sektor beziehen (LGBOS 1 und LGBOS 2).

Beispiel 3: Sowohl die Beschäftigung als auch die Angaben über den öffentlichen Sektor sind ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben.

Am 16.11. tritt eine Änderung der Beschäftigung ein.

Diese Änderung verursacht eine Änderung der Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor.



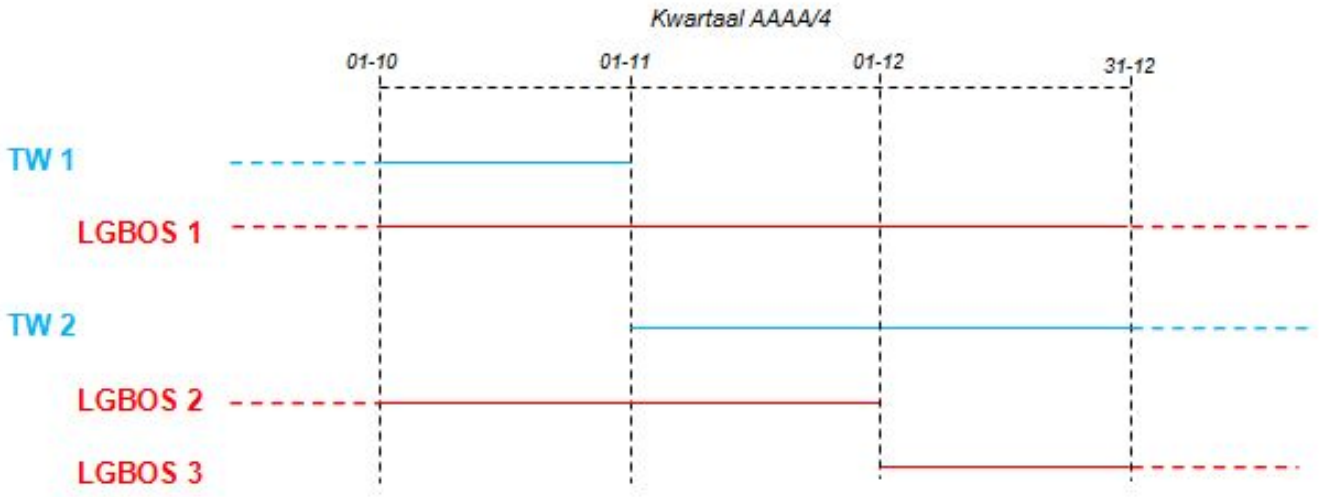
Eine neue Beschäftigungszeile (BS2) UND eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor (LBOS2) ist erstellt worden, da sich die Angaben dieser beiden Zeilen verändern. Da sie sich am gleichen Tag ändern, gibt es für jede Beschäftigungszeile nur eine einzige Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor.

Beispiel 4: Sowohl die Beschäftigung als auch die Angaben über den öffentlichen Sektor sind ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben.

Am 01.11. tritt eine Änderung der Beschäftigung ein. Diese Änderung verursacht

eine Änderung der Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor.

Am 01.12. tritt eine Änderung bei den Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor ein.



Diese Situation erfordert die Einrichtung von zwei Beschäftigungszeilen (BS1 und 2) und von drei Zeilen über die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor (LGBOS1, 2 und 3).

Unter BS1 sind die Angaben über den öffentlichen Sektor (LGBOS1) nicht abzuschließen. Sie bleiben nämlich unverändert bis zu einem späteren Datum als dem der Beendigung der Beschäftigung.

Unter BS2 haben die Angaben über den öffentlichen Sektor vor allem die gleichen Merkmale wie unter BS1 (LGBOS2).

Da diese Angaben anschließend geändert werden, ist es jedoch nicht notwendig, eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor (LGBOS3) unter BS2 einzurichten.

Die Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor sind chronologisch. Sie folgen dicht aufeinander, lückenlos in Bezug auf die Beschäftigung, von der sie abhängig sind, und dürfen sich auf keinen Fall überschneiden.

Da sich ein Arbeitnehmer gleichzeitig in zwei Beschäftigungen befinden kann, wird für jede dieser Beschäftigungen eine eigene Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eingerichtet.

In jeder Beschäftigungsperiode gibt es zwangsläufig eine Situation mit Angaben, die sich auf den öffentlichen Sektor beziehen. Dies bedeutet, dass bei endgültiger Beendigung einer Beschäftigung (wenn z. B. der Vertrag oder das Statut des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber beendet wird), die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor am gleichen Tag wie die Beschäftigung beendet werden muss.

Die Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor umfassen neun verschiedene Angaben. Einige davon sind „unerlässlich“. Sie müssen daher in jede Zeile aufgenommen werden. Andere sind „unter bestimmten Umständen obligatorisch“. Sie müssen nämlich nur angegeben werden,

wenn sich dieser Fall ereignet.

Außer in dem sehr außerordentlichen Fall, dass ein „Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses“ anzugeben ist, wird eine neue Zeile mit Angaben über den öffentlichen Sektor eingerichtet, sobald sich eine der folgenden Angaben ändert.

Beginn- und Enddaten der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor

Hier müssen Sie genauso vorgehen wie beim Ergänzen der Beginn- und Enddaten der Beschäftigungszeile.

Es geht hier um das Beginndatum des Zeitraums, auf den sich die Angaben beziehen, die diesbezüglich mitgeteilt werden, außer bei der Meldung für das erste Quartal 2011.

Da diese Angaben zum allerersten Mal in der DmfAPPL des 1. Quartals 2011 offiziell einzutragen sind, darf das erste Beginndatum der Zeile der Beschäftigungsangaben auf keinen Fall vor dem 01.01.2011 liegen. Falls die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht geändert wurden, entspricht das Beginndatum der Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor ab dem zweiten Quartal 2011 daher einem Datum vor Beginn des laufenden Quartals. Falls im Laufe des ersten Quartals 2011 keine neuen Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor zu übermitteln sind, bleibt das Beginndatum der betreffenden Beschäftigungszeile daher der 1-1-2011.

Sobald die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor geändert werden, müssen Sie jedoch eine neue Zeile einrichten, was ein neues Beginndatum erfordert, und die vorangegangene Zeile mit einem Enddatum beenden.

Diese Beginn- und Enddaten dürfen daher nicht mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile noch mit dem Beginn- und Enddaten des laufenden Quartals verwechselt werden.

Für jede Zeile, die Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor umfasst, müssen Sie zu jedem Quartal ausdrücklich das Beginndatum angeben.

Das Beginndatum ist daher eine unverzichtbare Angabe. Das Enddatum muss dagegen unter bestimmten Umständen angegeben werden, d. h. nur in nachgenannten Fällen, in denen die Zeile vollständig auszufüllen ist.

1. Wichtige Anmerkungen in Bezug auf das Enddatum

- **Das Enddatum der Zeile mit den Angaben für den öffentlichen Sektor darf auf keinen Fall nach dem Enddatum der Beschäftigung liegen, von der es abhängt (selbstverständlich darf es auch nicht nach dem**

Enddatum des Kalenderquartals liegen, auf das sich die Meldung bezieht).

- Der Abschluss einer Beschäftigungszeile führt nicht unbedingt zum Abschluss der Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor, die davon abhängig ist.

Es gibt zwei Möglichkeiten:

- Die Beschäftigung wird beendet, ohne dass die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber endet, und eine neue Beschäftigung folgt unmittelbar auf die erste (z. B. beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle). In diesem Fall müssen Sie die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor nicht abschließen, außer wenn mit dieser neuen Beschäftigung neue Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor übereinstimmen. Ist dies nicht der Fall, bleiben die Angaben über den öffentlichen Sektor unter der neuen Beschäftigung gültig und behalten folglich ihr eigenes Beginndatum;
- die Beschäftigung wird beendet, da die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird (Ende des Vertrags oder des statutarischen Verhältnisses). In diesem Fall müssen Sie die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor abschließen, wobei Sie als Enddatum dieser Zeile das Enddatum der Beschäftigung eintragen. Berücksichtigen Sie, dass Sie bei einem definitiv ernannten Arbeitnehmer außerdem den Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses angeben müssen.
  Konkret betrachtet müssen Sie daher eine Zeile mit den Angaben der Beschäftigung im öffentlichen Sektor erst abschließen, wenn:
- eine oder mehrere Angaben dieser Zeile geändert werden;
- die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird

2. Beispiele

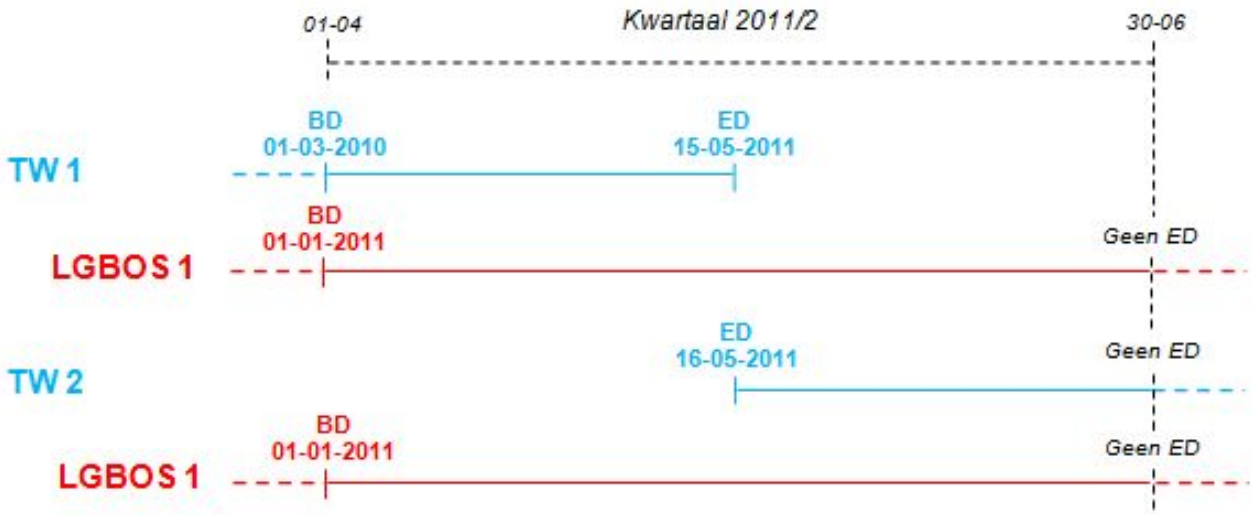
Wir veranschaulichen die oben erwähnten Grundsätze anhand von drei Beispielen, die wir in eine Meldung für das zweite Quartal 2011 aufnehmen.
Erläutern Sie zu diesen Beispielen:

- BS bedeutet „ Beschäftigungszeile“;
- LGBOS bedeutet „Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“;
- BD bedeutet „Beginndatum“;
- ED bedeutet „Enddatum“

Beispiel 1: Das Tarifgehalt war seit 01.03.2010 unverändert. Der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wird am 16.05.2011 beendet. Die neue Beschäftigung bleibt über das Ende des Quartals hinaus bestehen.

Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit der Meldung für das 1. Quartal 2011 nicht verändert und bleiben bis zu einem Datum nach dem Ende

des Quartals unverändert.

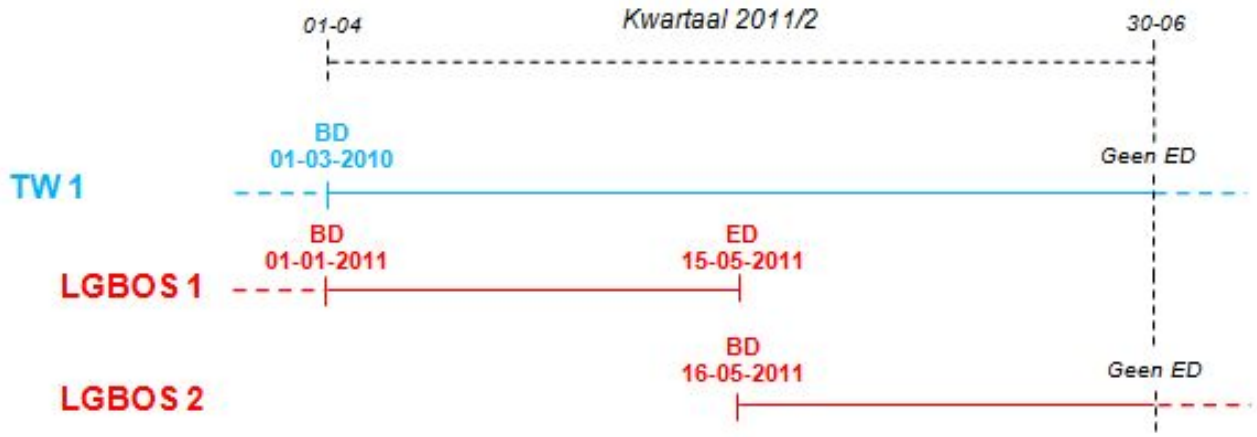


Da diese Veränderung keine Auswirkung auf die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor hat und der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber beschäftigt bleibt (die Arbeitsbeziehung wird nicht beendet), wird die Zeile der Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht abgeschlossen.

Da sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor seit ihrer ersten Meldung nicht verändert haben, bleibt das Beginndatum 01.01.2011 bestehen.

Beispiel 2: Die Beschäftigung hat sich seit 01.03.2010 nicht verändert und bleibt bis zu einem Datum nach dem Enddatum des Quartals unverändert.

Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit der Meldung für das 1. Quartal 2011 nicht verändert. Am 16.05.2011 tritt eine Änderung dieser Daten ein.

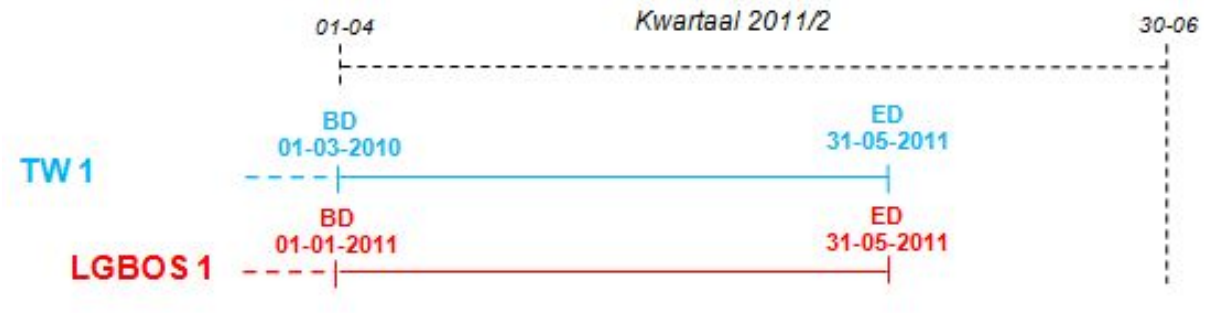


Die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor verändern sich zum ersten Mal am 16.5.2011. Die Zeile mit diesen Angaben muss daher am 15.5. abgeschlossen werden und es ist eine neue Zeile zu erstellen, die am 16.5. beginnt.

Diese Änderung hat keinerlei Auswirkungen für die Beschäftigungszeile.

Beispiel 3: Das Tarifgehalt war seit 01.03.2010 unverändert. Der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wird am 31.05.2011 beendet.

Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit der Meldung für das 1. Quartal 2011 nicht verändert.



Weil das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber am 31.05.2011 beendet wurde, endet die Beschäftigung definitiv an diesem Tag. Die Zeile mit den Daten in Bezug auf den öffentlichen Sektor, die davon abhängig sind, müssen deshalb am selben Tag abgeschlossen werden.

Arten von Einrichtungen des öffentlichen Sektors

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Streng genommen ist die Art der öffentlichen Einrichtung kein Element bei der Berechnung der Pensionen des öffentlichen Sektors.

Es handelt sich vielmehr um eine Angabe, die insbesondere darüber Aufschluss gibt, von welcher Weisungsebene der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors abhängig ist, und über den Pensionssektor, dem der Arbeitnehmer angehört (oder über die Pensionsgesetzgebung, die für ihn anwendbar ist).

Diese Information ist wichtig für eine Einrichtung wie den Föderalen Pensionsdienst (FPD), der für die Verwaltung der einzelnen Pensionsregelungen sowie der verschiedenen Pensionsgesetzgebungen zuständig ist und über die Informationen verfügen muss, die für die Verwaltung des Haushalts der Pensionsausgaben notwendig sind.

Übrigens benutzt der FPD ebenfalls die Art der öffentlichen Einrichtung bei der Verwaltung der „Angleichungskurven" für die Pensionen des öffentlichen Sektors.

Daher übernimmt die Nomenklatur der Arten von öffentlichen Einrichtungen das vom FPD verwendete Kodierungssystem. Diese umfasst 42 verschiedene Arten von Einrichtungen, die in der strukturierten Anlage 42 auf der Portalseite der sozialen Sicherheit aufgeführt sind.

Für die lokalen und provinzialen Verwaltungen gibt es je nach Region oder Gemeinschaft, von der die Verwaltungen abhängig sind, nur eine Art von öffentlicher Einrichtung für alle beschäftigten Personalmitglieder. Die Verwendung der Art der öffentlichen Einrichtung wird anhand einer Referenztabelle kontrolliert.

Diese Referenztabelle ist eine Tabelle, die für jeden Arbeitgeber, der Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor erteilen muss, über die Art der Einrichtung oder die Arten von Einrichtungen, die er benutzen kann, informiert.

Personalkategorien des öffentlichen Sektors

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Die Kategorie des Personals des öffentlichen Sektors liefert ein wesentliches Element für die Berechnung der Pension des öffentlichen Sektors: Die Tantieme.

Die Tantieme ist der Nenner der Laufbahnbruchzahl, dessen Multiplikation mit dem Referenzgehalt den Betrag der Pension ergibt.

In den Pensionsregelungen des öffentlichen Sektors gibt es ein Dutzend verschiedene Tantiemen, von denen die meisten lokalen und provinzialen Verwaltungen nur einige benutzen können. Bei einer provinzialen Verwaltung sind die am häufigsten vorkommenden Tantiemen 1/60 und 1/50, aber für ein Mitglied einer Personalkategorie, die eine Tantieme erhält, welche in einer Sonderregelung festgelegt wird, kann auch eine Tantieme von1/55 anwendbar sein.

Durch eine Übergangsmaßnahme können bestimmte Arbeitgeber auch weiterhin die Tantiemen 1/40 und 1/45 anwenden.

Darüber hinaus sehen einige spezifische Gesetzgebungen für die gleichen Personalkategorien eine Kombination verschiedener Tantiemen pro Anteil geleisteter Dienstjahre vor. In diesem Fall handelt es sich um mehrere Tantiemen.

Jeder Tantieme und jeder anderen Kombination mehrerer Tantiemen wurde ein Code zugeteilt. Jeder Code beschreibt die Personalkategorie(n), für die die Rechtsvorschriften vorsehen, dass die Dienstjahre im Verhältnis zu der entsprechenden Tantieme zu berücksichtigen sind.

Insgesamt besteht die Nomenklatur der Kategorien des Personals des öffentlichen Sektors aus 14 Codes, die sich in der strukturierten Anlage 43 auf der Portalseite der sozialen Sicherheit befinden.

Die häufigsten Tantiemen sind für zahlreiche Personalkategorien anwendbar. Die diesbezüglichen Beschreibungen können daher ziemlich umfangreich sein.
Sie müssen den Code wählen, welcher der Personalkategorie entspricht, die für den von Ihnen gemeldeten Arbeitnehmer anwendbar ist. Die für diese Kategorien anwendbare Tantieme wurde jedoch informationshalber angegeben.

Bestimmte Pensionsregelungen umfassen besondere (Übergangs)Bestimmungen, nach denen bestimmte Arbeitnehmer, die zu einem bestimmten Datum beschäftigt waren, eine besondere Tantieme erhalten. Obwohl sie meistens den gleichen Personalkategorien wie ihre Kollegen angehören, die diese Übergangsbestimmungen beanspruchen, müssen Sie diese Arbeitnehmer durch einen Code angeben, welcher der besonderen Tantieme entspricht, die für sie

anwendbar ist. Jede andere Berechnungsweise könnte den Sozialversicherten zum Zeitpunkt der Berechnung seiner Ruhestandspension benachteiligen.

Die Kategorie des Personals des öffentlichen Sektors ist unverändert geblieben. Bei Arbeitnehmern, die dieser Kategorie angehören, verändert sich die Kategorie nur in seltenen Fällen.

Falls dies jedoch eintritt, müssen Sie eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten.

Die Verwendung der Codes für Kategorien des Personals des öffentlichen Sektors wird anhand eines Referenzsystems kontrolliert. Dieses Referenzsystem ist eine Tabelle, die für jeden Arbeitgeber, der Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eintragen muss, den/die Code(s) für die Kategorien umfasst, die er benutzen darf.

1. Sonderfall: der Begriff „Beschäftigung im aktiven Dienst“

Die Inhaber einer Funktion, die sich in der Tabelle im Anhang des allgemeinen Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen befindet, erhalten, wenn sie im „aktiven Dienst“ tätig sind, bei der Berücksichtigung ihrer Dienste eine günstigere Tantieme (1/50 pro Jahr anstelle von 1/60). Diese Arbeitnehmer wurden in die Kategorien übernommen, deren Tantieme 1/50 beträgt; sie sind mit dem Code anzugeben, der dieser Tantieme entspricht (Code 4), und dies solange sie Inhaber der betreffenden Funktion bleiben. Für diese Arbeitnehmer bestimmt die Angabe, dass Sie im Feld „Art des Dienstes“ angeben, ob sich die Arbeitnehmer im „aktiven Dienst“ befinden und damit Anspruch auf die günstigere Tantieme haben.

2. Erläuterung zum Lehrpersonal

Die Kategorie „Personalmitglied des Bildungswesens (außer Arbeiter)“ gilt nur für Personalmitglieder des nichtuniversitären Hochschulunterrichts, die ein Gehalt (Gemeinschaftsunterricht) oder eine Gehaltszulage (subventionierter Bildungsbereich) erhalten, das bzw. die von einer Gemeinschaft bezahlt wird. Nur diese Personen können die Tantieme 1/55 (Code 3) für Dienste beanspruchen, die sie im Bildungswesen geleistet haben.

Die Personalmitglieder des subventionierten offiziellen Bildungswesens, die bereits von der Verwaltung (Gemeinde, Provinz…), die sie beschäftigt, entlohnt wurden, werden in Sachen Pensionen administrativen Personalmitgliedern gleichgestellt. Die Dienste, die diese Personalmitglieder im gemeindlichen oder provinziellen Bildungswesen geleistet haben, werden gemäß der Tantieme 1/60 berücksichtigt. Folglich müssen diese Arbeitnehmer als administratives Personal mit dem Code angegeben werden, der für diese Kategorie vorgesehen ist (Code 1).

3. Erläuterung zu Berufsfeuerwehrleuten

Vier Kriterien müssen gleichzeitig und kumulativ erfüllt werden, damit ein definitiv ernannter Feuerwehrmann einer Hilfeleistungszone die günstigere Tantieme 1/50 verwenden und mit dem Wert „4“ im Feld 962 der DmfA der provinzialen und lokalen Verwaltungen angeben kann.

- **Es betrifft einen Berufsfeuerwehrmann (gegebenenfalls auch mit Eigenschaft eines Berufssanitäters);**
- **der zum Einsatzpersonal gehört;**
- **der sich im administrativen Stand des aktiven Dienstes befindet;**
- **der direkt bei der Brandbekämpfung mitwirkt.**

Dienstgrad- oder Funktionsbezeichnung

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Die Bezeichnung des Dienstgrads oder der Funktion ist eine Angabe informativer Art, die mit einer Ausnahme bei der Berechnung der Pension der definitiv ernannten Beamten nicht als solche verwendet wird.

Sie wird in der Kommunikation mit dem Sozialversicherten verwendet.

Angesichts der erheblichen Unterschiede bei den Statuten und Dienstgradbezeichnungen im öffentlichen Dienst steht eine strukturierte Kodierung für Meldende außer Betracht.

Deshalb besteht diese Angabe aus freiem Text. Sie geben den Dienstgrad oder die Funktion jedes Arbeitnehmers so an, wie sie in Ihrer Anwendung für die Verwaltung des Personals oder Ihren Verwaltungsakten bekannt sind.

Bei jeder Veränderung des Dienstgrads oder der Funktion legen Sie eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor an.

Sprachrolle

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Es sind drei Sprachrollen möglich: Niederländisch, Französisch oder Deutsch.

Die meisten Arbeitgeber wenden nur eine Sprachrolle für alle Arbeitnehmer an: die der Region oder der Gemeinschaft, von welcher der Arbeitgeber abhängig ist, oder auf deren Gebiet er niedergelassen ist. Dies ist der Fall für gemeinschaftliche oder regionale Einrichtungen und für gemeinnützige Einrichtungen, die davon abhängig sind, sowie für lokale und provinziale Verwaltungen und Einrichtungen, die davon

abhängig sind, und die in der Flämischen Region, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft niedergelassen sind.

Für die Einrichtungen der Region Brüssel-Hauptstadt entspricht die Sprachrolle des Arbeitnehmers der Sprachrolle, in die sein Arbeitgeber eingetragen ist.

Die Sprachrolle unterliegt nur in sehr seltenen Fällen Veränderungen.

Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber während seiner Laufbahn eine Sprachrolle ändert. In solchen Fällen müssen Sie eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten.

Art des Dienstes

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Es gibt nur zwei Arten von Diensten: den aktiven Dienst und den Innendienst.

Diese Angabe wurde eingeführt, um die Anwendung einer Sonderbestimmung des allgemeinen Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen zu ermöglichen.

Gemäß dieser Bestimmung wird für Inhaber einer der Funktionen in der Tabelle, die diesem Gesetz beigefügt ist, jedes Jahr der aktive Dienst bei der Berechnung der Pension mit einer anteiligen Tantieme von 1/50 anstelle von 1/60 berücksichtigt.

Da der Arbeitnehmer diese für ihn günstigere Tantieme beanspruchen kann, muss er sowohl Inhaber einer dieser Funktionen sein, was durch den Code für diese Personalkategorie des öffentlichen Sektors angegeben wird, als auch im aktiven Dienst sein.

Mit anderen Worten: Nur Arbeitnehmer, die mit dem Code angegeben werden, der der Personalkategorie für diese Definition entspricht, dürfen mit „im aktiven Dienst“ angegeben werden (Code 4).

Für alle anderen Codes von Personalkategorien ist nur der Hinweis „Innendienst Dienst“ zulässig.

Für alle provinzialen und lokalen Verwaltungen ist der Hinweis „Innendienst“ auf alle Arbeitnehmer anwendbar.

Art der Funktion

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Es sind drei Arten der Funktion möglich: Hauptamt, Nebenamt und Nebenamt im Teilzeitunterricht.

Die Begriffe „Hauptamt“ und „Nebenamt“ existieren nur bei Arbeitgebern, die die Kumulierung von Ämtern unter bestimmten Bedingungen und mit Auswirkungen für die Entlohnung zulassen.

Diese Auswirkungen beeinflussen die Pensionen des öffentlichen Sektors insofern, als diese Pension auf Basis des während einer Referenzperiode bezogenen Durchschnittsgehalts berechnet wird (in der Regel während der letzten fünf Laufbahnjahre).

In der Praxis existiert der Begriff „Nebenamt“ hauptsächlich im subventionierten Bildungsbereich, wo Lehrkräfte gleichzeitig verschiedene Funktionen ausüben können oder das Lehramt mit einer anderen Berufstätigkeit im öffentlichen oder privaten Sektor kumuliert werden darf.

1. Allgemeine Regel

Die große Mehrheit der Arbeitgeber verwendet die Begriffe „Hauptamt“ und „Nebenamt“ nicht.

Daher werden alle Arbeitnehmer dieser Arbeitgeber als Inhaber eines Hauptamts betrachtet. Die Art der Funktion muss daher immer das „Hauptamt” sein.

Diese Regel gilt auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer einstellen, die gleichzeitig mehrere Funktionen ausüben, welche alle auf welche Weise entlohnt werden. In solchen Fällen ist die Art der Funktion ein „Hauptamt“ für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor dieser Arbeitnehmer.

Für Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer, je nachdem, ob sie Inhaber einer Hauptamtes oder eines Nebenamtes sind (oder einer Hauptaufgabe und einer Nebenaufgabe), unterschiedlich entlohnen, können nur die Funktionen, die kraft des geltenden Statuts, das anwendbar ist, als Hauptamt qualifiziert sind, als solche entlohnt werden. Wenn der Begriff „Hauptamt“ nicht verfügbar ist, können sie nach den üblichen Regeln entlohnt werden. Alle anderen Funktionen sind wie Nebenämter anzugeben. Auf den Zeilen mit den Angaben über den öffentlichen Sektor, die den Funktionen entsprechen, für die ein um die Hälfte verringertes Gehalt gezahlt wird, sind die Funktionen wie bei „Nebenämtern“ anzugeben.

2. Sonderfall: das Bildungswesen

Was das Bildungswesen betrifft, sehen die gültigen Statuten in verschiedenen Arten der Entlohnung abhängig davon, ob die Lehrkraft Inhaber eines Hauptamtes ist, ein Nebenamt oder ein Nebenamt im Teilzeitunterricht vor.

Weiterhin können die Inhaber eines Nebenamtes im Teilzeitunterricht bei der Berechnung ihrer Pension keinen Anspruch auf Gewährung einer Diplomvergütung erheben.

Neben dem Einfluss auf das Gehalt, das für die Berechnung der Pension zugrunde gelegt wird, ist für diese Lehrkräfte auch noch eine Auswirkung auf die infrage kommende Dauer der Perioden für die Pensionsberechnung zu berücksichtigen.

Deshalb sind im Bildungswesen bei der Art der Funktion drei Optionen möglich.

Für Lehrkräfte, die als Inhaber eines Hauptamtes, gleich ob sie im Vollzeitunterricht und/oder im Teilzeitunterricht tätig sind oder als Inhaber eines nicht ausschließlichen Amtes im Kunstunterricht entlohnt werden, muss für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, die einer hauptamtlichen Beschäftigung entspricht oder als nicht ausschließliches Amt entlohnt wird, als Art „Hauptamt“ angegeben werden.

Für Lehrkräfte, die als Inhaber eines Nebenamts entlohnt werden, muss für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, die einer Beschäftigung im Vollzeitunterricht entspricht, welche als Nebenamt entlohnt wird, als Art „Nebenamt“ angegeben werden.

Für Lehrkräfte, die als Inhaber eines Nebenamts entlohnt werden, muss für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, die einer Beschäftigung im Teilzeitunterricht entspricht, welche als Nebenamt entlohnt wird, als Art „Nebenamt im Teilzeitunterricht“ angegeben werden.

Für jede Veränderung der Art der Funktion muss eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eingerichtet werden.

Gründe für das Ende des statutarischen Verhältnisses

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn die statutarische Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird. In allen anderen Fällen darf sie nicht angegeben werden.

Unter statutarischem Arbeitnehmer versteht man hier den Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors, der infolge seiner definitiven Ernennung oder einer ihr gleichgestellten Ernennung einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors unterliegt.

Per Definition ist ein statutarischer Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor bei seinem Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit im Dienst. Solange das statutarische Verhältnis bestehen bleibt, wird der Arbeitnehmer als im Dienst seines Arbeitgebers befindlich betrachtet; dies gilt sogar für den Fall, dass er eine entlohnte Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber ausübt (z. B. im Rahmen eines Auftrags). In solchen Fällen befindet sich der Arbeitnehmer in einer besonderen administrativen Situation, die es ihm ermöglicht, diese andere Tätigkeit auszuüben (z. B. im auftragsbedingten Urlaub). Seine Berufstätigkeit bei seinem ursprünglichen Arbeitgeber kann er jederzeit wiederaufnehmen. Das statutarische Verhältnis wird daher nicht beendet.

Das Ende des statutarischen Verhältnisses ist ein Ereignis, das nicht immer neutral ist, was das Recht auf die Pension im öffentlichen Sektor betrifft. Daher ist es

wichtig, den Grund zu kennen.

Die möglichen Gründe für das Ende des statutarischen Verhältnisses variieren je nach Statut, das für den Arbeitnehmer anwendbar ist.

In der Praxis werden sie in fünf Kategorien zusammengefasst, in Abhängigkeit ihrer möglichen Auswirkungen auf das Recht auf die Pension im öffentlichen Sektor.

Das statutarische Verhältnis darf nur in einer der folgenden Fälle beendet werden:

- **im Falle einer Pension. Der Arbeitnehmer kann seine Ansprüche auf die Ruhestandspension im öffentlichen Sektor geltend machen, wenn er das gesetzliche Pensionsalter erreicht hat oder wenn er aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Pension geht;**
- **im Fall des freiwilligen Abgangs. Der Arbeitnehmer beendet sein Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber aus freiem Willen (durch Kündigung) aus einem anderen Grund als dem des Ruhestands;**
- **im Falle der Entlassung durch seinen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber beschließt, das Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer durch Entlassung, Kündigung von Amts wegen, Entfernung aus dem Dienst oder gleich welcher anderen Form der Beendigung des statutarischen Verhältnisses, das dem Arbeitnehmer auferlegt wird, zu beenden.**
- **im Todesfall. Der Arbeitnehmer stirbt und seine möglichen Berechtigten können eine Hinterbliebenenpension des öffentlichen Dienstes beanspruchen, deren Betrag auf der Grundlage der Laufbahn des Verstorbenen berechnet wird;**
- **bei einem Wechsel des Arbeitgebers (öffentlicher Sektor). Der Arbeitnehmer wird von seinem Arbeitgeber zu einem neuen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors versetzt oder aber der Arbeitnehmer wechselt seinen Arbeitsplatz, um mobilitätsbedingt bei einem neuen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors zu arbeiten. In beiden Fällen wird die Laufbahn des Arbeitnehmers bei einem neuen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors fortgesetzt.**
- **bei einem Wechsel des Statuts. Die Verlängerung des statutarischen Verhältnisses unter einem anderen Statut ist unter folgenden Bedingungen möglich:**
    - **ein Praktikant, der während seines Praktikums der Sozialversicherungsregelung der definitiv ernannten Personalmitglieder unterliegt, wird definitiv ernannt;**
    - **ein definitiv ernanntes Personalmitglied wird an eine Gewerkschaftsorganisation entsandt.**
- **im Falle der Beendigung der Angliederung an eine belgische Pensionsregelung für ein statutarisches Personalmitglied, das gleichzeitig einer Berufstätigkeit in Belgien und einem anderen Land der Europäischen Union nachgeht, jedoch nicht mehr der belgischen Sozialversicherung unterliegt.**

Bei einer Kündigung muss der Arbeitgeber auch dem FPD eine Kopie der amtlichen Urkunde überreichen, die das statutarische Verhältnis beendet. Diese Übertragung erfolgt durch die Anwendung „Ergänzung der Laufbahnakte“, die über den Bereich

Capelo auf der Portalseite der sozialen Sicherheit zugänglich ist.

Wenn die Beendigung des statutarischen Verhältnisses aus der Verhängung der schwersten Disziplinarstrafe gegen den Arbeitnehmer resultiert, die in dem für ihn anwendbaren Statut vorgesehen ist, verliert der Arbeitnehmer nämlich seinen Anspruch auf Ruhestandspension im öffentlichen Sektor (Artikel 50 des Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen und Artikel 46 des Gesetzes vom 15.05.1984 zur Festlegung von Maßnahmen zur Harmonisierung der Pensionsregelungen). Es ist daher wichtig, dass der FPD den genauen Grund kennt, aus dem der Arbeitgeber diese Entscheidung getroffen hat, um festlegen zu können, ob der betroffene Arbeitnehmer bereits sein Recht auf Pension im öffentlichen Sektor behält oder nicht.

Angesichts der erheblichen Unterschiede bei den Statuten und Disziplinarregelungen im öffentlichen Amt einerseits und der erheblichen Auswirkungen der Entscheidung, das Recht auf Ruhestandspension im öffentlichen Sektor zu verwerfen, andererseits hält der FPD es für zweckmäßig, für diese Fälle eine Sonderbehandlung vorzusehen, die der Prüfung amtlicher Dokumente auf Beweiselemente gegenüber der Kontrolle der Codes in der DmfAPPL den Vorzug gibt.

Selbstverständlich führt das Ende des statutarischen Verhältnisses zum Ende der Beschäftigung und der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Es führt auch zum Ende der Zeilen, die davon abhängig sind, d. h. Tarifgehalt und ggf. auch Gehaltszuschlag.

Führt der definitiv ernannte Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere statutarische Beschäftigungen aus, ist der Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses auf jeder Zeile der Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor anzugeben. Darüber hinaus sind alle Beschäftigungsverhältnisse, alle Zeilen mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, alle Zeilen des Tarifgehalts und gegebenenfalls alle Zeilen ausstehender Gehaltszuschläge am gleichen Datum abzuschließen.

Das Ende des statutarischen Verhältnisses setzt daher den endgültigen Abschluss aller Zeilen voraus, die mittels eines Beginndatums und eines Enddatums angegeben werden.

Dies ist die einzige Angabe, die nie die Einrichtung einer neuen Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor erfordert.

Das Tarifgehalt

Allgemeine Grundsätze

Unter „ Tarifgehalt “ versteht man alle Elemente, die in Betracht kommen, um das

nicht-indexierte Bruttojahresgehalt mit Ausnahme der Gehaltszuschläge zu ermitteln und herauszufinden, welches Bruttojahresgehalt als Berechnungsgrundlage für das monatliche Gehalt des Arbeitnehmers im öffentlichen Sektor dient.

Die Zeile des Tarifgehalts darf auf keinen Fall als eine Art „Kopie“ der Zeile über die Entlohnung der Beschäftigung betrachtet werden.

Was die Entlohnung der Beschäftigung betrifft, müssen Sie pro Beschäftigungszeile und Art des zuerkannten Vorteils den Lohncode und den entsprechenden Globalbetrag angeben. Die verschiedenen angegebenen Beträge bilden den Lohn sowie diverse Zuschläge, Prämien, Entschädigungen und Zulagen, die während des abgelaufenen Quartals tatsächlich an den Arbeitnehmer gezahlt wurden. Hauptsächlich auf dieser Basis werden für jeden Arbeitnehmer die Sozialbeiträge berechnet und die meisten seiner Rechte in den verschiedenen Zweigen der sozialen Sicherheit festgelegt.

Die Angaben, die Sie auf der Zeile des Tarifgehalts erteilen, unterscheiden sich von den Angaben der Entlohnungszeile der Beschäftigung in folgender Hinsicht:

- **die Finalität: Diese Angaben dienen insbesondere dazu, das Referenzgehalt festzulegen, das als Grundlage für die Berechnung der Pension des öffentlichen Sektors dient; das Referenzgehalt besteht aus dem Tarifgehalt und ggf. den Gehaltszuschlägen;**
- **der Inhalt: Sie beziehen sich auf Begriffe der gültigen Statuten des öffentlichen Sektors und werden im Hinblick auf Aktualisierungen definiert, die für die Berechnung der Pension notwendig sind;**
- **die Art der Meldung: Sie beziehen sich auf „Perioden“.**

Die Zeile des Tarifgehalts richtet sich nach der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Dies bedeutet, dass Sie, jedes Mal wenn Sie eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor erstellen, eine Zeile für das Tarifgehalt einrichten müssen. Folglich muss jede Periode mit Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor ohne Unterbrechung durch ein Tarifgehalt gedeckt werden.

Die Zeile mit dem Tarifgehalt verfügt jedoch über spezifische Beginn- und Enddaten.

Deshalb sind diese Daten nicht von Daten mit Angaben über den öffentlichen Sektor abhängig und noch weniger von Daten über die Beschäftigung oder über das Quartal der Meldung.

Mit anderen Worten: Wenn Sie aufgrund der Art und Weise der Meldung für die Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eine neue Zeile einrichten müssen, sich aber die Angaben in Bezug auf das Tarifgehalt nicht ändern, dann müssen Sie unter der neuen Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eine Zeile mit dem Tarifgehalt nachbilden, die identisch ist mit der, die Sie unter der vorangegangenen Zeile über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor angegeben haben.

Dann müssen Sie, wenn sich die Gehaltsangaben verändern, aber die Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor unverändert bleiben, auch keine neue Zeile

mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten, sondern einfach eine neue Zeile mit dem Tarifgehalt erstellen, unter der gleichen Zeile wie der mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Diese Situation wird regelmäßig vorkommen. Für die meisten betroffenen Arbeitnehmer werden sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor häufiger weiterentwickeln als die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor.

Kurz gefasst: Die Zeile über das Tarifgehalt ist von der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor genauso unabhängig wie diese letztgenannte Zeile von der Beschäftigungszeile. Während Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor nur zeitlich aufeinander folgen können (ohne Unterbrechung von der Beschäftigung, von der sie abhängig sind), können die Gehaltszeilen ggf. simultan sein.

Diese Möglichkeit besteht nur für den besonderen Fall, dass mehrere Tarifgehälter von einer einzigen Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor abhängig sind und dass nur eine Beschäftigungszeile vorhanden ist. In derartigen Fällen müssen Sie für jede simultane Zeile die Gehaltsbruchzahl angeben, die sich darauf bezieht.

In der Praxis kann dieser Fall nur im Bildungswesen vorkommen, wobei ein Lehrer Inhaber verschiedener Funktionen sein kann, die gleichzeitig auf Basis verschiedener Gehaltstabellen ausgeübt und entlohnt werden (z. B. in der Unter- und Oberstufe des Sekundarunterrichts).

Es ist jedoch nicht obligatorisch, mehrere Tarifgehälter gleichzeitig zu melden; im Gegenteil.

Wenn die verschiedenen Funktionen der Lehrkraft ggf. als verschiedene Beschäftigungen betrachtet werden und als solche angegeben werden, besteht faktisch nur ein einziges Tarifgehalt je Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst und daher je Beschäftigungszeile.

Die Unterrichtsabteilungen gehen übrigens derzeit auf diese Weise vor. Es spricht nichts dagegen, dass sie ihre Meldungen weiterhin gemäß dem Prinzip einer Beschäftigung je Funktion einreichen. In Wirklichkeit ist die Einrichtung mehrerer gleichzeitiger Tarifgehälter nur eine mögliche Alternative.

Für jede Beschäftigungsperiode gibt es zwangsläufig eine Situation mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor und für jede Situation von Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor gibt es zwangsläufig eine Situation mit Tarifgehalt. Dies bedeutet, dass bei endgültiger Beendigung einer Beschäftigung (wenn z. B. der Vertrag oder das Statut des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber beendet wird), die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor am gleichen Datum wie die Beschäftigung beendet werden muss.

Die Zeile mit dem Tarifgehalt umfasst sieben verschiedene Angaben. Einige davon sind unerlässlich. Sie müssen daher in jede Zeile aufgenommen werden. Andere sind unter bestimmten Umständen obligatorisch; sie müssen nämlich nur angegeben werden, wenn sich dieser Fall ereignet.

Eine neue Zeile Tarifgehalt wird eingerichtet, sobald sich eine der nachfolgenden Angaben verändert.

Beginn- und Enddaten der Zeile des Tarifgehalts

Hier müssen Sie genauso vorgehen wie beim Ergänzen der Beginn- und Enddaten der Beschäftigungszeile und der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Es geht hier um das Beginndatum des Zeitraums, auf den sich die Angaben beziehen, die diesbezüglich mitgeteilt werden, außer bei der Meldung für das erste Quartal 2011.

Da diese Angaben zum allerersten Mal in der DmfAPPL des 1. Quartals 2011 offiziell einzutragen sind, darf das erste Beginndatum der Zeile des Tarifgehalts auf keinen Fall vor dem 01.01.2011 liegen. Dasselbe gilt für die Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Falls die Angaben in Bezug auf das Tarifgehalt im Laufe des Quartals nicht geändert wurden, entspricht das Beginndatum des Tarifgehalts daher einem Datum vor dem Beginn des laufenden Quartals. Wenn seit 01.01.2011 keine neuen Angaben über das Tarifgehalt vorliegen, bleibt das Beginndatum der Zeile der 01.01.2011.

Sobald die Angaben in Bezug auf das Tarifgehalt geändert werden, müssen Sie jedoch eine neue Zeile einrichten, was ein neues Beginndatum erfordert, und die vorangegangene Zeile mit einem Enddatum beenden.

Diese Beginn- und Enddaten dürfen daher weder mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigungsangaben über den öffentlichen Sektor noch mit dem der Beschäftigungszeile oder dem der Beginn- und Enddaten des laufenden Quartals verwechselt werden.

Für jede Zeile des Tarifgehalts sind sie verpflichtet, für jedes Quartal ausdrücklich das Beginndatum anzugeben.

Das Beginndatum ist daher eine unverzichtbare Angabe. Das Enddatum muss dagegen unter bestimmten Umständen angegeben werden; es muss nämlich nur in nachgenannten Fällen angegeben werden, in denen die Zeile vollständig auszufüllen ist.

1. Wichtige Anmerkungen in Bezug auf das Enddatum

Das Enddatum der Zeile des Tarifgehalts darf auf keinen Fall nach dem Enddatum der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor liegen, von der es abhängt (selbstverständlich darf es auch nicht nach dem Enddatum des Kalenderquartals liegen, auf das sich die Meldung bezieht).

Der Abschluss einer Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor führt nicht unbedingt zum Abschluss der Zeile des Tarifgehalts, die davon

abhängig ist. Konkret betrachtet müssen Sie daher eine Zeile mit dem Tarifgehalt in einem der beiden folgenden Fälle vollständig ausfüllen:

- **entweder verändert sich die Situation des Tarifgehalts. Diese Veränderung kann sich aus einer Veränderung einer oder mehrerer Angaben der Zeile des Tarifgehalts ergeben (der häufigste Fall). Sie kann auch aus einer Änderung der Zusammensetzung der Zeilen des Tarifgehalts resultieren, wie dem Übergang von einem einzigen Tarifgehalt zu mehreren (simultanen) Tarifgehältern oder umgekehrt;**
- **oder die Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor endet endgültig (da das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird).**

Im letztgenannten Fall müssen Sie alle Zeilen des Tarifgehalts, die ggf. gleichzeitig geöffnet wurden, vollständig ausfüllen.

2. Beispiele

Um das oben Erwähnte zu erläutern, greifen wir die Beispiele auf, mit denen die Situationen veranschaulicht wurden, bei denen eine Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor abgeschlossen werden muss. Zur Erinnerung: Diese Beispiele stammen aus einer Meldung für das zweite Quartal 2011.

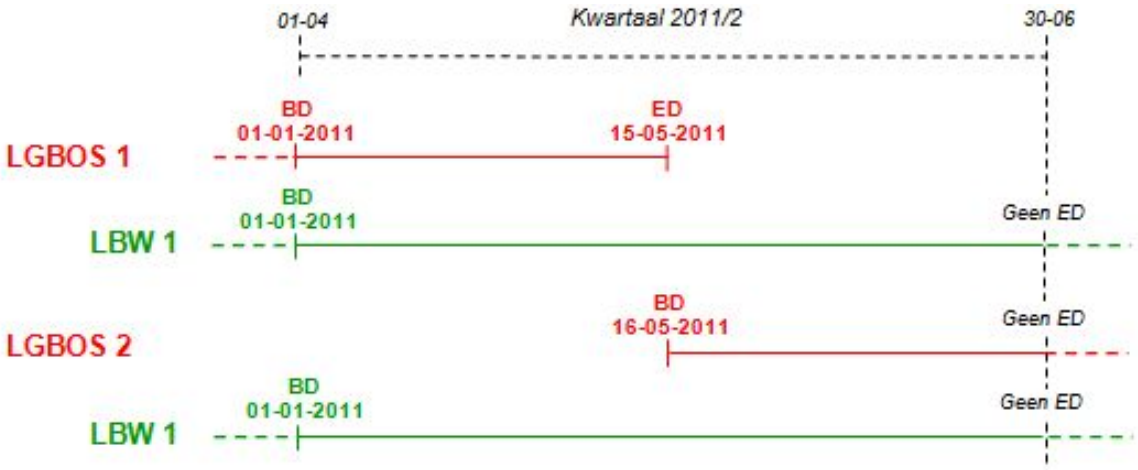
Erläutern Sie zu diesen Beispielen:

- **BS bedeutet „ Beschäftigungszeile“;**
- **LGBOS bedeutet „Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“;**
- **ZTG bedeutet „Zeile des Tarifgehalts“;**
- **BD bedeutet „Beginndatum“;**
- **ED bedeutet „Enddatum“**

Die nachfolgenden Beispiele 1 bis 3 geben einige Gehaltssituationen wieder (ein einziges Tarifgehalt je Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst), das heißt die häufigsten Situationen.

Beispiel 1:

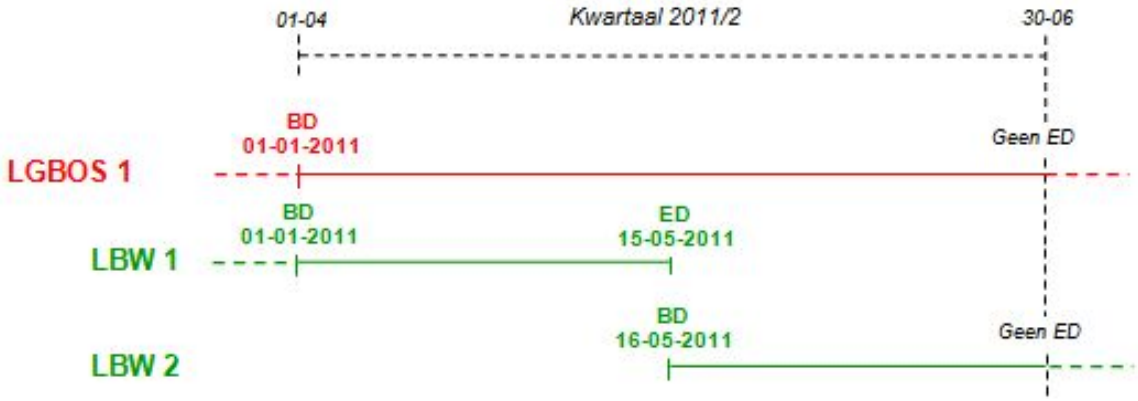
Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert. Am 16.05.2011 hat sich eine Veränderung ergeben.
Das Tarifgehalt hat sich seit dem 1. Quartal 2011 nicht verändert und bleibt bis zu einem Datum nach dem Enddatum des Quartals unverändert.



Da sich das Tarifgehalt seit ihrer ersten Meldung nicht verändert hat, bleibt das Beginndatum 01.01.2011 bestehen.
Eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist erstellt worden, da im Laufe des Quartals eine Veränderung dieser Angaben eingetreten ist. Da diese Veränderung keine Auswirkung auf das Tarifgehalt hat und der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber beschäftigt bleibt (die Arbeitsbeziehung wird nicht beendet), wird die Zeile des Tarifgehalts nicht abgeschlossen und als solche unter der zweiten Zeile der Angaben über den öffentlichen Sektor übernommen.

Beispiel 2:

Die Angaben in Bezug auf die Beschäftigung im öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert und bleiben bis zu einem Datum nach dem Ende des Quartals unverändert.
Das Tarifgehalt war seit 01.01.2011 unverändert. Am 16.05.2011 tritt eine diesbezügliche Änderung ein. Die neue Situation bleibt über das Ende des Quartals hinaus bestehen.



Das Tarifgehalt ändert sich zum ersten Mal am 16.05.2011. Sie müssen daher die Zeile mit diesen Angaben am 15.05. abschließen und eine neue Zeile einrichten, die am 16.05. beginnt.
Diese Änderung hat keine einzige Auswirkung auf die Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Beispiel 3:

Das Tarifgehalt war seit 01.03.2010 unverändert. Der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wird am 31.05.2011 beendet.

Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert.
Das Tarifgehalt war seit 01.01.2011 unverändert.

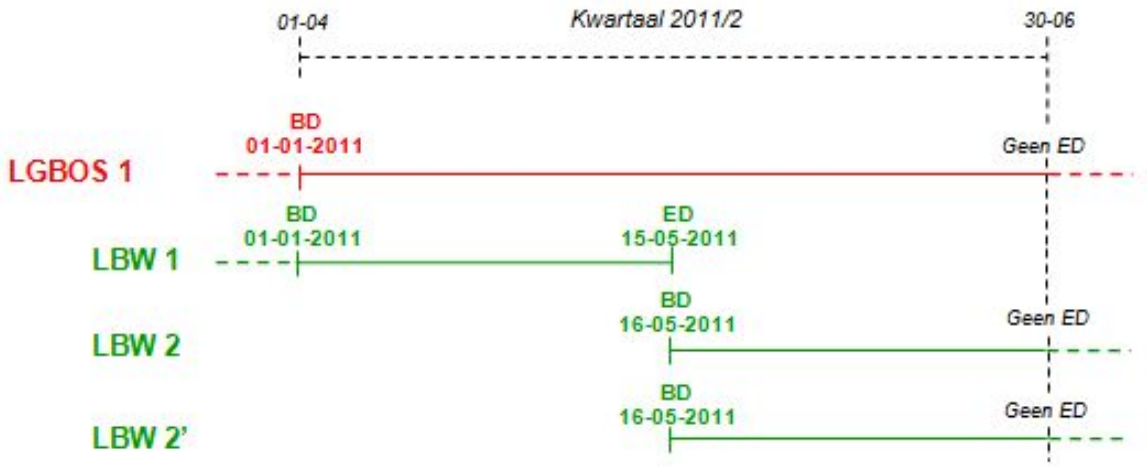
Da die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber am 31.05.2011 beendet wird, wird die Beschäftigung an diesem Tag endgültig beendet. Die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor, der davon abhängt, und dem Tarifgehalt, das davon abhängig, ist daher am gleichen Datum abzuschließen.

Die nachfolgenden Beispiele 2bis, 2ter und 3bis leiten sich aus den Beispielen 2 und 3 her, für mehrere rein theoretische Gehaltssituationen: Zwei simultane Tarifgehälter für eine Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.
Zur Erinnerung: Diese Art der Meldung ist nur eine mögliche Alternative zur derzeitigen Praxis, die darin besteht, dass eine Beschäftigung pro Funktion angegeben wird.

Beispiel 2bis:

Die Angaben in Bezug auf die Beschäftigung im öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert und bleiben bis zu einem Datum nach dem Ende des Quartals unverändert.

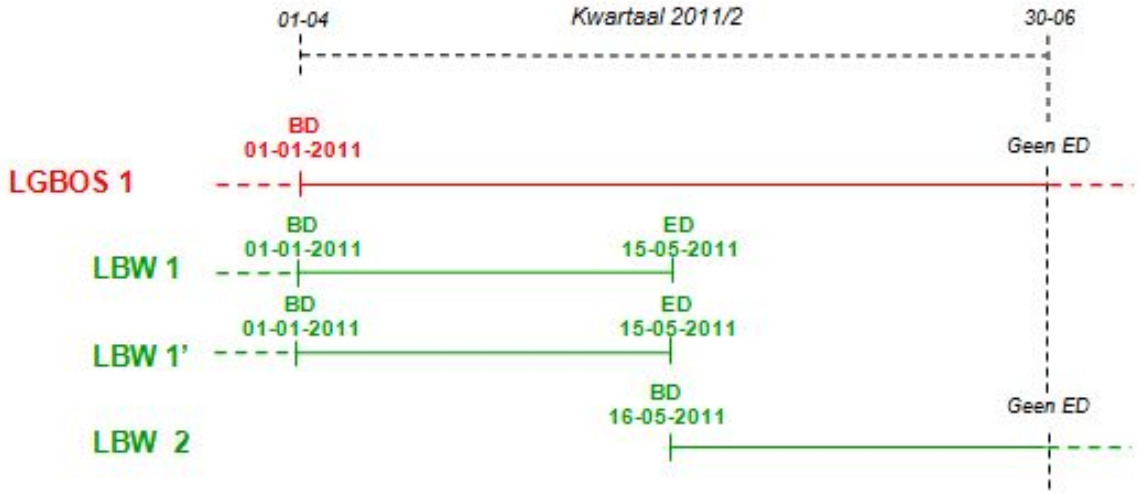
Das einzige Tarifgehalt hat sich vom 01.01.2011 bis 15.05.2011 nicht verändert. Ab 16.05.2011 gibt es mehrere Gehälter (zwei Tarifgehälter gleichzeitig). Die neue Situation bleibt über das Ende des Quartals hinaus bestehen.



Der Übergang von einem einzigen Tarifgehalt zu mehreren Gehältern setzt den Abschluss der ursprünglichen Zeile und die Einrichtung von zwei neuen Zeilen des Tarifgehalts voraus.

Beispiel 2ter:

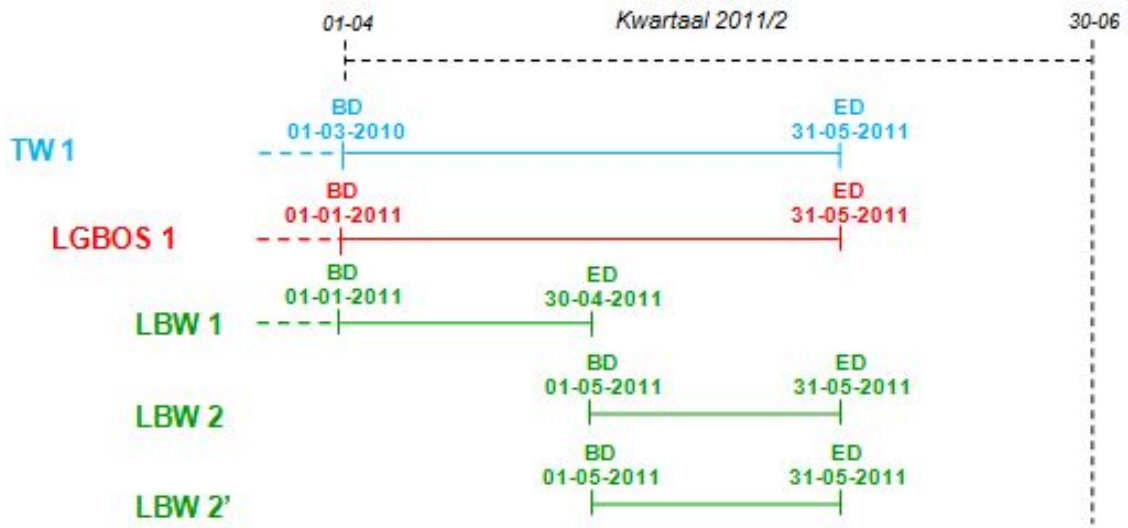
Die Angaben in Bezug auf die Beschäftigung im öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert und bleiben bis zu einem Datum nach dem Ende des Quartals unverändert.
Das jeweilige Tarifgehalt hat sich vom 01.01.2011 bis 15.05.2011 nicht verändert. Ab 16.05.2011 gibt es nur noch ein einziges Tarifgehalt. Die neue Situation bleibt über das Ende des Quartals hinaus bestehen.



Umgekehrte Situation im Vergleich zu Beispiel 2bis: Der Übergang von mehreren Tarifgehältern zu einem einzigen Tarifgehalt setzt den Abschluss der ursprünglichen Zeilen des Tarifgehalts und die Einrichtung einer neuen Zeile des einzigen Gehalts voraus.

Beispiel 3bis:

Das Tarifgehalt war seit 01.03.2010 unverändert. Der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wird am 31.05.2011 beendet.
Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert.
Das Tarifgehalt war vom 01.01.2011 bis 30.04.2011 unverändert. Am 01.05.2011 tritt eine Änderung ein.



Das einzige Tarifgehalt wird am 30.04. abgeschlossen. Es folgen zwei simultane Tarifgehälter am 01.05.
Da die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber am 31.05.2011 beendet wird, wird die Beschäftigung an diesem Datum endgültig beendet. Die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor und alle Zeilen, die davon abhängen, sind daher am gleichen Datum abzuschließen.

Datum der Eintragung in das finanzielle Dienstalter;

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss daher auf jeder Zeile des Tarifgehalts vorgenommen werden.

Das Eintragungsdatum wird in Jahren und Monaten ausgedrückt. Dadurch kann das finanzielle Dienstalter des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des finanziellen Statuts, das für ihn anwendbar ist, ermittelt werden.

Anhand des finanziellen Dienstalters lässt sich feststellen, welche Stufe der Arbeitnehmer auf der Gehaltstabelle erreicht hat. Daran lässt sich auch das jährliche Tarifgehalt ablesen, das als Grundlage für die Berechnung des Monatsgehalts dienen muss.

Dieses Dienstalter entwickelt sich von Monat zu Monat. Die Tatsache, dass es mit Hilfe des Eintragungsdatums ausgedrückt wird, sorgt dafür, dass nicht jeden Monat eine neue Zeile für das Tarifgehalt eingerichtet werden muss.

Dieses Datum muss nämlich nur beim Dienstantritt des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber im öffentlichen Sektor und falls ein Ereignis eine Neuberechnung des Dienstalters erfordert (neue annehmbare Perioden, Verlust des Anspruchs auf Gehaltserhöhung, bestimmte Veränderungen der Gehaltstabelle…), berechnet werden.

Dieses Datum bildet das Beginndatum des finanziellen Dienstalters und wird in zwei Etappen ab einem bestimmten Datum berechnet:

- Zuerst wird das finanzielle Dienstalter dadurch berechnet, dass die Dauer aller annehmbaren Perioden erfasst wird. Die Gesamtdauer wird in Jahren und Monaten ausgedrückt;
- Anschließend blickt man zeitlich um einen der Gesamtdauer des zuvor berechneten jährlichen Dienstalters entsprechenden Zeitraum zurück. Das dadurch ermittelte Datum entspricht dem Dienstalter 0. Dieses Datum wird Eintragungsdatum genannt.

Beispiel

Als Beispiel berechnen wir das Datum der Eintragung eines statutarischen Personalmitglieds in das finanzielle Dienstalter am 01.01.2011.

Nachfolgende Tabelle umfasst alle Perioden, die gemäß den anwendbaren Regeln für das finanzielle Statut annehmbar sind, sowie alle entsprechenden Perioden und die am 01.01.2011 erworbene Gesamtdauer.

Arbeitgeber	Beginndatum	Enddatum	Anzahl Jahre	Anzahl Monate
A	01.01.1980	31.12.1981	2	-
B	01.07.1985	31.12.1990	5	6
B	01.08.1991	31.12.2010	19	5
GESAMT			26	11

Das finanzielle Dienstalter beträgt 26 Jahre und 11 Monate.

Um das Eintragungsdatum zu berechnen, muss man daher 26 Jahre und 11 Monate ab 01.01.2011 zurückrechnen, d. h. bis 01.02.1984. Am 01.01.2011 wird das Datum der Eintragung im finanziellen Dienstalter wie folgt ausgedrückt: 1984-02.

Wie das Beispiel oben veranschaulicht, entspricht dieses Datum nicht unbedingt dem Dienstantrittsdatum des Arbeitnehmers im öffentlichen Sektor oder einem Datum, an dem der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors im Dienst war.

Wann muss das Eintragungsdatum auf der Zeile des Tarifgehalts geändert werden?

Das Eintragungsdatum ist unverändert geblieben. Solange sich das finanzielle Dienstalter normal entwickelt, bleibt dieses Datum unverändert.

Wenn aber das finanzielle Dienstalter neu berechnet werden muss, ist ein neues Eintragungsdatum festzulegen.

Dies kann unter anderem der Fall sein, wenn sich der Arbeitnehmer in einer administrativen Funktion befindet, für die er das Recht auf Gehaltserhöhung verliert

(wenn z. B. abwesend ist im Stand der Inaktivität).

Solange der Arbeitnehmer sich in diesem Stand befindet, muss das Eintragungsdatum nicht geändert werden. Zu jenem Zeitpunkt ist die genaue Dauer, während der das Dienstalter blockiert wird, noch nicht bekannt. Darüber hinaus bezieht der Arbeitnehmer dann nicht mehr das Gehalt aufgrund seiner Tätigkeit.

Erst wenn er wieder aktiv ist, stabilisiert sich die Situation des Arbeitnehmers. Dann verfügen wir über alle Elemente, die notwendig sind, um das finanzielle Dienstalter neu zu berechnen und das Gehalt aufgrund der Tätigkeit zu ermitteln.

Zu diesem Zeitpunkt muss das Eintragungsdatum neu berechnet werden (es muss nach dem Datum vor seiner Abwesenheit liegen) und eine neue Zeile für das Tarifgehalt mit dem neuen Datum eingerichtet werden.

Sonderfall: finanzielles Dienstalter = 0.

Es gibt Situationen, in denen der Arbeitnehmer kein Recht auf Gehaltserhöhungen in Verbindung mit dem Dienstalter hat und weiter auf Basis des Mindestgehalts in seiner Tabelle entlohnt wird.

Er hat daher kein finanzielles Dienstalter erworben.

In diesem Fall wird das Eintragungsdatum durch den fiktiven Wert „9999-12" angegeben.

Jede Änderung des Eintragungsdatums zieht die Einrichtung einer neuen Zeile des Tarifgehalts nach sich.

Der Wert ‚9999-12' wird auch für Arbeitnehmer verwendet, die im Laufe des letzten Monats des Quartals eingestellt werden und deren finanzielles Dienstalter erst ab dem darauffolgenden Monat beginnt.

Referenz der Gehaltstabelle

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss daher auf jeder Zeile des Tarifgehalts vorgenommen werden.

Die Gehaltstabellen sind für die verschiedenen finanziellen Statuten für den öffentlichen Sektor festgelegt.

Eine Gehaltstabelle wird durch einen „Index" identifiziert. Dabei handelt es sich in der Regel um eine Kombination aus Buchstaben und/oder Zahlen, die auf die hierarchische Struktur der Einrichtung oder der Art von Einrichtung im öffentlichen Sektor hinweist, für den die Tabelle anwendbar ist.

Auf föderaler Ebene weist die Kombination aus Buchstaben und Zahlen darauf hin, dass die Tabelle einem Niveau (A, B, C, D) entspricht, innerhalb des Niveaus einer Funktionskategorie (z. B. BA) und innerhalb der Kategorie ihrem Platz im Vergleich zu anderen Tabellen in der Kategorie (BA1, BA2, …).

Dieser Tabellenindex kann je nach Einrichtung oder Art der Einrichtung sehr unterschiedlich aufgebaut sein.

Außerdem können Gehaltstabellen mit dem gleichen Index, die über ein finanzielles Statut verfügen, das für eine bestimmte Art von Einrichtung typisch ist, verschiedene Entwicklungen und daher verschiedene Gehälter aufweisen, je nach dem, zu welcher Kategorie von Einrichtung der Arbeitgeber gehört.

Aus diesen Gründen wurde beschlossen, Gehaltstabellen nicht nach ihrem Index zu identifizieren, sondern anhand einer zwölfstelligen Zahlenreferenz, wobei die beiden letzten Stellen einen Kontrollschlüssel bilden.

Diese Referenz ist für jede Gehaltstabelle bei jedem Arbeitgeber einheitlich. Sie wird vom Pensionsdienst für den öffentlichen Dienst zugeteilt, der in seiner Datenbank die meisten im öffentlichen Sektor verwendeten Gehaltstabellen speichert und ihre Entwicklung verfolgt.

Der PdöD erstellt für jeden Arbeitgeber eine Liste, auf der sich für jede Gehaltstabelle in seinem finanziellen Statut die zu verwendende Referenz befindet, um die Zeile für das Tarifgehalt auszufüllen.

Die Referenztabelle der Gehaltstabellen wird den Arbeitgebern über den DmfA-Atlas auf der Website des PdöD (http://www.pdos.be/) zur Verfügung gestellt.

Diese Anwendung bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Referenzen seiner Gehaltstabellen abzufragen, die dem PdöD umfassend vorliegen. Durch Eingabe einer Reihe von Daten kann er auch eine Referenz für eine Gehaltstabelle anfordern, die dem PdöD nicht vorliegt. Denn ohne diese Referenz besteht das Risiko, dass seine DmfAPPL-Meldung blockiert wird.
Das PdöD verpflichtet sich dazu, die Referenz einer Gehaltstabelle innerhalb von 24 Stunden nach der Übermittlung des Antrags über diese Webanwendung zu erteilen.

Bei jeder Änderung der Referenz der Gehaltstabelle muss eine neue Zeile des Tarifgehalts eingerichtet werden.

Betrag des Tarifgehalts

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie muss daher auf jeder Zeile des Tarifgehalts vorgenommen werden.

Das Tarifgehalt ist ein jährlicher Betrag, der im Schwellenindex 138,01 ausgedrückt wird (in der am 01.01.1990 in Kraft befindlichen Form). Es handelt sich daher um einen nicht indexierten Betrag.

Es muss auf jeden Fall dem Betrag der Stufe entsprechen, die mit dem finanziellen Dienstalter in der während der angegebenen Periode anwendbaren Gehaltstabelle übereinstimmt.

Folgende Elemente müssen daher noch stets abgeglichen werden:

- **Beginndatum und, falls zutreffend, Enddatum des Tarifgehalts;**
- **Datum der Eintragung in das finanzielle Dienstalter;**
- **Referenz der Gehaltstabelle;**
- **Betrag des Tarifgehalts.**

Daraus folgt auch, dass der Betrag des Tarifgehalts immer einem Gehalt für eine Funktion mit vollständigem Auftrag (in Vollzeit) entsprechen muss, selbst wenn der Arbeitnehmer eine Funktion mit unvollständigem Auftrag ausübt (in Voll- oder Teilzeit mit begrenztem Auftrag).

Für die (definitiv ernannten und vertraglichen) Hausmeister, die ausschließlich mit einem Sachvorteil vergütet werden, müssen 12,50 % des Mittelwerts zwischen dem Mindest- und dem Höchstbetrag der Gehaltstabelle DA1 als Betrag des Tarifgehalts angegeben werden. Wenn der Arbeitnehmer eine andere Entlohnung als das Gehalt aufgrund seiner Tätigkeit erhält (z. B. Wartegeld bei Disponibilität wegen Krankheit) oder von seinem Arbeitgeber, mit dem die Arbeitsbeziehung fortbesteht, keine einzige Entlohnung mehr enthält (z. B. bei Urlaub im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung oder langfristiger Abwesenheit aus persönlichen Gründen), muss der zu meldende Gehaltsbetrag der Betrag sein, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er im Dienst geblieben wäre.

Wenn der Arbeitnehmer seinen Dienst wiederaufnimmt nach einer Periode, in der er seinen Anspruch auf Gehaltserhöhung verliert (z. B. wegen Inaktivität), ist das finanzielle Dienstalter erneut zu berechnen, um den Betrag des Tarifgehalts festzustellen.

In einem solchen Fall ist der neue Betrag, der dem neuen Eintragungsdatum entspricht, das auf der neu anzulegenden Zeile des Tarifgehalts anzugeben ist, geringer als das Tarifgehalt, das während der Abwesenheitsperiode angegeben wurde, da sich der Betrag und das Dienstalter während dieses Zeitraums weiterentwickeln.

Diese anscheinend widersprüchliche Situation ist völlig konform mit der Meldeart des Tarifgehalts, die eine genaue Berechnung der Pension des öffentlichen Sektors gewährleisten muss.

Jede Veränderung des Gehaltsbetrags, muss - gleich ob sie aus einer Veränderung innerhalb derselben Gehaltstabelle oder durch die Zuteilung einer neuen Gehaltstabelle resultiert - Gegenstand einer neuen Zeile des Tarifgehalts sein.

Anzahl der Stunden pro Woche

Es geht um die Anzahl der Stunden pro Woche, auf deren Basis der Arbeitnehmer entlohnt wird.

Diese Angabe ist nur in den folgenden drei Fällen obligatorisch.

1. Es gibt mehrere Gehaltszeilen gleichzeitig

Wenn während eines beliebigen Zeitraums mehrere Zeilen des Tarifgehalts für eine Beschäftigungszeile über eine Tätigkeit im öffentlichen Sektor gleichzeitig erscheinen, ist auf jeder Zeile des Tarifgehalts die Anzahl der bezahlten Stunden pro Woche und die Anzahl der Stunden pro Woche, die einem vollständigen Tarifgehalt entspricht, anzugeben.

Anders ausgedrückt: Jedem Gehalt wird ein Quotient auf Stundenbasis zugeordnet.

Denn wenn sich verschiedene Tarifgehälter auf eine Tätigkeit beziehen, kann der Anteil (Quotient) jedes Tarifgehalts, der für die Zusammensetzung des Arbeitnehmergehalts erheblich ist, nicht ausschließlich auf Basis der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche der Referenzperson ermittelt werden.

Diese Situation ist grundsätzlich nur im Bildungswesen möglich.

2. Es handelt sich um einen „Teilzeitvertrag“ oder eine Teilzeitanstellung und es gibt eine „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“

Wenn der Arbeitnehmer angestellt ist oder über einen Vertrag mit einem Teilzeitarbeitsstundenplan verfügt und wenn er eine Periode der Abwesenheit beansprucht, dann ist in dieses Feld die Anzahl der Stunden einzutragen, auf deren Grundlage der Arbeitnehmer bezahlt worden wäre, wenn er diese Abwesenheit nicht beansprucht hätte. Anders ausgedrückt: Es handelt sich um die Anzahl der Stunden in Verbindung mit seinem Vertrag oder seiner definitiven Funktion ohne Berücksichtigung der Abwesenheit.

Für die mit für die Pensionsberechnung im öffentlichen Sektor zuständige Stelle ist es von grundlegender Bedeutung, für jede Laufbahnperiode mit einer Abwesenheit die Anzahl der Stunden dieser Abwesenheit und die Anzahl der Stunden der verbleibenden Tätigkeit zu erfahren.

Der Arbeitsstundenplan der verbleibenden Tätigkeit ist bekannt, denn sie befindet sich auf der Beschäftigungszeile.

Wenn der Arbeitnehmer über einen „Vollzeitvertrag“ verfügt oder auf Teilzeitbasis angestellt ist und eine Abwesenheit in Anspruch nimmt, dann ist die Anzahl der Stunden der Abwesenheit ebenfalls bekannt. Denn diese Anzahl entspricht der Differenz zwischen der Anzahl der Stunden des vollständigen Arbeitsstundenplans (insbesondere der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche der Referenzperson) und der verbleibenden Stundenzahl (insbesondere der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers).

Wenn der Arbeitnehmer jedoch über einen „Teilzeitvertrag“ verfügt oder auf Teilzeitbasis angestellt ist, ist dies nicht unbedingt der Fall. Denn wenn sich der vertragliche Arbeitsstundenplan (zugrunde gelegter Arbeitsstundenplan) während der Periode, in der er eine Abwesenheit beansprucht, ändert, entspricht die Anzahl der Stunden der Abwesenheit nicht mehr der Differenz zwischen der Anzahl der Stunden des ursprünglichen Arbeitsstundenplans des Arbeitnehmers und der Anzahl der Stunden der verbleibenden Tätigkeit.

Beispiel

Nehmen wir den Fall eines Arbeitnehmers, der eine Funktion zu 90 % ausübt. Er beansprucht für 1 Monat eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung und kehrt dann wieder in den Dienst zurück. Bei Beginn seiner Laufbahnunterbrechung wurde der Arbeitsstundenplan für seine Funktion auf 80 % festgelegt. Diese Angaben werden auf den Beschäftigungszeilen vermerkt sein.

Beginndatum	Enddatum	Maßnahme zur Neuverteilung	Leistungsstunden	Referenzperson
01.09.2011	31.10.2011	-	34,20	38,00
01.11.2011	30.11.2011	3	0,00	38,00
01.12.2011	-	-	30,40	38,00

Anhand der oben vorhandenen Angaben kann die Anzahl der Abwesenheitsstunden für November nicht festgelegt werden: War der Arbeitnehmer 34,20/38 (90 %) oder 30,40/38 (80 %) abwesend?

Für die exakte Ermittlung der Anzahl der Abwesenheitsstunden ist daher auf die Anzahl der Stunden pro Woche der Zeile des Tarifgehalts zu verweisen.

Beginndatum	Enddatum	Anzahl der Stunden pro Woche	Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt
01.11.2011	30.11.2011	30,40	38,00

Anhand dieser zusätzlichen Informationen wird klar, dass sich die Anzahl der Abwesenheitsstunden für November 2011 auf 30,40/38 bzw. 80 % beläuft.

Dies ist für die Pensionsansprüche des Arbeitnehmers wichtig.

3. Anzahl Stunden pro Woche - das vollständige Tarifgehalt ist einzutragen

Da die Anzahl der entlohnten Stunden pro Woche der Zähler einer Bruchzahl ist, deren Nenner der Anzahl der Stunden pro Woche für ein vollständiges Tarifgehalt entspricht, ist dieser Zähler immer dann anzugeben, wenn der Nenner einzutragen ist, um über die vollständige Bruchzahl verfügen zu können. Bei jeder Änderung der Anzahl Stunden pro Woche ist eine neue Zeile des Tarifgehalts einzurichten.

Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt

Diese Angabe ist nur in den beiden folgenden Fällen obligatorisch.

1. Der Arbeitnehmer wird auf Basis einer anderen Stundenbruchzahl entlohnt als derjenigen, die für seine Funktion relevant ist

Wenn der Nenner der Gehaltsbruchzahl, auf deren Grundlage der Arbeitnehmer entlohnt wird, nicht der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson entspricht, die auf der Beschäftigungszeile angegeben ist, muss die Anzahl der Stunden pro Woche - das vollständige Tarifgehalt - eingetragen werden.

Diese Situation ist grundsätzlich nur im Bildungswesen für bestimmte Personen, die ein Nebenamt ausüben.

Beispiel

Ein Teilzeitlehrer mit Nebenamt im Teilzeitunterricht unterrichtet an 7 Stunden pro Woche. Ein vollständiger Stundenplan umfasst 20 Stunden. Sein Stundenplan beträgt daher 7/20.

Für diese Funktion wird er aber zu 1/25 pro Unterrichtsstunde entlohnt. Der Anteil seines Gehalts beträgt daher 7/25.

Wenn als durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson auf der Beschäftigungszeile „20,00“ angegeben wird, muss die Anzahl der Stunden pro Woche - das vollständige Tarifgehalt - auf der Zeile des Tarifgehalts 25,00 betragen.

2. Die Anzahl der Stunden pro Woche muss eingetragen werden

Da die Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt der Nenner und die Anzahl der entlohnten Stunden pro Woche der Zähler ist, ist dieser Nenner immer dann anzugeben, wenn der Zähler einzutragen ist, sodass die vollständige Bruchzahl vorliegt.

Bei jeder Änderung dieser Zahl Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt - ist eine neue Zeile des Tarifgehalts einzurichten.

Gehaltszuschläge

Allgemeine Grundsätze

Nicht alle Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors haben Anspruch auf Gehaltszuschläge bzw. sie haben nur während bestimmter Laufbahnperioden Anspruch auf solche Zuschläge.

Deshalb ist die Zeile „Gehaltszuschlag“ optional.

Dies bedeutet, dass – im Gegensatz zu den Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor und dem Tarifgehalt, die systematisch eingetragen werden – die Zeile für den Gehaltszuschlag nur ausgefüllt werden muss, wenn die verbindlichen Vorgaben erfüllt sind.

Wenn eine solche Zeile eingerichtet wird, muss sie jedoch alle obligatorischen Angaben umfassen, um Anomalien zu vermeiden.

Die verschiedenen öffentlichen Einrichtungen gewähren unterschiedliche Gehaltszuschläge.

Einige dieser Zuschläge werden weder bei der Berechnung noch bei der Angleichung der Pension nicht berücksichtigt Die Angleichung der Pensionen ist das System der Anwendung der Pensionen an die Entwicklung der Gehälter der Beamten im aktiven Dienst.

Andere Zuschläge werden ausschließlich für die Angleichung der Pension berücksichtigt und dürfen bei der Berechnung der Pension nicht berücksichtigt werden.

Andere Zuschläge können bei der Berechnung der Pension und daher auch bei der Angleichung dennoch berücksichtigt werden.

Nur die für die Berechnung des Pensionsbetrags zu berücksichtigenden Zuschläge sind in der Zeile für Gehaltszuschläge anzugeben. Diese Zuschläge sind in Artikel 8, § 2 des Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen festgelegt.

Anders ausgedrückt: Für die Zuschläge, die in diesem Artikel nicht enthalten sind (= Zuschläge, die weder für die Pension noch für die Angleichung in Betracht kommen oder die nicht für die Pension, aber für die Angleichung berücksichtigt werden), ist keine Zeile für Gehaltszuschläge einzurichten.

Die Gehaltszuschlagszeile wird jedoch eingerichtet, wenn der Gehaltszuschlag nicht ausgezahlt wird.Wenn sich das Personalmitglied in einem administrativen Stand befindet, der mit der Zahlung eines Gehaltszuschlags nicht vereinbar ist (z. B. bei vollständiger Laufbahnunterbrechung), wird keine Gehaltszuschlagszeile angelegt.

Wenn die Zuschläge während der gewählten Referenzperiode für die Festlegung des Gehalts zuerkannt werden, das als Berechnungsgrundlage der Pension dient (in der Regel die letzten fünf Laufbahnjahre), werden die Zuschläge, die für die Pension in Betracht kommen, zu den Tarifgehältern hinzugezählt, um eine finanzielle Grundlage für die Pensionsberechnung zu schaffen.

Die Zeile für Gehaltszuschläge hängt von der Zeile des Tarifgehalts ab, verfügt aber über ein eigenes Beginn- und Enddatum. In „Beginn- und Enddaten der Gehaltszuschläge“ informieren wir darüber, wie einige Zuschläge - unabhängig vom

Beginndatum der Tarifgehaltszeile - nach Perioden aufgeschlüsselt anzugeben sind, und wie andere Zuschläge innerhalb der Quartalsperiode anzugeben sind.

Die Zeile für den Gehaltszuschlag umfasst sieben verschiedene Angaben. Einige dieser Angaben sind „unerlässlich“ und sind daher in jede Zeile einzutragen. Andere sind unter bestimmten Umständen obligatorisch; sie sind daher nur in bestimmten Fällen anzugeben.

Eine neue Zeile für den Gehaltszuschlag wird eingerichtet, sobald sich eine der nachfolgenden Angaben verändert.

Beginn- und Enddatum der Zeile für Gehaltszuschläge

Das Beginndatum der Zeile für Gehaltszuschläge ist eine unerlässliche Angabe. Das Beginndatum muss daher systematisch in jeder Zeile angegeben werden.

Das Enddatum ist dagegen unter bestimmten Bedingungen obligatorisch und nur in den Fällen einzutragen, in denen die Zeile abgeschlossen werden muss.

Diese Bedingungen sind insbesondere von der Art der Meldung des Zuschlags abhängig.

Wir unterscheiden zwei Arten, je nach Art des Zuschlags, der anzugeben ist:

- **pauschale Zuschläge oder prozentuale Zuschläge sind unabhängig vom Kalenderquartal pro Periode anzugeben.**
- **Zuschläge pro Einheit (pro Stunde oder pro Leistung) sind innerhalb des Kalenderquartals anzugeben.**

Unabhängig von der Art des Zuschlags, auf den sich die Meldung bezieht, kann das Beginndatum jeder Zeile für Gehaltszuschläge auf keinen Fall vor dem 01.01.2011 liegen. Diese Angaben erfolgen vor der ersten offiziellen Eintragung in die DmfAPPL-Meldung für das 1. Quartal 2011.

1. Pauschale Zuschläge oder prozentuale Zuschläge

Es handelt sich insbesondere um Zuschläge in Verbindung mit einem bestimmten Dienstgrad, dem Ausüben einer bestimmten Funktion, dem Bestehen einer Prüfung oder dem Besitz eines bestimmten Titels oder Diploms oder sogar dem Nachweis über eine spezifische Berufserfahrung.

Diese Zuschläge werden monatlich ausgezahlt, zusammen mit dem Gehalt des Personalmitglieds und gemäß den gleichen Bedingungen wie denen, die für das Gehalt anwendbar sind.

Die Angabe des Beginn- und Enddatums dieser Art von Zuschlag erfolgt nach der gleichen Logik wie jener des Beginn- und Enddatums des Tarifgehalts.

Genauso wie beim Tarifgehalt können verschiedene Gehaltszuschläge gleichzeitig

gewährt werden. Dies ist der Fall, wenn das Personalmitglied während einer bestimmten Periode verschiedene Zuschläge erhält, die für die Berechnung der Ruhestandspension infrage kommen.

Für jeden dieser Zuschläge ist ein gesondertes Beginn- und Enddatum und eine korrekte Referenz anzugeben.

Solange die Angaben in Bezug auf den Gehaltszuschlag unverändert bleiben, müssen Sie keine neue Zeile einrichten. Das Beginndatum kann daher vor dem Beginn des Kalenderquartals der Meldung liegen.

Sobald sich jedoch eine der Angaben des Gehaltszuschlags ändert, müssen Sie eine neue Zeile mit einem neuen Beginndatum erstellen und die vorangegangene Zeile mit einem Enddatum abschließen.

Dieses Beginn- und Enddatum ist daher weder mit dem Beginn- und Enddatum der Zeile des Tarifgehalts noch mit der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor oder denen der Beschäftigungszeile zu verwechseln.

Für jede Zeile des Gehaltszuschlags müssen Sie bei jedem Quartal das Beginndatum ausdrücklich angeben.

Das Enddatum müssen Sie dagegen nur angeben, wenn die Zeile abgeschlossen werden muss, d. h. in den nachfolgend erläuterten Fällen.

Wichtige Anmerkungen in Bezug auf das Enddatum
Das Enddatum der Zeile für Gehaltszuschläge darf auf keinen Fall nach dem Enddatum der Zeile des Tarifgehalts liegen, von der es abhängt (selbstverständlich darf es auch nicht nach dem Enddatum des Kalenderquartals liegen, auf das sich die Meldung bezieht).

Der Abschluss einer Zeile des Tarifgehalts führt nicht unbedingt zum Abschluss der Zeile des Gehaltszuschlags, die davon abhängt. Konkret müssen Sie nur eine Zeile für Gehaltszuschläge in einem der drei folgenden Fälle abschließen:

- **entweder ändert sich die Situation des Gehaltszuschlags, da sich eine Angabe verändert;**
- **oder das Personalmitglied verliert den Anspruch auf den Zuschlag (z. B. aufgrund einer Veränderung von Dienstgrad oder Funktion);**
- **oder die Tarifgehaltszeile wird endgültig abgeschlossen (das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wurde beendet).**

Im letztgenannten Fall müssen Sie alle Zeilen des Gehaltszuschlags unter der abgeschlossenen Zeile des Tarifgehalts, die ggf. gleichzeitig geöffnet waren, vollständig ausfüllen.

2. Zuschläge pro Einheit (pro Stunde oder pro Leistung)

Es betrifft Zuschläge, die dem Personalmitglied gelegentlich als Entschädigung für eine Leistung gewährt werden.

Für jeden dieser Zuschläge wird ein fester Einheitsbetrag festgelegt, d. h. der Betrag, der für eine bestimmte Leistung gewährt wird (z. B. ein fester Stundenbetrag).

Diese Zuschläge sind daher definitionsgemäß variabel und schwierig anzugeben auf Basis eines Systems, bei dem für jede Periode, in welcher das Personalmitglied einen solchen Zuschlag erhalten hat, eine neue Zeile einzurichten ist.

Ein solches System führt im Extremfall dazu, dass für einen Tag, für den der Zuschlag geschuldet wird, eine neue Zeile einzurichten ist.

Deshalb können diese Beträge pro Zuschlag (d. h. pro Referenz) zusammengefasst und für eine Periode, die jedoch nicht länger als ein Quartal dauern kann, auf einmal angegeben werden. Diese Periode ist daher:

- **das Kalenderquartal der Meldung (vorausgesetzt, dass die Zeile des Tarifgehalts, die für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist, sich über das gesamte Quartal erstreckt);**
- **oder die Periode zwischen dem Beginndatum des Kalenderquartals der Meldung und dem Enddatum der Zeile des Tarifgehalts, das für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist (wobei die Zeile des Tarifgehalts im Laufe des Quartals abgeschlossen wurde);**
- **oder die Periode zwischen dem Beginndatum der Zeile des Tarifgehalts, das für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist, und dem Ende des Kalenderquartals (wobei eine neue Zeile des Tarifgehalts im Laufe des Quartals eingerichtet wurde);**
- **oder einer der Monate im Kalenderquartal der Meldung (vorausgesetzt, dass die Zeile des Tarifgehalts, die für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist, sich über den gesamten Monat erstreckt).**

Kurz gefasst: Durch Angabe des Beginn- und Enddatums bestimmt der Meldende, wofür er für einen bestimmten Zuschlag die Anzahl Einheiten dieses Zuschlags angibt, sowie einen Einheitsbetrag dieses Zuschlags und den Gesamtbetrag, den er dem Personalmitglied gewährt hat.

Für diese Art von Zuschlag muss jede neue Zeile ein Beginndatum enthalten, das nicht vor dem Beginndatum des Meldequartals liegen darf, sowie ein Enddatum, das nicht nach dem Enddatum des Meldequartals liegen darf.

Referenz des Gehaltszuschlags

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie ist daher auf jeder Zeile des Gehaltszuschlags anzugeben.

Gehaltszuschläge werden in verschiedenen gesetzlichen, rechtlichen oder sonstigen Bestimmungen beschrieben, die im öffentlichen Sektor anwendbar sind.

Wir weisen nochmals darauf hin, dass alle Zuschläge, die für die Berechnung der Pension infrage kommen, in die Zeile des Gehaltszuschlags einzutragen sind.

Zuschläge, die nicht in die Berechnung der Pension einfließen, aber in die Angleichung einbezogen werden, oder die weder für die Pensionsberechnung noch für die Angleichung berücksichtigt werden, müssen in der Zeile für Gehaltszuschläge nicht angegeben werden.

Diese Gehaltszuschläge werden entweder durch einen jährlichen Pauschalbetrag oder als prozentualer Anteil des Tarifgehalts oder als Pauschalbetrag oder als Prozentanteil einer Einheit ausgedrückt.

Dieser Prozentanteil wird nach Möglichkeit in der gesetzlichen oder rechtlichen Bestimmung festgelegt, auf deren Grundlage der Zuschlag berechnet wird. Es kann sich jedoch auch um einen variablen Prozentsatz handeln, der vom Arbeitgeber festgelegt wird.

Die Beträge dieser Zuschläge entwickeln sich zeitlich. Die Beträge der Pauschalzuschläge, die für die Pension berücksichtigt werden können, sind jedoch nach oben begrenzt.

Es ist daher Aufgabe der Einrichtung, die für die Berechnung der Pension des definitiv ernannten Arbeitnehmers des öffentlichen Sektors zuständig ist, den Zuschlag korrekt zu identifizieren, sodass überprüft werden kann, um welche Art von Zuschlag es sich genau handelt und welcher Betrag für die Berechnung der Pension zu berücksichtigen ist.

Deshalb wird jedem Zuschlag eine besondere Referenz zugeteilt, die sich genauso wie die Referenz des Tarifgehalts zusammensetzt.

Auch hier handelt es sich um eine Referenz aus zwölf Ziffern, von denen die beiden letzten den Kontrollschlüssel bilden.

Diese Referenz wird durch den Pensionsdienst für den öffentlichen Dienst zugeteilt, der in seiner Datenbank die Gehaltszuschläge speichert, die im öffentlichen Sektor angewandt werden, und ihre Entwicklung verfolgt.

Der FPD erstellt für jeden Arbeitgeber eine Liste der Referenzen, die für jeden Gehaltszuschlag, der für die Berechnung der Pension berücksichtigt werden kann und beim Arbeitgeber anwendbar ist, in die Zeile des Gehaltszuschlags einzutragen ist.

Dieses Referenzsystem für Gehaltszuschläge wird von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt über den DmfA-Atlas auf der Website des FPD (http://www.pdos.be/).

Mit dieser Anwendung können der Arbeitgeber oder sein Rechenzentrum nicht nur die Gehaltszuschläge abfragen, für die dem FPD Angaben vorliegen, sondern durch Eingabe verschiedener Daten können sie auch eine Referenz für einen Zuschlag anfordern, für den beim FPD noch keine Angaben vorliegen.

Da das Fehlen einer Referenz in der Zeile für Gehaltszuschläge blockierende Wirkung hat, ist der FPD verpflichtet, diese Referenz innerhalb von 24 Stunden nach der Übermittlung des Antrags über diese Online-Anwendung bereitzustellen.

Bei jeder Änderung der Referenz des Gehaltszuschlags ist eine neue Zeile für Gehaltszuschläge einzurichten.

Grundbetrag des Gehaltszuschlags

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn es sich um einen Zuschlag pro Stunde oder pro Leistung handelt.

Anders ausgedrückt: Dieses Feld muss nur ausgefüllt werden, wenn Sie eine Referenz für einen per Einheit zuerkannten Zuschlag angeben müssen.

In diesem Fall müssen Sie den Grundbetrag angeben, d. z. den indexierten Einheitsbetrag des Gehaltszuschlags, der dem Personalmitglied gewährt wird.

Es handelt sich hier um einen Bruttobetrag in Verbindung mit einem Schwellenindex von 138,01, der für den öffentlichen Sektor anwendbar ist (Basis 100 = 01.01.1990).

Für einen solchen Zuschlag ist auch das Feld „Anzahl der Stunden oder Leistungen“ auszufüllen, für das das Personalmitglied den Zuschlag während der von Ihnen festgelegten Periode erhielt.

Prozentanteil des Gehaltszuschlags

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn es sich um einen Zuschlag handelt, der einem variablen Prozentanteil des Tarifgehalts entspricht.

Sie geben den Prozentanteil des Tarifgehalts an, der während der betrachteten Periode dem Personalmitglied gewährt wird.

Die von Ihnen angegebene Zuschlagsreferenz gibt darüber Aufschluss, ob es sich um einen festen oder einen variablen Zuschlag handelt.

Falls Sie einen in der Grundregelung festgelegten Zuschlag in Form eines festen Prozentanteils angeben müssen, müssen Sie die entsprechende Referenz wählen. In diesem Fall ist der Prozentanteil bekannt und die Angabe nicht obligatorisch.

Solange der variable Prozentanteil unverändert bleibt, bedürfen die Angaben auf dieser Zeile keiner Anpassung.

Falls sich jedoch der variable Prozentanteil ändert, müssen Sie eine neue Zeile für Gehaltszuschläge erstellen.

Anzahl Stunden oder Leistungen

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn es sich um einen Zuschlag pro Einheit (gleich ob Stunde oder Leistung) handelt.

Anders ausgedrückt: Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn Sie eine Referenz gewählt haben, die einem pro Einheit zuerkannten Zuschlag entspricht.

In diesem Fall müssen Sie die Anzahl der Einheiten angeben, d. h. die Anzahl der

Stunden oder Leistungen (ausgedrückt in Prozent), für die das Personalmitglied den Zuschlag während der Meldeperiode erhielt. Zur Erinnerung: Diese Periode liegt innerhalb des Meldequartals.

Anpassung für das Personal des föderalen öffentlichen Dienstes kraft des Königlichen Erlasses vom 25.10.2013 (nur DmfA, DmfAPPL)

Die mit dem Aufstieg auf eine höhere Stufe verbundenen Erhöhungen (und die folgenden Verbesserungen in der Gehaltstabelle) müssen in der Form neuer Gehaltszuschlagreferenzen ‚Art des Betrags pro Einheit' angegeben werden.

Die Anzahl der Erhöhungen (z. B. 1, 2, 3, …) müssen in diesem Feld angegeben werden. Die Zahl wird in Hundertstel ausgedrückt (Beispiel: 1 Erhöhung wird als ‚100' ausgedrückt).

Betrag des Gehaltszuschlags

Diese Angabe ist unerlässlich. Sie ist daher auf jeder Zeile des Gehaltszuschlags anzugeben.

1. Pauschale Zuschläge oder prozentuale Zuschläge

Falls die angegebene Referenz auf einen Pauschalbetrag hinweist, oder einen Zuschlag, der einem Prozentanteil des Tarifgehalts entspricht, wird der anzugebende Betrag als Jahresbetrag ausgedrückt, der an den im öffentlichen Sektor anwendbaren Schwellenindex 138,01 gekoppelt ist.

Es handelt sich daher um einen nicht indexierten Betrag.

Dieser Betrag entspricht immer dem Zuschlag, der für eine Vollzeitfunktion zuerkannt wird - auch wenn das Personalmitglied eine Teilzeitfunktion ausübt -, oder eine Vollzeitfunktion mit verringerten Leistungen.

Es sei darauf hingewiesen, dass der Betrag eines Gehaltszuschlags, der einem (festen oder variablen) Prozentanteil des Tarifgehalts entspricht, per Definition die Entwicklung dieses Tarifgehalts nachbildet. Anders ausgedrückt: Falls der Betrag des Tarifgehalts steigt, erhöht sich der Betrag des Gehaltszuschlags als Prozentanteil.

Jede Änderung des Betrags des Gehaltszuschlags führt zur Einrichtung einer neuen Zeile für Gehaltszuschläge.

2. Zuschläge pro Einheit (pro Stunde oder pro Leistung)

Falls die angegebene Referenz auf einen Zuschlag pro Einheit hinweist, sind die Angaben „Grundbetrag des Gehaltszuschlags“ und „Anzahl Stunden oder Leistungen“ einzutragen.

Der Betrag des Gehaltszuschlags muss in jedem Fall dem Produkt aus diesen beiden Faktoren entsprechen (Anzahl der Stunden oder Leistungen, multipliziert mit dem Grundbetrag).

Da der Prozentanteil an den Index 138,01 gekoppelt ist, wird auch der Betrag des Gehaltszuschlags an diesen Index gekoppelt.

Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors

Allgemeines

Durch den Königlichen Erlass vom 18.07.2002 über Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor und das Rahmenabkommen vom 16.12.2003 über Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor wird eine Regelung eingeführt, die so genannte „Maribel Sozial“, die zum Ziel hat, den zum nichtkommerziellen Sektor gehörenden Arbeitgebern finanzielle Mittel zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen bereitzustellen.

Über die „Maribel Sozial“-Maßnahme können die provinzialen und lokalen Verwaltungen eine finanzielle Beteiligung erhalten, mit der sie zusätzliche Personalmitglieder in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur einstellen können. Die finanzielle Beteiligung wird durch den „Maribel Sozial Fonds des öffentlichen Sektors“ gewährt, der für alle Arbeitgeber des öffentlichen Sektors zuständig und beim LSS eingerichtet ist. Der Verwaltungsausschuss des Maribel Sozial Fonds entscheidet über die Zuweisung von neuen Arbeitsplätzen bei öffentlichen Arbeitgebern.

Der Maribel Sozial Fonds wird mit der pauschalen Beitragsermäßigung „Maribel Sozial“ finanziert, die für alle Arbeitnehmer berechnet wird, die mindestens für die Hälfte der Arbeitszeit im Rahmen einer Tätigkeit in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe oder Kultur bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors beschäftigt sind, sowie auch durch den Ertrag eines Teils des Berufssteuervorabzugs (der letzte Beitrag wird steuerlicher Maribel genannt). Im Gegensatz zu den anderen Beitragsermäßigungen für Arbeitgeber wird die Maribel-Ermäßigung dem Arbeitgeber nicht direkt gewährt, sondern vom LSS und LSS an den Maribel Sozial Fonds überwiesen.

Nach Abzug der Verwaltungskosten werden die verfügbaren Mittel für die Einrichtung von Stellen im nicht kommerziellen Sektor verwendet.

Betroffene Arbeitgeber

Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors ist zuständig für:

1) die provinzialen und lokalen Verwaltungen, aber nur für das Personal, das mit einem der folgenden NACE-Codes angegeben ist:

NACE-Codes	Beschreibung
55202	Ferienzentren und Feriendörfer
79901	Touristische Informationsdienste
84115	Öffentliche Sozialhilfezentren (ÖSHZ)
85207	Alphabetisierungsprogramme für Erwachsene
85520	Kulturunterricht
85591	Sozialförderungsunterricht
85592	Berufsbildung
85601	Aktivitäten der Zentren für Schülerbetreuung
86101	Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern
86102	Geriatrische Krankenhäuser
86103	Spezialisierte Krankenhäuser
86104	Psychiatrische Krankenhäuser
86109	Sonstige Krankenhaustätigkeiten
86210	Arztpraxen für Allgemeinmedizin
86220	Facharztpraxen
86230	Zahnarztpraxen
86902	Tätigkeiten von Bluttransfusionszentren, Blut- und Organbanken
86903	Krankentransport
86904	Tätigkeiten im Bereich der geistigen Gesundheit, mit Ausnahme von psychiatrischen Krankenhäusern und Pflegeheimen

86905	Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
86906	Pflegetätigkeiten
86907	Hebammentätigkeiten
86909	Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
87101	Alten- und Pflegeheime
87109	Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
87201	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Minderjähriger
87202	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Erwachsener
87203	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen
87204	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Drogen- und Alkoholsüchtigen
87205	Tätigkeiten im Bereich des beschützten Wohnens für Personen mit psychiatrischen Problemen
87209	Sonstige stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen und von Drogen- und Alkoholabhängigen
87301	Tätigkeiten von Altenheimen
87302	Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen
87303	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger mit körperlicher Behinderung
87304	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Erwachsener mit körperlicher Behinderung
87309	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und körperlich Behinderter
87901	Jugendhilfe mit Unterbringung

87902	Allgemeine Sozialdienste mit Unterbringung
87909	Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime) a.n.g.
88101	Tätigkeiten der Betreuung von Familien und älteren Menschen, mit Ausnahme von häuslicher Pflege
88102	Tätigkeiten der Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen
88103	Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit körperlicher Behinderung, einschließliche ambulanter Hilfsleistungen
88104	Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließliche ambulanter Hilfsleistungen
88109	Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Unterbringung für ältere Menschen und körperlich Behinderte
88911	Tätigkeiten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
88912	Tätigkeiten von Tagesmüttern
88919	Sonstige Kinderbetreuung ohne Unterbringung
88991	Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit geistiger Behinderung, einschließliche ambulanter Hilfsleistungen
88992	Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließliche ambulanter Hilfsleistungen
88993	Ambulante Hilfe für Drogen- und Akoholabhängige
88994	Jugendhilfsdienste ohne Unterbringung
88995	Tätigkeiten von geschützten und sozialen Werkstätten
88996	Allgemeine Sozialdienste ohne Unterbringung
88999	Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung a.n.g.
90012	Darbietungen von Künstlergruppen im Bereich der darstellenden Kunst

90021	Förderung und Organisation von Veranstaltungen im Bereich der darstellenden Kunst
90029	Sonstige unterstützende Tätigkeiten im Bereich der ausführenden Kunst
90031	Schaffende Kunst, mit Ausnahme von unterstützenden Tätigkeiten
90032	Unterstützende Tätigkeiten im Bereich der schaffenden Kunst
90041	Betrieb von Schauspielhäusern, Konzerthallen u. Ä.
90042	Betrieb von Kulturzentren und Multifunktionssälen
91011	Verwaltung von Bibliotheken, Mediotheken und Spieliotheken
91012	Öffentliche Archive
91020	Museen
91030	Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen
91041	Botanische und zoologische Gärten
91042	Verwaltung und Erhaltung von Naturgebieten
93110	Betrieb von Sportanlagen
93191	Tätigkeiten von Sportvereinigungen und Sportverbänden
93199	Sonstige sportliche Tätigkeiten, a.n.g
94991	Jugendvereinigungen
94992	Vereinigungen und Bewegungen für Erwachsene
94993	Vereinigungen im Bereich der Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung
94999	Interessenvertretungen a.n.g.

2) die folgenden öffentlichen Dienste und Einrichtungen (DmfA):

- **die Universität Gent, aber nur für das Personal, das im**

Universitätsklinikum Gent beschäftigt ist;

- das C.H.U. Sart-Tilman in Lüttich;
- die Psychiatrische Klinik Le Chêne aux Haies in Bergen;
- das Öffentliche psychiatrische Zentrum in Rekem;
- die Psychiatrische Klinik Les Marronniers in Doornik;
- die Öffentliche psychiatrische Klinik in Geel;
- der Zentrale Dienst für soziale und kulturelle Aktivitäten zugunsten von Mitgliedern der Militärgemeinschaft;
- das War Heritage Institute;
- Kind und Familie;
- das l'Office de la Naissance et de l'Enfance;
- Sport Flandern.

In die Zuständigkeit des Fonds fallen ebenfalls: die Gemeinschaften, aber nur für das Personal der Dienste für Jugendschutz, Kinderbetreuung und Sport und Kultur.

Betrag der finanziellen Beteiligung

1. Auf Ebene des Arbeitnehmers

Der Betrag der finanziellen Beteiligung entspricht höchstens den Bruttolohnkosten des zusätzlich eingestellten Arbeitnehmers.

Bei der Anwendung dieser Bestimmung wird unter „Bruttolohnkosten“ Folgendes verstanden: der Bruttolohn des Arbeitnehmers, zuzüglich der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Der Bruttolohn umfasst neben dem Lohn auch die Entschädigungen und Vorteile, auf der Arbeitnehmer kraft der gesetzlichen oder rechtlichen Bestimmungen Anspruch hat.

Falls der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge mit Ausnahme der „Maribel Sozial“-Ermäßigung oder eine andere Beteiligung an den Lohnkosten erhält, wird diese von der finanziellen Beteiligung abgezogen. Jede Zielgruppenermäßigung oder Arbeitsunterstützung wird automatisch von den Lohnkosten, die über den Maribel Sozial finanziert werden, abgezogen. Jede andere Beteiligung an den Lohnkosten (zum Beispiel Prämien) ist vom Arbeitgeber dem LSS zu melden und wird ebenfalls von der finanziellen Beteiligung abgezogen.

Der Betrag der finanziellen Beteiligung für Verwaltungen mit Ausnahme der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime ist auf maximal 30.906,52 EUR pro Jahr (= 7.726,63 EUR pro Quartal) für einen vertraglich angestellten Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis und auf maximal 35.665,96 EUR (= 8.916,49 EUR pro Quartal) für einen statutarischen Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis festgelegt.

Im Sektor der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime ist der Betrag der finanziellen Beteiligung auf maximal 35.665,96 EUR pro Jahr (= 8.916,49 EUR pro Quartal) für einen auf Vollzeitbasis eingestellten Arbeitnehmer festgelegt. Für einen logistischen Assistenten ist der Betrag auf 31.619,80 EUR pro Jahr (= 7.904,95 EUR pro Quartal) festgelegt.

Falls die Bruttolohnkosten des Arbeitnehmers den Höchstbetrag überschreiten, wird der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, auf den anwendbaren Höchstbetrag begrenzt.

Falls die Summe der Bruttolohnkosten unter dem Höchstbetrag liegt, entspricht der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, den realen Bruttolohnkosten.

2. Auf Ebene des Arbeitgebers

Auf Ebene des Arbeitgebers wird die finanzielle Beteiligung der „Maribel Sozial“-Maßnahme wie folgt festgelegt: die Anzahl der dem Arbeitgeber zugeteilten Vollzeitäquivalente, multipliziert mit dem anwendbaren Höchstbetrag pro Arbeitnehmer.

Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze

1. Antrag auf finanzielle Beteiligung

Ein Antrag auf finanzielle Beteiligung kann nur eingereicht werden, wenn zusätzliche Mittel verfügbar sind. Der Maribel Sozial Fonds teilt dies in Form einer Zwischenmitteilung an die Arbeitgeber mit.

Der Arbeitgeber, der eine finanzielle Beteiligung im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme beanspruchen will, muss nach dem in den administrativen Anweisungen beschriebenen Verfahren vorgehen und mit einem Antragsformular, das auf der Portalseite der sozialen Sicherheit veröffentlicht wird, einen Antrag einreichen.

Der Antrag muss das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften und den Bericht des zuständigen gewerkschaftlichen Konzertierungsausschusses enthalten.

Ist eine Gewerkschaft in der Verwaltung nicht vertreten, muss sich Letztere an die provinziale oder nationale Ebene wenden, um die erforderliche Genehmigung zu erhalten.
Als repräsentativ für einen sektoriellen oder besonderen Ausschuss gilt jede Organisation, die in dem Ausschuss der föderalen, Gemeinschafts- oder regionalen Verwaltungen oder dem Ausschuss der provinzialen oder lokalen Verwaltungen tagt.

Bei Gewährung des finanziellen Zuschusses verpflichtet sich der Arbeitgeber, der angegebenen Arbeitsplatzzusage innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab dem Monat nach dem befürwortenden Beschluss des Geschäftsführenden Ausschusses nachzukommen.

Die Frist von 6 Monaten verringert sich um 3 Monate, wenn durch eine Erhöhung des Betrags der Beitragsermäßigung den Arbeitgebern zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.

Die Einstellungen aufgrund der Entscheidung des Verwaltungsausschusses dürfen nicht vor dem Datum der Genehmigung des Antrags stattfinden.

2. Begrenzung der (Ko-)Finanzierung der Mittel der „Maribel Sozial“-Maßnahme

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer, deren Beschäftigung mit „Maribel Sozial“-Mitteln finanziert werden, dürfen auf jährlicher Basis für einen Vollzeitarbeitnehmer 64.937,84 EUR nicht überschreiten. Arbeitnehmer, deren Lohnkosten diese Grenze überschreiten, kommen für einen Zuschlag der „Maribel Sozial“-Maßnahme nicht in Betracht.

Der Betrag der Lohnkosten ist an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gekoppelt und wird am 01. Januar jedes Kalenderjahres angepasst. Der indexierte Betrag für das Jahr 2018 beläuft sich auf 84.003,59 EUR.

Vorangegangene Jahre

- **74.594,10 EUR ab 01.01.2009**
- **76.087,67 EUR ab 01.01.2011;**
- **77.607,21 EUR ab 01.01.2012;**
- **80.743,71 EUR ab 01.01.2013;**
- **82.354,17 EUR ab 01.01.2017**

Wenn die jährlichen Lohnkosten des eingestellten Arbeitnehmers den Höchstbetrag der Lohnkosten überschreiten, fordert der Maribel Sozial Fonds den Zuschuss zurück, der für die Finanzierung der Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers angewandt wurde.

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme

eingestellt werden, können zudem grundsätzlich nur aus Mitteln aus dem Zuschuss des Maribel Sozial Fonds getragen werden.

Davon abweichend können die „Maribel Sozial“-Mittel zur Finanzierung von zusätzlich eingestellten Arbeitnehmern verwendet werden, deren Lohnkosten bereits zum Teil durch eine andere Regelung bezuschusst wurden. Diese Kofinanzierung ist jedoch nur unter folgenden Bedingungen möglich:

1. **Die Verwaltung muss anlässlich der Beantragung einer finanziellen Beteiligung des Fonds die Kofinanzierung dem LSSPLV melden und überdies zu verstehen geben, dass die Lohnkosten des Arbeitnehmers bei einer Vollzeitbeschäftigung zu keinem Zeitpunkt seiner Laufbahn den Höchstbetrag der Lohnkosten überschreiten.**
2. **Die Verwaltung muss, sobald dies möglich ist, den Namen, Vornamen und die Nationalregisternummer des Arbeitnehmers, für den die Zulassung zur Kofinanzierung beantragt wird, dem LSS mitteilen.**

Falls die Verwaltung beiden vorgenannten Verpflichtungen nicht nachkommt, wird die finanzielle Beteiligung für das betreffende Kalenderjahr durch den „Maribel Sozial“-Fonds zurückgefordert.

3. Einstellung von Arbeitnehmern

Arbeitnehmer, die eingestellt werden, müssen auch in einer Tätigkeit beschäftigt werden, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur bezieht und dazu in der Sozialversicherungsmeldung mit einem der betreffenden NACE-Codes angegeben sein.

Die Aufgaben des eingestellten Arbeitnehmers bestehen darin:

- **den Arbeitsdruck abzubauen;**
- **die Intensität und Qualität der Pflege und Hilfe zu verbessern und den Komfort der Patienten oder Kunden zu vergrößern.**

Die zusätzlich eingestellten Arbeitnehmer dienen zum Ausbau bestehender Dienste. Die Mittel können nicht für die Einrichtung neuer Dienste verwendet werden.

Im Sektor Krankenhäuser und Pflegeheime müssen 80,57 Euro von der „theoretischen“ Ermäßigung pro Arbeitnehmer und Quartal für die Einstellung von logistischen Assistenten verwendet werden. Die Arbeitgeber können mit dem Saldo Arbeitnehmer in anderen Positionen einstellen.

4. Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

Die zusätzliche Beschäftigung muss in Form einer Zunahme des Gesamtarbeitsvolumens des Arbeitgebers entsprechend der Summe des Arbeitsvolumens jeder seiner Arbeitnehmer zum Ausdruck kommen.

Das Arbeitsvolumen eines Arbeitnehmers wird vom LSS auf der Grundlage der

effektiven Arbeitstage und -stunden und der gleichgesetzten Abwesenheitstage und -stunden (unabhängig von der Bezahlung durch den Arbeitgeber) berechnet. Die nicht gleichgesetzten Arbeitstage und -stunden werden bei der Berechnung des Arbeitsvolumens nicht mitgezählt.

Auf Quartalsbasis wird das Arbeitsvolumen mit folgender Formel berechnet:

- **im Zähler: die in der Sozialversicherungsmeldung angegebenen, in Stunden ausgedrückten Leistungen, mit Ausnahme der nicht gleichgesetzten Arbeitstage und -stunden (= alle Leistungscodes in der DmfAPPL-Meldung, ausgenommen der Codes 30, 31, 32, 71 und 75);**
- **im Nenner: die Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson, die mit 13 multipliziert wird, steht.**

Der Anstieg des Arbeitsvolumens wird gemessen durch Vergleich zwischen dem Arbeitsvolumen des Jahres (n), d. h. des Jahres der letzten Gewährung, und den durchschnittlichen Arbeitsvolumina der Jahre (n – 3) und (n – 2), d. h. des dritten Jahres und des zweiten Jahres vor dem Jahr der letzten Gewährung. Als Jahr der letzten Gewährung gilt das Jahr, in welchem dem Arbeitgeber zum letzten Mal Arbeitsplätze im Rahmen des Maribel Sozial Fonds zuerkannt wurden.

Die Kontrolle der Summe des Arbeitsvolumens erfolgt für die provinzialen und lokalen Verwaltungen ausschließlich auf der Grundlage der NACE-Codes, die in den Anwendungsbereich der „Maribel Sozial“-Maßnahme fallen. Um einen ordentlichen Vergleich vornehmen zu können, müssen die Arbeitnehmer sowohl in der Referenzperiode als auch in den bewerteten Quartalen in der DmfAPPL auf gleiche Weise angegeben werden.

Als Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Sinne der „Maribel Sozial“-Maßnahme gilt nicht eine effektive Zunahme des Personalbestands infolge einer Fusion, einer Übernahme einer anderen Einrichtung oder einer Erhöhung der Subvention durch die zuständige Verwaltung.

Beispiel 1:

Im Jahr 2016 werden einem Arbeitgeber neue Arbeitsplätze im Rahmen des Maribel Sozial zuerkannt. 2017 werden keine neuen Arbeitsplätze gewährt.

Der Anstieg des Arbeitsvolumens im Jahr 2016 wird durch Vergleich zwischen dem Arbeitsvolumen 2016 (= n) und dem durchschnittlichen Arbeitsvolumen von 2013 (= n-3) und 2014 (= n-2) bestimmt.

Der Anstieg des Arbeitsvolumens im Jahr 2017 wird durch Vergleich zwischen dem Arbeitsvolumen 2016 (= n oder des Jahres der letzten Gewährung) und dem durchschnittlichen Arbeitsvolumen von 2013 (= n-3) und 2014 (= n-2) bestimmt.

Beispiel 2:

Im Jahr 2014 wurden einem Arbeitgeber zum letzten Mal neue Arbeitsplätze im Rahmen des Maribel Sozial zuerkannt. In den Jahren 2015, 2016 und 2017 werden keine neuen Arbeitsplätze im Rahmen des Maribel Sozial zuerkannt.

Der Anstieg des Arbeitsvolumens wird sowohl 2016 als auch 2017 durch Vergleich zwischen dem Arbeitsvolumen 2014 (= n oder des Jahres der letzten Gewährung) und dem durchschnittlichen Arbeitsvolumen von 2011 (= n-3) und 2012 (= n-2) bestimmt.

5. Vorausgehender Antrag auf Abweichung von der Beschäftigungsverpflichtung

Wenn ein Arbeitgeber gezwungen ist, den Arbeitsumfang zu reduzieren, muss er im Vorfeld eine entsprechende Mitteilung beim Maribel Sozial Fonds einreichen, um weiterhin von den finanziellen Beteiligungen profitieren zu können. Der Arbeitgeber muss hierfür das Antragsformular für Abweichungen verwenden. Der Antrag muss gleichzeitig auch das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften enthalten.

Der Verwaltungsausschuss des Maribel Sozial Fonds trifft auf der Grundlage der festgelegten objektiven Kriterien eine begründete Entscheidung über den Antrag auf Verringerung des Arbeitsvolumens und legt die Modalitäten für die eventuelle Verringerung oder Einstellung der dem Arbeitgeber gewährten finanziellen Beteiligungen fest. Der Fonds teilt die Entscheidung dem Arbeitgeber mit.

6. Rechtfertigung der nicht erfüllten Beschäftigungsverpflichtung

Wenn für einen Arbeitgeber kein Antrag auf Abweichung genehmigt wurde und die Beschäftigungsverpflichtung für ein bestimmtes Jahr nicht erfüllt wurde, fordert das LSS den Arbeitgeber auf, die Differenz des Arbeitsvolumens zu rechtfertigen. Die Verwaltung muss innerhalb des Monats nach dem Antrag dem LSS ihre Rechtfertigung übermitteln.

Der Verwaltungsausschuss nimmt zur Rechtfertigung Stellung. Reicht die Verwaltung die Rechtfertigung nicht rechtzeitig ein oder wird die Rechtfertigung nicht genehmigt, muss sie den Teil der Beteiligung, welcher der nicht erfüllten Beschäftigungsverpflichtung entspricht, an den Maribel Sozial Fonds zurücküberweisen.

Modalitäten

1. Zahlung der finanziellen Beteiligung

Die Beteiligung aus dem Maribel Sozial Fonds wird nach Erhalt der DmfAPLV des Quartals überwiesen, auf das sich die Beteiligung bezieht. Die Bezahlung erfolgt in zwei Phasen. In einer ersten Phase wird eine Vorauszahlung in Höhe von 80% der für das Quartal geschuldeten Beteiligung geleistet. Die Überweisung muss gegen Ende des Monats vorgenommen werden, der dem Monat der Meldung folgt. Die

Bezahlung des Saldos erfolgt nach Kontrolle der Beschäftigungsverpflichtung und der Lohnkosten durch das LSS spätestens am Ende des dritten Monats nach dem Monat, in dem die Meldung eingereicht wurde.

2. Rücknahme oder Änderung

Will ein Arbeitgeber seinen Antrag auf eine finanzielle Beteiligung zu einem bestimmten Zeitpunkt widerrufen oder ändern, muss er dies per Einschreiben dem LSS mitteilen.

Dieser Widerruf oder diese Änderung wird ab dem ersten Tag des darauf folgenden Quartals berücksichtigt.

3. Rückforderungen

Bei Nichterfüllung der Beschäftigungsverpflichtung werden die bereitgestellten „Maribel Sozial“-Mittel von der Verwaltung ganz oder teilweise zurückgefordert.

Gleichzeitig wird überprüft, dass die für das vorangegangene Jahr gewährte finanzielle Beteiligung die Lohnkosten der im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellten Arbeitnehmer nicht überschreitet. Falls ja, wird die Differenz zurückgefordert.

Hierzu wird ein Rückforderungsfonds eingerichtet, in den der Erlös der zurückgeforderten finanziellen Beteiligungen eingezahlt wird.

Innerhalb des Rückforderungsfonds werden unter verschiedenen Rubriken gebucht:

- **die Rückforderungen zu Lasten der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, die dem LSS angeschlossen sind;**
- **die Rückforderungen zu Lasten der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, die dem LSS angeschlossen sind.**

4. Gewerkschaftsinformationen

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen folgende Angaben zu übermitteln:

- **eine Kopie des Beschlusses des „Maribel Sozial“-Fonds mit Angabe des Inkraftsetzungsdatums;**
- **Namen, Funktionen und Arbeitsregelungen der eingestellten Arbeitnehmer.**

Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger „Ausbildung 600“

Der zuständige Minister kann einen Teil der „Maribel Sozial“-Mittel dem Projekt „Ausbildung 600 – öffentlicher Sektor“ zuweisen. Dieses Projekt bietet Arbeitnehmern aus den föderalen Gesundheitssektoren die Möglichkeit, für eine Dauer von höchstens vier Studienjahren ein Studium als Bachelor der Krankenpflege (A1) mit Lohnfortzahlung oder für eine Dauer von höchstens drei Studienjahren ein Studium als Graduierter Krankenpfleger (A2) maximal drei Schuljahre im Bildungssystem der Flämischen Gemeinschaft und maximal dreieinhalb Jahre im Bildungssystem der Wallonischen Gemeinschaft zu absolvieren.

Die Informationen über die Zulassungsbedingungen der Arbeitnehmer, das Verfahren, die Auswahl… im Rahmen des Projekts „Ausbildung 600“ finden Sie auf der Portalseite der sozialen Sicherheit (https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600) und im Protokoll Rahmenvertrag vom 28.10.2009.

Arbeitgeber der föderalen Gesundheitssektoren werden vom LSS in einer Zwischenzeitlichen Anweisung über neue Auswahlen im Rahmen des Projekts „Ausbildung 600 – öffentlicher Sektor“ informiert.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer nicht ablehnen, der sich bei einer neuen Auswahl als Bewerber aufstellt. Wenn ein Arbeitgeber der Ansicht ist, dass zu viele Arbeitnehmer seines Unternehmens ihre Bewerbung zurückziehen und dass eine positive Antwort auf ihre Bewerbung organisatorische Probleme für sein Unternehmen verursacht, kann er diese zur Stellungnahme dem Lenkungsausschuss, der für seine Einstellung befugt ist, vorlegen. Die Empfehlung des Ausschusses muss innerhalb von 5 Tagen an den Verwaltungsausschuss des Fonds Soziale Maribel des öffentlichen Sektors weitergeleitet werden, der anschließend einen begründeten Beschluss fasst.

Während der Dauer der Ausbildung trägt der Arbeitgeber die Lohnkosten des Arbeitnehmers, der ausgewählt wurde unddie Ausbildung besucht; er kann aber eine Ersatzkraft einstellen. Der Maribel Sozial Fonds finanziert die Beschäftigung der Ersatzkraft bis zu einer Höhe von 35.065,96 EUR pro in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer.

Im (https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600)Abschnitt „Bürger“der Portalseite der sozialen Sicherheit findet der Arbeitnehmer, der einem Ausbildungsprojekt folgt, alle Informationen über die Zulassungsbedingungen zum Projekt 600, den Verlauf der Auswahl und das zu befolgende Verfahren, die FAQ und die Kontaktdaten der Mitarbeiter des Dienstes „Maribel Sozial“ des Regierungssektors des LSS.

Andere Aufträge

Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sekors ist mit der Durchführung bestimmter Maßnahmen der Sozialabkommen für die föderalen Gesundheitssektoren beauftragt. Es betrifft u. a. die Finanzierung und Kontrolle der zusätzlichen Beschäftigung:

- **der Personalmitglieder, die die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes NICHT genießen können (Verwaltungspersonal, Wartungspersonal, …);**
- **der statutarischen Personalmitglieder im öffentlichen Sektor.**

Diese Aufträge stehen nicht in Zusammenhang mit der Zuweisung und der Finanzierung der zusätzlichen Beschäftigung im Rahmen von „Maribel Sozial“.

Die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes

Die Befreiung von Arbeitsleistungen im Rahmen des Laufbahnendes ist anwendbar auf die Personalmitglieder der folgenden Arbeitgeber der öffentlichen Gesundheitssektoren:

- **die öffentlichen Krankenhäuser;**
- **Anstalten für Rehabilitation und Umschulung,**
- **medizinisch-pädiatrische Zentren für Kinder mit einer chronischen Erkrankung,**
- **Erholungs- und Pflegeheime, psychiatrische Pflegeheime und Tagespflegestätten,**
- **Seniorenheime,**
- **Zentren für die Kurzzeitbetreuung,**
- **Einrichtungen mit gemeinsamem Wohnsitz oder Aufenthaltsort für Betagte,**
- **Dienste für Heimpflege.**

Die vertraglichen oder statutarischen Personalmitglieder dieser Arbeitgeber, die wenigstens ein bestimmtes Alter erreicht haben und die ihre Arbeitsleistungen verringern, können die Befreiung von Arbeitsleistungen im Rahmen des Laufbahnendes nutzen. Der zusätzliche Urlaub wird in Voll- und in Teilzeit Personalmitgliedern zugewiesen, wobei die Zahl der zusätzlichen Urlaubstage der Beschäftigten in Teilzeit verhältnismäßig verringert wird.

Eine finanzielle Entschädigung wird dem Arbeitgeber zugewiesen, der die Befreiung von Arbeitsleistungen durch eine Neueinstellung oder durch eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers in Teilzeit, der seine Arbeitsleistungen verringert, ausgleicht. Die Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellt werden, sowie bezuschusste Vertragsbedienstete der lokalen Verwaltungen kommen hierfür nicht in Betracht.

Der FÖD Volksgesundheit zahlt die finanzielle Entschädigung für die öffentlichen Krankenhäuser und das LIKIV für die anderen Arbeitgeber der öffentlichen Gesundheitssektoren. Sie weisen die Entschädigung ebenfalls nicht allen Personalmitgliedern zu, sondern nur den folgenden Kategorien:

- **das Pflegepersonal (einschließlich der Krankenhauspflegeassistenten und der Sozialpfleger) und das Betreuungspersonal,**

- Sanitäter der Notdienste,
- Labortechniker,
- Techniker für bildgebende Diagnoseverfahren,
- Techniker für medizinisches Material, insbesondere in den Sterilisationsdiensten
- Mitarbeiter Patiententransport,
- in die Pflegeteams integrierte Betreuungsausbilder,
- logistische Assistenten;
- Sozialarbeiter und psychologische Assistenten, die in Pflegeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind,
- Arbeitnehmer im Sinne der Artikel 54bis und 54ter des Königlichen Erlasses Nr. 78 vom 10. November 1967;
- Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden und Diätspezialisten,
- Psychologen, Heilpädagogen und Pädagogen, die in Pflegeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind.

Weitere Informationen über die finanzielle Entschädigung zugunsten dieser Personalmitglieder finden Sie für die öffentlichen Krankenhäuser auf der Website des FÖD Volksgesundheit (https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/sociale_akkoorden_2005_-_eindeloopbaanmaatregelen.pdf)und für die anderen Arbeitgeber auf der Website des LIKIV (http://www.riziv.fgov.be/nl/professionals/verzorgingsinstellingen/rustoorden/Paginas/financiering-personeelskosten-rob-rvt-cdv.aspx#Financiering_van_de_eindeloopbaanmaatregelen).

Die ‚anderen' Personalmitglieder, wie das Verwaltungspersonal, das Wartungspersonal, das Küchenpersonal… die bei den vorgenannten Arbeitgebern beschäftigt sind, kommen NICHT für diese finanzielle Entschädigung seitens des FÖD Volksgesundheit oder des LIKIV in Betracht. Der „Maribel Sozial"-Fonds des öffentlichen Sektors ist für die Finanzierung der Ersatzeinstellungen für diese ‚anderen' Personalmitglieder, die wenigstens 52 Jahre alt sind, zuständig. Die Gewährung der zusätzlichen Urlaubstage wird wie folgt festgelegt:

- 52 Jahre: 5 Tage;
- 53 Jahre: 8 Tage;
- 54 Jahre: 10 Tage;
- 55 Jahre: 13 Tage;
- 56 Jahre: 15 Tage;
- 57 Jahre: 18 Tage;
- 58 Jahre: 20 Tage.

Das am 01. Januar des Jahres, in dem der zusätzliche Urlaub vorgesehen ist, erreichte Alter bestimmt die Zahl der zusätzlichen Urlaubstage für das betreffende Jahr.

Eine Bedingung für den Erhalt der Finanzierung aus dem Fonds ist, dass der Arbeitgeber das Sozialabkommen über die öffentlichen Gesundheitssektoren anwendet.

Der Betrag der finanziellen Entschädigung ist fixiert auf maximal 36.430,84 EUR pro Jahr und FTE, aber beschränkt auf die realen Lohnkosten.

Der Arbeitgeber, dem der Fonds „Maribel Sozial“ die finanziellen Mittel zur Verfügung stellt, muss die Mittel anwenden, um die Arbeitnehmer, die den Vorteil des zusätzlichen Urlaubs genießen, mittels Anwerbung zusätzlicher Arbeitnehmer oder die Erhöhung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die bereits in Dienst sind, (teilweise) zu ersetzen.

Statutarisierung in den öffentlichen Krankenhäusern

Ein Betrag wird - infolge eines sozialen Übereinkommens der föderalen Gesundheitssektoren aus dem Jahr 2011 - dem Fonds „Soziale Maribel“ des öffentlichen Sektors jährlich zur Stabilisierung oder sogar Erhöhung der Zahl der fest ernannten Personalmitglieder in den öffentlichen Krankenhäusern bereitgestellt.

Das öffentliche Krankenhaus, das diese Maßnahme in Anspruch nehmen möchte, muss ein lokales Protokoll unterhandeln, das wenigstens die Aufrechterhaltung der Zahl der fest ernannten Personalmitglieder über eine Referenzperiode gewährleistet.

Der Verwaltungsausschuss des Fonds weist den öffentlichen Krankenhäusern, die ein lokales Protokoll abgeschlossen haben, auf der Grundlage der DmfA-Daten ein Bezugsrecht auf das bereitgestellte Budget zu. Der Verwaltungsausschuss kontrolliert die Verwendung der Mittel durch das Krankenhaus und kann die Mittel zurückfordern, wenn der Verpflichtung zur Beschäftigung der Zahl der fest ernannten Personalmitglieder nicht nachgekommen wird.

Verschiedenes

Kontakt mit dem LSS

Allgemeines

Die allgemeine Postanschrift lautet „Landesamt für soziale Sicherheit, Place Victor Hortaplein 11, 1060 Brüssel“.

Je nach Art der Auskünfte müssen Sie sich an einen anderen Ansprechpartner wenden.

Die inhaltlichen Fragen werden beim LSS vom Dienst „Front Office“ beantwortet. Die Telefonnummer dieses Dienstes lautet „02.509.59.59“ und die E-Mail-Adresse „contact@rsz.fgov.be“.

Technische Fragen werden beim LSS von Eranova beantwortet. Die Telefonnummer dieses Dienstes lautet „02.511.51.51“ und schriftliche Fragen können über das Kontaktformular auf der Portalseite der sozialen Sicherheit gestellt werden.

Fragen in Verbindung mit den Meldungen einer bestimmten provinzialen oder lokalen Verwaltung werden beim LSS durch den Dienst für den öffentlichen Sektor beantwortet. Dieser Dienst ist erreichbar über die E-Mail-Adresse K12@rsz.fgov.be.

Die Fragen des Aktenverwalters können sich auf Folgendes beziehen:

- **die Gewährung oder Löschung einer Unternehmensnummer (ZUD) oder einer Niederlassungsnummer sowie den Antrag auf Mitgliedschaft beim LSS (Arbeitgeberrepertorium);**
- **allgemeine Auskünfte über die Meldungen (DmfAPPL und Dimona) oder konkrete Informationen über Anomalien, den Beitragsschein oder die Bescheinigungen über Löhne und Leistungen;**
- **finanzielle Weiterbearbeitung (Berechnung und Einnahme der Vorschüsse, Kontrolle der Restbeträge), Sanktionen wegen verspäteter Meldung oder Zahlung sowie Arbeitgeberbescheinigungen (Kontostand und Einreichung einer Meldung);**
- **Zahlung der Prämien „Maribel Sozial“ (Beitritt, Zahlung und Bedingungen);**
- **Zahlenangaben in Verbindung mit den versicherungspflichtigen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, Löhnen, Leistungen, Beiträgen, Beitragsermäßigungen.**

Folgende Richtlinien können Ihre telefonischen und schriftlichen Kontakte mit dem LSS erleichtern:

- **Geben Sie stets die Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) der Verwaltung an.**
- **Die Suche von Angaben im Zusammenhang mit einem bestimmten Arbeitnehmer erfolgt am schnellsten, wenn die ENSS-Nummer (Erkennungsnummer der sozialen Sicherheit, die frühere**

Nationalregisternummer) bekannt ist.

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 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.

Ausführlichere Erläuterungen hierzu finden Sie auf der Website des LSS.

Internet

Seit August 1998 verfügt das LSS über folgende Internetadresse:

Die Internetadresse lautet:http://www.rsz.fgov.be

Provinzialstellen

Die Inspektionsdienste des LSS verfügen über ein umfassendes Netzwerk von provinzialen Hauptstellen, die Ihnen bei allen Ihren Fragen zur sozialen Sicherheit oder Ihren Verpflichtungen bezüglich des LSS beratend zur Seite stehen. Sie können auch zusammen mit einem unserer Mitarbeiter Ihre elektronischen Meldungen ausfüllen.

Darüber hinaus verfügt der Inspektionsdienst über ein Netzwerk von provinzialen Nebenstellen, die Sie besuchen können, wenn Sie einen Termin über die Hauptstelle 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 Provinzialstellen verbunden ist.

Die Kontaktdaten der Hauptstellen und die Anschriften der Haupt- und Nebenstellen finden Sie auf der Website des LSS (http://www.rsz.fgov.be/nl/contact/provinciale-kantoren).

Bescheinigungen

Im Allgemeinen stellt das LSS fünf Arten von Bescheinigungen aus: Diese Bescheinigungen sind kostenlos. Sie werden nur an die unmittelbar Beteiligten versandt, die einen Antrag stellen.

Ein umfassendes Verzeichnis aller verfügbaren Bescheinigungen finden Sie auch auf der Website des LSS (www.rsz.fgov.be (http://www.rsz.fgov.be/)). Über die LSS-Website können Sie die Bescheinigungen auch online beantragen.

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. Der öffentliche Auftraggeber (Föderalstaat, Gemeinschaften und Regionen, provinziale und lokale Verwaltungen) muss bei der Ausschreibung von öffentlichen Aufträgen die LSS-Atteste elektronisch anfragen über das Portal des föderalen Personals: http://www.fedweb.belgium.be/nl/online_diensten /online_digiflow.jsp.**
- **Ob eventuell eine Einbehaltungspflicht in Anwendung von Artikel 30 bis und 30ter des Gesetzes vom 27.06.1969 gilt, können Sie online überprüfen mit der Anwendung „Einbehaltungspflicht (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/30bis /index.htm)“.**
- **Beide Bescheinigungen können Sie auch schriftlich beantragen**
  - **für DmfA-Angaben bei der Direktion Finanzanalyse und vertraglich angestellte Personalmitglieder (oder Direktion FINACO). Sie können die folgende E-Mail-Adresse ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (NL) oder dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (FR) verwenden oder die Faxnummer 02 509.31.45 (NL) oder 02 509.36.97 (FR);.**
  - **für DmfA-Angaben bei der Direktion Rechnungsverwaltung unter der E-Mail-Adresse factuur@rsz.fgov.be (NL) oder facture@onss.fgov.be (FR).**

Bescheinigungen im Zusammenhang mit den gemeldeten Arbeitnehmer

Sie können Angaben im Zusammenhang mit namentlich genannten Arbeitnehmern bescheinigen lassen. Diese Bescheinigungen fordern Sie unter Angabe der

ENSS-Nummer des Arbeitnehmers an

- **für DmfA-Angaben beim Dienst Bescheinigungen der Kontrolldienste (Faxnummer 02 509 21 18 {NL} und 02 509 30 39 {FR});**
- **für DmfAPPL-Angaben bei der Direktion Kontrolle - öffentlicher Sektor unter der E-Mail-Adresse K12@rsz.fgov.be (NL) oder K11@onss.fgov.be (FR).**

Diese Bescheinigungen müssen sich auf die letzten drei Jahre beziehen. Falls Sie Angaben in Bezug auf eine frühere Periode benötigen, können Sie sich an den Föderalen Pensionsdienst, Abteilung Laufbahnverwaltung, Zuidertoren / Tour du Midi, 1060 Brüssel, wenden (Tel. 1765, gebührenfreie Rufnummer, oder per E-Mail an: loopbaanbeheer@sfpd.fgov.be) wenden.

Bestimmte Bescheinigungen im Zusammenhang mit der Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer

(unter Ausschluss aller anderen Angaben zu ihren Leistungen) können bei der Direktion Statistik beantragt werden (E-Mail-Adresse: stat.attest@rsz.fgov.be, Faxnr. 02 509 38 47).
Es betrifft:

- **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 (höchstens 20 Quartale pro Bescheinigung). Diese Bescheinigungen sind meistens in Sektoren erforderlich, in denen das Unternehmen einer Zulassung unterliegt, oder im Rahmen der Gewährung öffentlicher Zuschüsse. Bescheinigungen im Zusammenhang mit einem bestimmten Quartal können nicht vor dem Ende des dritten Monats, der diesem Quartal folgt, ausgestellt werden.**

- **Bescheinigungen „Vollzeitäquivalente“ mit dem in ‚Vollzeitäquivalenten‘ (VZÄ) ausgedrückten Arbeitsvolumen über das gesamte Quartal, aufgeschlüsselt nach dem Statut (Arbeiter-Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale (höchstens 20 Quartale pro Bescheinigung). Die zeitlich unveränderte Berechnungsmethode hat zum vorrangigen Ziel, Statistiken über die entlohnte Beschäftigung in Belgien zu erstellen. Die erhaltenen Ergebnisse entsprechen daher keiner Rechtsvorschrift. Diese Bescheinigungen können nicht dazu verwendet werden, das Arbeitsvolumen im Rahmen der Anwendung von Artikel 50 des KE vom 18.07.2002 (Soziale Maribel) zu bescheinigen. Weitere Informationen zu diesem Punkt erhalten Sie beim Maribel Sozial-Büro des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung**

(http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/). Bescheinigungen im Zusammenhang mit einem bestimmten Quartal können nicht vor dem Ende des dritten Monats, der diesem Quartal folgt, ausgestellt werden.

- Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber weniger als oder mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigte (Bescheinigungen KE 214); diese Bescheinigungen sind im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung in der Regel an öffentliche Anstalten weiterzuleiten. Es betrifft Bescheinigung, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber, sofern eine Meldung eingereicht wurde, zu folgenden Zeitpunkten durchschnittlich weniger als oder mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigte: 31.12. (Kalenderjahr - 2) und 31.03., 30.06. und 30.09. (Kalenderjahr - 1)

Bescheinigungen für Unternehmen, die kein Arbeitgeber mit dem LSS unterworfenen Personal sind

Ein Unternehmen, das vom LSS nicht als Arbeitgeber erfasst wird, kann eine Bescheinigung über die Nicht-Identifizierung beantragen. Diese Bescheinigung kann für öffentliche Ausschreibungen, die Veröffentlichung von Ansprüchen, die Übertragung eines Handelsfonds usw. verwendet werden.

Diese Bescheinigungen werden von der Direktion Front Office ausgestellt und können über die Website oder elektronisch (attestnl@rsz.fgov.be) oder per Brief angefordert werden an:
LSS
Front Office – Abteilung Bescheinigungen
Victor Hortaplein/Place Victor Horta 40 – bus/bte 40
1060 BRÜSSEL

Bescheinigungen über die Entlassung von Personal können ebenfalls über das oben genannte Verfahren beantragt werden.

Diese Bescheinigung wird an das Unternehmen gesendet und, wenn das Unternehmen über eine aktivierte Mailbox (e-box) verfügt, wird diese an die Mailbox gesendet. Auch Regierungsstellen, zugelassene Rechnungsprüfer, Rechtsanwälte, Gerichte, Wirtschaftsprüfer usw. können eine Bescheinigung erhalten und die Regel gilt auch hier, wenn sie eine aktivierte Mailbox haben, wird diese an die Mailbox gesendet.

Informationen über die Aktivierung Ihrer Mailbox (e-box) finden Sie auf der folgenden Website: https://www.socialsecurity.be/site_nl/general/helpcentre/ebox/general/how.htm

Im Rahmen einer Geschäftsübergabe (vierter Weg) ausgestelltes Zertifikat (DmfA)

Diese Zertifikate zeigen an, dass am Antragsdatum kein einziger Beitrag, der Teil einer bestimmten Geldschuld ist, vom Überlasser eines Geschäfts geschuldet wurde und ebenso wenig Teil eines Gerichtsverfahrens zur Eintreibung der Beiträge ist.

Anträge sind in zweifacher Ausfertigung an das LSS zu senden. Hierzu können Sie das Muster des Antrags verwenden, das auf der Website des LSS (www.rsz.fgov.be (http://www.rsz.fgov.be)) verfügbar ist. Diese Anträge können schriftlich, elektronisch (ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be{NL} oder dg2-sectionattestations@onss.fgov.be {FR}) oder per Fax (02 509 31 45 {NL} und 02 509 36 97 {FR}) an die Direktion Finanzanalyse und vertraglich angestellte Personalmitglieder (oder Direktion FINACO) gesandt werden.

Aufsicht

Die Sozialinspektoren des LSS beaufsichtigen die Durchführung der Gesetzesbestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit. Diese Beaufsichtigung erfolgt gemäß den Bestimmungen des Sozialstrafgesetzbuchs. Die Inspektoren besitzen einen Berechtigungsnachweis über ihre Funktion, den sie bei der Ausführung ihres Auftrags vorlegen 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. Bewohnte Räume dürfen sie jedoch nur betreten, wenn Sie eine durch den Untersuchungsrichter ausgestellte Vollmacht vorlegen können.**
- **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.**
- **die Identitätsangaben von Personen notieren, die sich an den Arbeitsplätzen befinden, sowie jeder Person, deren Identifikation sie im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht für erforderlich halten. Dazu können sie von diesen Personen die Vorlage amtlicher Identifizierungsdokumente verlangen. Außerdem können sie diese Personen mithilfe nicht-amtlicher Dokumente identifizieren, die diese Personen ihnen freiwillig vorlegen, falls sie keine amtlichen Identifizierungsdokumente vorlegen können oder wenn die**

Sozialinspektoren die Echtheit dieser Dokumente oder die Identität dieser Personen anzweifeln. Sie können die Identität dieser Personen auch durch Bildmaterial gleich auf welchem Datenträger feststellen.

- entweder allein oder gemeinsam oder in Anwesenheit von Zeugen jede Person, deren Vernehmung sie für notwendig befinden, über jede Tatsache befragen, deren Kenntnisnahme für die Ausübung der Aufsicht nützlich ist.
- sich alle Datenträger vorlegen lassen, die Sozialdaten oder andere Angaben umfassen, die kraft Gesetz zu erstellen, zu erfassen oder zu speichern sind und die sich an den Arbeitsplätzen oder anderen Orten befinden, die ihrer Aufsicht unterliegen. Die Sozialinspektoren können sich außerdem Zugang zu diesen Datenträgern beschaffen, die von diesen Orten aus über ein Datenverarbeitungssystem oder jedes andere elektronische Geräte zugänglich sind. Die Sozialinspektoren können diese Datenträger auch ermitteln und untersuchen, wenn der Arbeitgeber, sein Angestellter oder Bevollmächtigter die oben genannten Datenträger nicht freiwillig vorlegen, jedoch ohne gegen diese Ermittlung oder Untersuchung Einspruch zu erheben, oder wenn der Arbeitgeber, sein Angestellter oder Bevollmächtigter zum Zeitpunkt der Kontrolle nicht erreichbar sind.
- 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. Sie verfügen außerdem über diese Zuständigkeit für die Daten, die über ein Datenverarbeitungssystem oder jedes andere elektronische Geräte zugänglich sind.
- gleich in welcher Form Kopien der Datenträger oder der darauf enthaltenen Daten erstellen oder sie vom Arbeitgeber, seinen Angestellten oder Bevollmächtigten überreichen lassen.

Die Sozialinspektoren sind berechtigt, Auskünfte und Ratschläge zu erteilen, insbesondere über die geeignetsten Mittel, die gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen, wobei sie mit der Aufsicht über die Einhaltung dieser Bestimmungen beauftragt sind. Sie dürfen Warnungen geben, Zuwiderhandelnden eine Frist einräumen, ihren administrativen Pflichten nachzukommen, die sie nicht erfüllt haben, und ein Protokoll erstellen. Dieses Protokoll hat Beweiskraft, bis das Gegenteil bewiesen wurde, sofern dem Zuwiderhandelnden und – ggf. seinem Arbeitgeber – innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen, beginnend nach der Feststellung des Verstoßes, eine Abschrift besorgt wird.

Bei der Ausübung ihrer Funktion dürfen die Sozialinspektoren die Unterstützung durch die lokale oder föderale Polizei verlangen.

Wenn die sozialen 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 erstellen oder übergeben.

Weitere Informationen hierzu finden Sie im Sozialstrafgesetzbuch vom 06. Juni 2010 (http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2010/06/06/2010A09589/justel).

Grenzüberschreitende Beschäftigung

Grundsätzliches

Ohne gegenteilige Bestimmung in einem internationalen Vertrag oder bilateralen Abkommen 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.

Kein Abkommen

Arbeitnehmer, die in Belgien sozialversichert sind und von ihrem 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 nicht mehr als 6 Monate beträgt, unterliegen sie weiterhin der belgischen Gesetzgebung, 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, Direktion Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, (Niederländisch) und 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, (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 LSS/Überseeische soziale Sicherheit (http://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/nl/home.html), Jozef II-straat 47 / Rue Joseph II 47, 1000 Brüssel, Tel. 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be.

Multi- und bilaterale Abkommen

Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), Schweiz, Island, Norwegen und Liechtenstein

Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Mitgliedstaats

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

Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

Um zu ermitteln, ob die Vorschriften bei gleichzeitigen Aktivitäten, über die hier Auskunft erteilt wird, anwendbar sind, werden ausschließlich Leistungen berücksichtigt, die in einem Mitgliedstaat erbracht werden, der mindestens 5 % des Lohns und/oder der Arbeitszeit des Arbeitnehmers darstellen. Wenn daher jemand z. B. 94 % seiner Leistungen im Mitgliedstaat A erbringt, 3 % im Mitgliedstaat B und 3 % im Mitgliedstaat C, ist für die Gesamtheit seiner Leistungen die Gesetzgebung von Mitgliedstaat A anwendbar, da diese Situation gemäß der Regel Arbeiten in einem Land beurteilt werden muss.

die geltende Gesetzgebung

Bei gleichzeitiger Arbeit als Lohnempfänger auf dem Hoheitsgebiet verschiedener Mitgliedsstaaten muss zuerst überprüft werden, ob der Arbeitnehmer einen erheblichen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt (mindestens 25 % der Arbeitszeit oder des Lohns).

Wenn der Arbeitnehmer einen erheblichen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt, ist die Gesetzgebung des Wohnsitzlandes anwendbar, unabhängig davon, ob er seine Leistungen für einen oder mehrere Arbeitgeber erbringt und unabhängig vom Mitgliedstaat, in welchem der oder die Arbeitgeber seine Niederlassung hat oder haben.

Wenn der Arbeitnehmer NICHT einen erheblichen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt, geltende folgende Regeln.

- **Wenn er aber nur für einen Arbeitgeber arbeitet, gilt die Gesetzgebung des Mitgliedstaats, in welchem der Arbeitgeber seine Niederlassung hat.**
- **Wenn er dagegen für mehrere Arbeitgeber arbeitet, die alle im gleichen Mitgliedstaat niedergelassen sind, ist die Gesetzgebung dieses Mitgliedstaats anwendbar.**
- **Wenn er für zwei oder mehrere Arbeitgeber arbeitet, die in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassen sind, von denen einer**

das Wohnsitzland ist, ist die Gesetzgebung des anderen Mitgliedstaats anwendbar (gilt seit 28.06.2012 mit einer Übergangsphase bis 28.06.2022 für Arbeitnehmer, die auf Basis der früheren Vorschriften der Gesetzgebung eines anderen Mitgliedstaats unterlagen, soweit diese Situation unverändert bleibt und er nicht selbst um Anwendung der neuen Vorschrift ersucht).
- Wenn er für zwei oder mehrere Arbeitgeber arbeitet, von denen mindestens zwei in verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassen sind, von denen keiner das Wohnsitzland ist, ist die Gesetzgebung des Wohnsitzlandes des Arbeitnehmers anwendbar.

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 Mitgliedsstaats beitreten. Die A1-Erklärung zur Begründung der Sozialversicherungspflicht ist bei der zuständigen Einrichtung dieses Mitgliedstaats zu beantragen. In Belgien können Sie sich hierzu an das LSS, Dienststelle Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) in Niederländisch und 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in Französisch.

Neben diesen Formen der gleichzeitigen Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten bestimmt die Verordnung (EG) 883/2004 für zahlreiche andere Fälle gleichzeitiger Beschäftigung die anwendbare Gesetzgebung gemäß dem Prinzip, dass, falls möglich, die Gesetzgebung von nur einem Mitgliedsstaat angewendet wird. An dieser Stelle ist es nicht möglich, alle Fälle (z. B. die gleichzeitige Durchführung von Aktivitäten als Lohnempfänger und Selbstständiger usw.) zu erörtern. Für weitere Informationen zu dieser Gesetzgebung können Sie sich auch an das LSS, Direktion Internationale Beziehungen, wenden.

Diese Direktion kann außerdem Informationen über Regeln erteilen, die für Personen gelten:

- die unter eine Sonderverordnung 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.
- die an Bord von Binnenschiffen mit einem Rheinschifffahrtszertifikat in Belgien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden oder im Großherzogtum Luxemburg arbeiten.

die Leistungserklärung innerhalb derselben Gruppe

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 Mutterunternehmen, seine 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 Sozialversicherungsbeiträge auf den durch sie geschuldeten Lohn zu zahlen, wenn der belgische Arbeitgeber, der die Meldung vornimmt, seine jeweiligen Verpflichtungen nicht einhält;
- auf alle zu meldenden Löhne der verschiedenen Arbeitgeber müssen die Beiträge berechnet (und gezahlt) werden, die für den in Belgien ansässigen Arbeitgeber gelten, der die LSS-Meldung vornimmt.

Entsendung

Wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedsstaat 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 24 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.

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 (A1-Erklärung) bei der zuständigen Anstalt im entsendenden Land an. Für Belgien ist das LSS die zuständige Anstalt. Der Arbeitgeber kann über Arbeiten im Ausland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) die Dokumente, die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlich sind, beantragen. Zusätzliche Auskünfte erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen (Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in Französisch).

Nach 24 Monaten kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes unterliegen, in dem er normalerweise arbeitet. Im Rahmen der Verordnung dürfen die zuständigen Verwaltungen der betreffenden Mitgliedstaaten im Interesse des/der Arbeitnehmer(s) jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien wird der Antrag gerichtet an die Direktion Internationale Beziehungen des LSS, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, in Französisch. So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Diesbezügliche Anträge können elektronisch über Arbeiten im Ausland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm?type=noss) gestellt werden.

Die Verordnung 1408/71

Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

Wenn der Arbeitnehmer für Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet, ist die Gesetzgebung des Wohnsitzlandes anwendbar, sobald er einen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt. Es darf sich daher nicht um einen erheblichen Teil der Leistungen handeln. Es gelten spezifische Regeln für Arbeitnehmer, die im internationalen Transport beschäftigt sind.

Entsendung

Die Entsenderegeln sind nahezu mit denen der Verordnung (EG) 883/2004 identisch; eine Ausnahme davon bildet die maximale Entsendezeit. Die erste Entsendezeit ist auf 12 Monate statt auf 24 Monate beschränkt.

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 (Erklärung 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 Verwaltungen der betreffenden Mitgliedstaaten im Interesse des/der Arbeitnehmer(s)

jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien wird der Antrag gerichtet an die Direktion Internationale Beziehungen des LSS, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, in Französisch. So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Diesbezügliche Anträge können auch elektronisch über Arbeiten im Ausland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) gestellt werden.

Durch ein bilaterales Abkommen gebundene Länder

Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes

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.

Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder

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.

Entsendung

Die durch die verschiedenen Abkommen festgelegten Entsenderegeln sind nahezu mit denen der EG-Verordnung identisch; eine Ausnahme davon bildet die maximale Entsendezeit. Die Entsendezeit kann zwischen 1 und 5 Jahren betragen, während die EWG-Verordnung 24 Monate vorsieht.

Anträge auf Entsendung und eventuelle Anträge auf Verlängerung können elektronisch gestellt werden über Arbeiten im Ausland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm).

Alle weiteren Informationen dazu erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen des LSS, Tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) in

Niederländisch und 02 509 26 44, (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in Französisch.

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

Wenn ein Arbeitnehmer von Belgien aus in ein Land entsendet wird, in dem die Verordnungen (EWG) 1408/71 und (EG) 883/2004 nicht gelten, und er nicht länger in Belgien sozialversicherungspflichtig sein kann, kann er wahlweise und gegebenenfalls zusätzlich zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge im betreffenden Land eine Mitgliedschaft erwerben beim LSS/Amt für Überseeische Soziale Sicherheit (http://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/nl/home.html), 02 509 59 59, contact@rsz.fgov.be.

Dies gilt daher auch für ein Land, mit dem Belgien ein bilaterales Abkommen abgeschlossen hat.

Durch das europäische Sozialversicherungsabkommen gebundene Länder

Inhaltlich sind die Bestimmungen dieses Abkommens nahezu mit denen der Verordnung (EG) 883/2004 identisch. Dieser Vertrag gilt für die Staatsangehörigen folgender Länder, sofern die Verordnung (EG) 883/2004 nicht anwendbar ist: Belgien, Österreich, Spanien, Großherzogtum Luxemburg, Niederlande, Portugal, Türkei und Italien.

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.

Ausschlüsse aufgrund der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers

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. Der Arbeitgeber kann über Arbeiten im Ausland (GOTOT) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm)

die Dokumente, die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlich sind, beantragen. Zusätzliche Auskünfte erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen (Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44, mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be in Französisch).

Begrenzte Sozialversicherungspflicht

Privatsektor

Einige Personen unterliegen nicht allen Regelungen der sozialen Sicherheit. Die Meldung berücksichtigt die korrekten Beitragsprozentsätze.

Privatsektor, mit Ausnahme von Unterrichtsanstalten und PMS-Zentren

die Art von Arbeitnehmer (*)	Pensionen	Arbeitslosigkeit	KIV, Gesundheitspflege und Entschädigungen	Jahresurlaub Privatsektor Arbeiter (***)
Lehrlinge - Vertrag alternierende Ausbildung (**)	/	/	/	Ja
Minderjährige - Arbeitsvertrag (**)	/	Ja	Ja	Ja
Ärzte in Ausbildung	/	/	Ja	/
Sportler	Ja	Ja	Ja	/
Gelegenheitsarbeitnehmer in Landwirtschaft und Gartenbau	Ja	Ja	Ja	/
Tageseltern	Ja	Ja	Ja	/
Einige ausländische Stipendiaten	/	/	Ja	Ja

(*) Alle Arten: Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

(**) 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 01. Januar des folgenden Jahres (des Jahres, in dem sie 19 Jahre alt werden), fallen sie unter alle Regelungen.

(***) Für die Angestellten wird kein Beitrag zum Jahresurlaub geschuldet, weil der

Arbeitgeber das Urlaubsgeld selbst bezahlt.

Freier nicht-universitärer Hochschulunterricht

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, des provinzialen oder kommunalen Unterrichts behandelt werden.

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.

Freier universitärer Hochschulunterricht

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

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 in den Anwendungsbereich eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Abkommens über die soziale Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der Krankenversicherung (Entschädigungen und Gesundheitspflege), den Jahresurlaub, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten begrenzt.

freie PMS-Zentren (oder CLB)

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.

Öffentlicher Sektor

Einige Personen unterliegen nicht allen Regelungen der sozialen Sicherheit. Die Meldung berücksichtigt die korrekten Beitragsprozentsätze.

Staat, Gemeinschaften, Regionen provinziale und lokale Verwaltungen für Personal, das nicht im Unterrichtswesen tätig ist

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, einer Gemeinschaft, einer Region oder einer provinzialen oder lokalen Verwaltung empfangen.**

Wenn die ersten beiden Kategorien ihre Funktionen im Ausland ausüben und dort ihren administrativen Aufenthaltsort haben, werden sie nicht mehr in der DmfA angegeben. Personen, die zur letzten Kategorie gehören, sind nicht mehr versicherungspflichtig, wenn sie durch ihre jeweiligen repräsentativen Organisationen ins Ausland entsandt werden, um dort eine Funktion auszuüben. Für diese Kategorien werden die Pensionsbeiträge für statutarische Beamte geschuldet.

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).

Gemeinnützige Einrichtungen für Personal, das nicht im Unterrichtswesen tätig ist

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. Sie 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.

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 HR Rail 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 den Sektor KIV-Gesundheitspflege begrenzt.

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

- **in einer öffentlichen Einrichtung der sozialen Sicherheit;**
- **im Belgischen Institut für Postdienste und Telekommunikation;**
- **im Institut für die Gleichstellung von Männern und Frauen;**
- **im Föderalen Wissenszentrum für die Gesundheitspflege;**
- **in der Föderalen Agentur für die Sicherheit der Lebensmittelkette;**
- **in der Föderalen Agentur für Arzneimittel und Gesundheitsprodukte;**
- **im Föderalen Planungsbüro;**
- **im Zentralen Dienst für die soziale und kulturelle Aktivität des Ministeriums der Landesverteidigung;**
- **im Nationalen Geographischen Institut;**
- **im Belgischen Interventions- und Erstattungsbüro;**

- in der Gebäuderegie,
- in der Föderalen Agentur für den Auffang von Asylsuchenden.

Für 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) begrenzt.

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 HR Rail, 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.

Unterricht

Für das Personal öffentlicher Unterrichtsanstalten (sowohl nicht-universitär 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 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 regionalen, provinzialen oder kommunalen Unterrichts;
    - hinsichtlich der Pension Praktikanten des Gemeinschaftsunterrichts gleichgestellt sind.
- das definitiv ernannte, selbstständige, akademische Personal und das definitiv ernannte, selbstständige 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) beschränkt.

Verpflichtungen

Verpflichtungen LSS

Allgemeines

Arbeitgebern, die Personalmitglieder beschäftigen oder beschäftigt haben, die unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit fallen, haben eine Reihe von Verpflichtungen. Dritte (Fonds für Existenzsicherheit, Urlaubskassen usw.), die Arbeitnehmern Löhne zahlen, für die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, sind Arbeitgebern gleichgesetzt.

Die Zahlung der Beiträge

Allgemeine Regel

Bei jeder Lohnauszahlung muss der Arbeitgeber die persönlichen Beiträge seiner Arbeitnehmer einbehalten. Behält der Arbeitgeber den Arbeitnehmerbeitrag nicht rechtzeitig ein, kann er ihn nicht nachträglich 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.

Er 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

Vorschüsse

Grundsätzliches

Die meisten Arbeitgeber schulden dem LSS Vorschüsse.

Der Betrag der Vorschüsse wird vom LSS berechnet und dem Arbeitgeber oder seinem Sozialsekretariat mitgeteilt.

Arbeitgeber, die keine provinziale oder lokale Verwaltung und keinem anerkannten Sozialsekretariat angeschlossen sind, erhalten jeden Monat einen Brief des LSS mit einer vollständigen Berechnung des Vorschusses und einer besonderen strukturierten Mitteilung, die der Arbeitgeber nur bei Zahlung des Vorschusses verwenden kann. Sollte dieser Brief Anlass zu Fragen geben, kann sich der Arbeitgeber an den Kontenführer der Direktion Einnahme des LSS wenden.

Provinziale und lokale Verwaltungen erhalten vom LSS jeden Monat die monatliche Rechnung in ihren elektronischen Posteingang. Sollte diese Rechnung Anlass zu Fragen geben, kann sich der Arbeitnehmer an den Kontenführer der Direktion Einnahme des LSS wenden.

Bei diesen Beiträgen handelt es sich nicht nur um die eigentlichen Sozialversicherungsbeiträge, sondern auch um alle anderen Beiträge, die das LSS gesetzlich kassieren muss (Beiträge für 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.

Zahlungsangaben

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 für die DmfA:

Art der Einzahlungen	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
1. monatlicher Vorschuss	5. Februar	5. Mai	5. August	5. November
2. monatlicher Vorschuss	5. März	5. Juni	5. September	5. Dezember
3. monatlicher Vorschuss	5. April	5. Juli	5. Oktober	5. Januar
Saldo	30. April	31. Juli	31. Oktober	31. Januar

Fristen und Beträge

Für jedes Quartal muss sich der Arbeitgeber die Frage stellen, ob er Vorschüsse

leisten muss. Falls ja, muss er den betreffenden Betrag und die jeweiligen Zahlungstermine ermitteln.

1. Möglichkeit: kein Vorschuss (DmfA)

Der gesamte Betrag der Beiträge für das vorletzte Quartal (k-2) entspricht höchstens 4.000,00 EUR: Der Arbeitgeber muss für das Quartal keine Vorschüsse leisten. Die Beiträge dürfen als einmalige Zahlung an das LSS überwiesen werden.

Hinweis: Muss ein Arbeitgeber für (k-2) keine Meldung einreichen, schuldet er die pauschalen Vorschüsse, außer wenn es sich für die beiden ersten Monate der Beschäftigung um einen neuen Arbeitgeber handelt (da er im vorletzten Monat (n-2) keine Arbeitnehmer beschäftigt hatte).

2. Möglichkeit: pauschale Vorschüsse (DmfA)

Betrag der Pauschale	**450,00 EUR;**	**700,00 EUR**
Welche Arbeitgeber?	**alle Arbeitgeber mit Ausnahme der Arbeiter des Bausektors**	**Nur Arbeiter von Arbeitgebern, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für das Bauwesen fallen (ihre Angestellten unterliegen der nebenstehenden allgemeinen Regelung)**
Welche Arbeitnehmer?	**alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Arbeiter des Bausektors** **Mitgerechnet werden:** ▪ **Arbeitnehmer, die in der Dimona mit Arbeitnehmertyp OTH oder EXT angegeben werden** **Nicht mitgerechnet werden:** ▪ **Arbeitnehmer, die in der Dimona mit Arbeitnehmertyp BCW oder STU angegeben werden** ▪ **Frühpensionierte**	**Arbeiter, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für das Bauwesen fallen** **Mitgerechnet werden:** ▪ **Arbeiter, die in der Dimona mit Arbeitnehmertyp BCW angegeben werden** **Nicht mitgerechnet werden:** ▪ **Arbeitnehmer, die in der Dimona mit einem anderen Arbeitnehmertyp als BCW anzugeben sind** ▪ **Frühpensionierte**

sind (ist) zu zahlen, wenn	▪ Der Arbeitgeber schuldete keine Beiträge für das vorletzte Quartal (k-2), auch wenn er Beiträge für k-4 schuldete oder ▪ die Beitragssumme des Arbeitgebers für (k-2)> 4.000,00 EUR betrug, obwohl er für das entsprechende Quartal des vorausgehenden Kalenderjahres (k-4) keine Beiträge schuldete	▪ der Arbeitgeber für das vorletzte Quartal (k-2) keine Beiträge schuldete oder ▪ die Beitragssumme des Arbeitgebers für (k-2)> 4.000,00 EUR betrug, obwohl er für das entsprechende Quartal des vorausgehenden Kalenderjahres (k-4) keine Beiträge schuldete
Berechnungsweise	eine Pauschale von 450,00 EUR für jeden Arbeitnehmer, ab dem dritten Arbeitnehmer, der bei ihm am Ende des vorletzten Monats (n-2) beschäftigt war	eine Pauschale von 700,00 EUR für jeden Arbeitnehmer, ab dem dritten Arbeitnehmer, der bei ihm am Ende des vorletzten Monats (n-2) beschäftigt war
Zahlungsfrist	spätestens am 5. Tag jedes Monats (n)	spätestens am 5. Tag jedes Monats (n)
Beispiel	Für den Vorschuss, den er bis spätestens 05.05.2013 schuldet, zählt die Anzahl Arbeitnehmer am Ende des Monats März 2013 (n-2).	ein Arbeitgeber hat seit 05.01.2013 8 Arbeitnehmer eingestellt: 4 unter dem PK Bau und 4 unter einem anderen PK. Der erste Vorschuss für das 2. Quartal 2013 ist spätestens am 05.05.2013 fällig (n). Der Stand am 31.03.2013, am Ende des vorletzten Monats (n-2), ist derselbe wie bei Beginn. Der erste Vorschuss für das 2. Quartal 2013 beträgt 2.300,00 EUR (450,00 x 2 + 700,00 x 2)

3. Möglichkeit: anteilige Vorschüsse (DmfA)

Welche Arbeitgeber: alle Arbeitgeber.

Wann geschuldet: Falls der Gesamtbetrag der Beiträge für (k-2) größer als 4.000,00 EUR ist und der Arbeitgeber für (k-4) (das entsprechende Quartal des vorausgegangenen Kalenderjahres) Beiträge schuldete.

Beiträge und Zahlungsfristen:

Quartal	1. monatlicher Vorschuss	2. monatlicher Vorschuss	3. monatlicher Vorschuss
1. Quartal	30 % k-4 (05.02.)	30 % k-4 (05.03.)	25 % k-4 (05.04.)
2. Quartal	30 % k-4 (05.05.)	30 % k-4 (05.06.)	25 % k-4 (05.07.)
3. Quartal	30 % k-4 (05.08.)	30 % k-4 (05.09.)	25 % k-4 (05.10.)
4. Quartal	30 % k-4 (05.11.)	35 % k-4 (05.12.)	15 % k-4 (05.01.)

Erläuterung zur Tabelle

Für das erste, zweite und dritte Quartal: Der Betrag des ersten und zweiten monatlichen Vorschusses entspricht 30 % der Beiträge, die für das entsprechende Quartal des Vorjahres geschuldet wurden. Die Zahlungsfrist endet am 5. Tag des 2. bzw. 3. Monats des laufenden Quartals.

Der Betrag für den dritten monatlichen Vorschuss entspricht 25 % der Beiträge, die für das entsprechende Vorjahresquartal geschuldet werden. Die Zahlungsfrist endet am 5. Tag des Monats, der auf das laufende Quartal folgt.

Für das vierte Quartal: Die Vorschüsse entsprechen 30, 35 bzw. 15 % der Beiträge des entsprechenden Quartals des Vorjahres und sind spätestens am 05.11., 05.12. bzw. 05.01. zu überweisen.

Falls der Arbeitgeber für (k-4) keine Beiträge schuldete, ist er zur Zahlung von pauschalen Vorschüssen verpflichtet (Möglichkeit 2).

4. Möglichkeit: anteilige Vorschüsse (DmfAPPL)

Welche Arbeitgeber: ausgenommen provinziale und lokale Verwaltungen

Beiträge und Zahlungsfristen:

Quartal	1. monatlicher Vorschuss	2. monatlicher Vorschuss	3. monatlicher Vorschuss
1. Quartal	33 % k-4 (05.01.)	33 % k-4 (05.02.)	33 % k-4 (05.03.)
2. Quartal	33 % k-4 (05.04.)	33 % k-4 (05.05.)	33 % k-4 (05.06.)
3. Quartal	33 % k-4 (05.07.)	33 % k-4 (05.08.)	33 % k-4 (05.09.)
4. Quartal	33 % k-4 (05.10.)	33 % k-4 (05.11.)	33 % k-4 (05.12.)

Erläuterung zur Tabelle

Die monatliche Vorauszahlung entspricht einem Drittel der Beiträge, die die Verwaltung für das entsprechende Quartal des vorausgegangenen Jahres dem LSS geschuldet hatte.

Der Betrag der monatlichen Vorschüsse für einen Arbeitgeber, der zum ersten Mal Personal beschäftigt, wird während eines Jahres auf der Grundlage der veranschlagten Beiträge für das laufende Jahr festgestellt.

Fünfte Möglichkeit: Kombination aus pauschalen und prozentualen Vorschüssen (DmfA)

Für welche Arbeitgeber? Arbeitgeber, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für das Bauwesen fallen, die prozentuale Vorschüsse zahlen müssen und die einen Anstieg von mindestens 3 Arbeitnehmern verzeichnen zwischen:

- **Arbeitnehmern, die am Ende des (k-4) (31.03. für das erste Quartal, 30.06. für das zweite Quartal, 30.09. für das dritte Quartal und 31.12. für das vierte Quartal) beschäftigt waren und**
- **Arbeitnehmern, die am Ende des vorletzten Monats (n-2) beschäftigt waren.**

Mitgerechnet werden:

- **Arbeiter, die in der Dimona mit Arbeitnehmertyp BCW anzugeben sind.**

Nicht mitgerechnet werden:

- **Arbeitnehmer, die in der Dimona mit einem anderen Arbeitnehmertyp als BCW anzugeben sind.**
- **die Frühpensionierten.**

Betrag: eine Pauschale von 700,00 EUR ab dem dritten zusätzlichen Arbeitnehmer.

Fälligkeit: spätestens am 5. jedes Monats zu überweisen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber aus dem Bauwesen stellt ab 15.04.2011 Personal ein. Am 30.06.2012 stellt er 5 Arbeiter ein. Am 31.03.2013 (n-2) stellt er 9 Arbeiter ein. Für das 2. Quartal 2012 muss er Beiträge in Höhe von 10.000,00 EUR zahlen. Der erste Vorschuss für das 2. Quartal 2013, der spätestens am 05.05. (n) zu zahlen ist, entspricht 4.400,00 EUR (30 % x 10.000,00 EUR + 2 x 700,00 EUR).

Verringerung des Betrags der Vorschüsse

Erwartet der Arbeitgeber, dass 35, 30, 25 bzw. 15 % der Beiträge des entsprechenden Quartals des Vorjahres mehr als 35, 30, 25 bzw. 15 % der vermutlichen Beiträge für das laufende Quartal betragen, darf er den Betrag der Vorschüsse bis auf den letztgenannten Betrag herabsetzen.

Arbeitgeber, die nur zur Zahlung von pauschalen Vorschüssen verpflichtet sind, müssen die Zahlung zu dem Zeitpunkt einstellen, zu dem der vermutliche Endbetrag erreicht wurde.

Die Herabsetzung von Vorschüssen erfolgt auf eigene Verantwortung.

Der Betrag der Vorschüsse einer provinzialen oder lokalen Verwaltung darf während des Jahres auf Initiative des LSS oder auf der Grundlage eines schriftlichen und begründeten Antrags des Arbeitgebers an das LSS geändert werden. Der Betrag des neuen Vorschusses wird vom LSS spätestens 30 Tage vor dem Fälligkeitsdatum des folgenden Vorschusses bekannt gegeben.

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 einem Arbeitgeber für ein bestimmtes Quartal, ohne Anwendung der Sanktionen, eine zusätzliche Frist von zwei Monaten zur Zahlung seiner Beiträge eingeräumt wird.

Sanktionen

a) Nicht-korrekte Bezahlung der pauschalen (mit Ausnahme des Bausektors, siehe Punkt b unten) und prozentualen Vorschüsse

Schuldet der Arbeitgeber für ein bestimmtes Quartal pauschale (nur die allgemeine Regel - 450,00 EUR) und/oder prozentuale Vorschüsse und kommt er seinen Verpflichtungen nicht oder ungenügend nach, so schuldet er dem LSS eine Pauschalentschädigung anteilig für die in diesem 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

Unter bestimmten Bedingungen und in bestimmten Situationen kann der Arbeitgeber eine Befreiung oder Ermäßigung von den Sanktionen erhalten.

Der Arbeitgeber, der anzeigt, dass er aufgrund einer hinreichend nachgewiesenen höheren Gewalt innerhalb der gesetzten Frist seine Pflichten nicht erfüllen kann, kann eine vollständige Befreiung von den Sanktionen erhalten.

Unter der ausdrücklichen Bedingung, alle fälligen Sozialversicherungsbeiträge vorher gezahlt zu haben, kann der Arbeitgeber, falls er nachweist, dass die Nichtzahlung der Vorschüsse innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen

außerordentlichen Umständen zuzuschreiben ist, höchstens von der Hälfte der angewandten Beitragserhöhungen befreit werden.

Diese Ermäßigung kann von 50 % auf 100 % erhöht werden, wenn der Arbeitgeber den Nachweis erbringt, dass zum Zeitpunkt der Beitragsfälligkeit eine feste und einforderbare Schuldforderung gegenüber dem Staat, einer Provinz oder provinzialen öffentlichen Einrichtung, Gemeinde, einem Gemeindeverband, einer (inter)kommunalen öffentlichen Einrichtung oder einer gemeinnützigen Einrichtung im Sinne von Artikel 1 des Gesetzes vom 16.03.1954 über die Kontrolle bestimmter gemeinnütziger Einrichtungen oder einer Gesellschaft im Sinne von Artikel 24 desselben Gesetzes vorlag oder wenn der Verwaltungsausschuss durch einen einstimmig gefassten, begründeten Entschluss bestätigt, dass eine solche Ermäßigung aus zwingenden Billigkeitsgründen oder aus zwingenden Gründen des nationalen oder wirtschaftlichen Interesses ausnahmsweise vertretbar ist.

Diese Sanktionen beziehen sich auf die pauschalen Vorschüsse im Bausektor.

b) Nicht-korrekte Bezahlung der pauschalen Vorschüsse im Bausektor

Die nicht-korrekte Bezahlung pauschaler Vorschüsse im Bausektor wird unter dem Begriff „Sozialschuld“ zusammengefasst, der im Rahmen von Artikel 30bis des Gesetzes vom 27. Juni 1969 die Verpflichtung zur Zahlung einer Einbehaltung in Höhe von 35 % auf Rechnungen vorsieht, die für die Ausführung von Bauarbeiten ausgestellt werden, welche in den Anwendungsbereich dieses Artikels fallen.

Die jährlichen Beiträge (DmfA)

Lastschriftanzeige Jahresurlaub

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 überreicht dem Arbeitgeber jährlich eine Lastschriftanzeige (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html#h25) mit der Berechnung dieses Beitrags. 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.

Neuverteilung der Soziallasten

Die Neuverteilung der Soziallasten (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/socialchargesredistribution.html) 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 jedes 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 31.07. an das LSS überwiesen worden sein.

Zahlungsart

Der Arbeitgeber, der keine provinziale oder lokale Verwaltung ist, muss die geschuldeten Beträge auf das folgende Konto des LSS einzahlen:

- **IBAN: BE63 6790 2618 1108;**
- **BIC: PCHQ BEBB.**

Eine provinziale oder lokale Verwaltung muss die geschuldeten Beträge auf das folgende Konto des LSS einzahlen:

- **IBAN: BE04 0960 1695 6631;**
- **BIC: GKCC BEBB.**

Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung

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.

Sonstige Bezahlungen

a) Identifikation

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

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. Wenn der Arbeitgeber den Verwendungszweck der Zahlung nicht angibt, kann dies für ihn sehr nachteilig sein.

c) Automatische Einziehung bei einer provinzialen oder lokalen Verwaltung

Eine provinziale oder lokale Verwaltung kann dem LSS gestatten, die geschuldeten Beiträge, die in der monatlichen Rechnung angegeben sind, an jedem Fälligkeitstag automatisch von ihrem Konto bei Belfius einzuziehen.

Der Arbeitgeber kann die Zulassung zur automatischen Einziehung von seinem Konto beim LSS über die Anwendung von Rx oder für eine neue Verwaltung mit dem R1-Formular (http://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/rx/formulaires.htm) beantragen.

Gütliche Eintreibung

Die Schuldner des LSS haben auf der Grundlage von Artikel 40 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 die Möglichkeit, einen gütlichen Bereinigungsplan zu verhandeln. Dieser Artikel lautet wie folgt:

„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 – gütliche Eintreibung – beschrieben, neben dem gerichtlichen Inkasso (erster Weg), der Eintreibung durch Zwangsbefehl (zweiter Weg) und der Gesamtschuldnerschaft des Übernehmers gegenüber dem Überlasser im Falle einer Geschäftsübergabe (vierter Weg).

Die gütliche Eintreibung hat folgende Zielsetzungen:

- **Darauf zu achten, dass die Schuldforderungen des LSS eingetrieben werden;**
- **Dazu beizutragen, dass die Gerichte durch direkte Verhandlungen zwischen dem Landesamt und den Arbeitgebern befreit werden, die bereit sind zu zahlen;**
- **Den Arbeitgebern die Möglichkeit zu bieten, ihre befristeten Zahlungsengpässe zu überwinden, ohne eine Zwangsvollstreckung einzuleiten und so Gerichtskosten zu vermeiden. Die gütliche Eintreibung hat außerdem zum Ziel, Arbeitgebern die Möglichkeit zu bieten, ihre Geschäfte weiter abzuwickeln und unter anderem die erforderlichen Bescheinigungen zu 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 und 30ter des Gesetzes vom 27.06.1969 befreit zu werden.**

Wenn der Arbeitgeber die betreffenden Zahlungsbedingungen nicht einhält, wird die Schuld, die Gegenstand der gütlich vereinbarten Tilgungen war, per Zwangsbefehl eingefordert werden.

Die Gewährungsbedingungen und -modalitäten für eine derartige gütliche Einigung wurden festgelegt per Königlichen Erlass zur Ergänzung des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 zur Durchführung des Gesetzes vom 27.06.1969. Dies sind die Schwerpunkte:

- **Der Antrag auf Tilgungsraten muss sich auf die Summe der am Antragsdatum fälligen Schulden beziehen;**
- **bei der Berechnung der monatlichen Raten werden die anzurechnenden Beitragszuschläge und die fälligen Zinsen berücksichtigt;**
- **die Fälligkeitstage dieser Raten sowie die betreffenden Beträge sind fest.**

Zusätzliche Auskünfte über die Zahlungsbedingungen und -fristen erhalten Sie bei der Direktion Einnahme (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/paymentplan/index.htm) (E-Mail:

Folgen eines Verzugs

Anwendung der Geldbußen

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, die ab Ablauf der gesetzlichen Frist bis zum Tag der Begleichung laufen.**

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

Wenn der Arbeitgeber die nicht innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen zu zahlenden Beiträge vor Ende des zweiten Monats nach dem Quartal bezahlt, 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 einen Antrag beim Büro Tilgungspläne der Direktion Einnahme einreichen.

Befreiung oder Ermäßigung der Beitragserhöhungen und Verzugszinsen

Entspricht der Arbeitgeber den oben genannten Bedingungen nicht und berechnet ihm das LSS Beitragszuschläge und Verzugszinsen, kann er hiervon eine Befreiung oder eine Ermäßigung erhalten, unter der Bedingung, 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 die vollständige Ermäßigung von Beitragserhöhungen erhalten.

Der Erlass oder die Ermäßigung der Beitragserhöhungen, der etwaigen festen Gebühr, die wegen der nicht rechtzeitigen Überweisung der Vorschüsse und gegebenenfalls 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 Königlichen Erlasses 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 Sozialversicherungsbeiträge anfielen.

a) Höhere Gewalt

Weist der Arbeitgeber höhere Gewalt nach, kann er für diese Periode vollständig von Beitragszuschläge 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

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, eine Ermäßigung von höchstens der Hälfte der angewandten Beitragserhöhungen und eine Ermäßigung von höchstens einem Viertel der geschuldeten Verzugszinsen

erhalten. Die Ermäßigung von diesen Beitragserhöhungen kann 100 % betragen, wenn der Arbeitgeber beweist, dass zu dem Zeitpunkt der Beitragsfälligkeit eine feste und einforderbare Schuldforderung entweder gegenüber dem Staat, einer Provinz oder provinzialen öffentlichen Einrichtung, Gemeinde, einem Gemeindeverbund, 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

Hat der Arbeitgeber alle fälligen Beiträge gezahlt und sich entweder auf zwingende berechtigte Gründe oder auf zwingende Gründe des nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses berufen, darf er diese Gründe beim LSS geltend machen. Wenn der Verwaltungsausschuss des LSS die betreffende Begründung anerkennt, darf er durch eine einstimmig getroffene Entscheidung ausnahmsweise die Ermäßigung der angewandten Beitragserhöhungen von 50 % auf 100 % erhöhen.

Rechnungsstellung und Einziehung von Amts wegen (DmfAPPL)

Monatliche Rechnung

Eine provinziale oder lokale Verwaltung ist gegenüber dem LSS verpflichtet, den Betrag der Beiträge, der am Fälligkeitsdatum der monatlichen Rechnung geschuldet wird, zu bezahlen. Diese Rechnung wird zu Monatsanfang an das elektronische Postfach des Arbeitgebers gesendet und enthält unter anderem einen Vorschuss für den darauffolgenden Monat und alle gebuchten Beiträge infolge von Regulierungen des vorangegangenen Monats.

Rechnung für Sanktionen

Die Beträge, die als Sanktion für die verspätete Einreichung der Meldung oder verspätete Zahlung der Beiträge geschuldet werden, sind nicht auf der monatlichen Rechnung ausgewiesen, sondern auf der Rechnung für Sanktionen. Der Arbeitgeber, der eine Rechnung für Sanktionen in seinem elektronischen Postfach erhält, muss den geschuldeten Betrag mit einer strukturierten Mitteilung zum Fünften des Monats, der auf das Rechnungsdatum folgt, selbst auf das Konto des LSS bei Belfius überweisen. Es besteht keine automatische Einziehung für die

Rechnung für Sanktionen.

Einziehung von Amts wegen

Mangels Zahlung innerhalb der gesetzten Frist kann das LSS den fälligen Betrag der Schuldforderung von Amts wegen bei den folgenden Einrichtungen einziehen: bei der Belfius-Bank, der BNP-Paribas Fortis-Bank, dem Postscheckamt bzw. der Belgischen Nationalbank (BNB), jeweils in der vorgenannten Reihenfolge.

Vor der Einbehaltung von Amts wegen mahnt das LSS den Arbeitgeber per Einschreiben:

- **entweder am zehnten Tag nach dem Erhalt der Aufforderung, die Schuld zu begleichen;**
- **oder einen Einwand gegen die Begründetheit der Forderung innerhalb derselben Frist per Einschreiben beim Generalverwalter des LSS einzureichen.**

Innerhalb von 60 Tagen nach Empfang dieses Schreibens befindet der Verwaltungsausschuss des LSS über die Zulässigkeit und Begründetheit des Einwands.

Dimona - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung

Allgemeines

1. Verpflichtung

Alle Arbeitgeber des privaten und des öffentlichen Sektors sind verpflichtet, alle Dienstan- und -austritte ihrer Arbeitnehmer dem LSS auf elektronischem Weg mitzuteilen.

Es handelt sich um die unmittelbare Beschäftigungsmeldung, auch DIMONA (déclaration immédiate -onmiddellijke aangifte) genannt. Die Meldung gibt den Einrichtungen der sozialen Sicherheit unmittelbar Aufschluss über den Beginn und das Ende eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber.

Die vom Arbeitgeber übermittelten und vom LSS unmittelbar kontrollierten Meldungen werden in die Datenbank „Personalbestand“ eingetragen. Der Arbeitgeber kann den Personalbestand in einer gesicherten Umgebung über

verschiedene Suchkriterien, wie Merkmale oder Verknüpfungen von Merkmalen, abfragen.

Bei Nichterfüllung dieser Verpflichtung sieht Artikel 181 des Sozialstrafgesetzbuchs die Anwendung von Strafsanktionen vor.

Darüber hinaus schuldet der Arbeitgeber dem LSS im Falle der Nachlässigkeit einen Solidaritätsbeitrag.

2. Konzept und Terminologie

„Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung“: Beziehung des Gespanns „Arbeitgeber-Arbeitnehmer“. Diese Beziehung des Gespanns „Arbeitgeber-Arbeitnehmer“ umfasst die unveränderlichen Daten (Identifizierungsnummer des Arbeitgebers, ENSS des Arbeitnehmers, Beginndatum der Beziehung und eventuell das Enddatum), die daher unverändert bleiben, selbst im Fall der Gründung, des Abschlusses, der Änderung oder der Annullierung einer Periode. Die Beziehung beginnt mit der Ersteinstellung des Arbeitnehmers und endet am Ende seiner letzten Beschäftigungsperiode. Im Personalbestand ist die Beziehung „Arbeitgeber-Arbeitnehmer“ die erste Konsultationsebene. Die zweite Ebene umfasst die Dimona-Perioden;

„Dimona-Periode“: Eine Periode wird durch eine IN-Meldung eingerichtet, d. h. am Beginn jeder neuen Beschäftigung des Arbeitnehmers. Abgeschlossen wird sie mit einem Enddatum am Ende jeder Beschäftigung. Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung bleibt dagegen bis zum Ende der letzten Beschäftigung bestehen. Innerhalb einer Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung kann es daher unter Umständen mehrere Dimona-Perioden geben. Auf dieser zweiten Ebene erfolgen die Veränderungen, die durch eine OUT-Meldung, eine Änderung (UPDATE) oder eine Annullierung (CANCEL) erzeugt werden.
Die Dimona-Periode wird identifiziert durch eine „Identifizierungsnummer der Periode“. Diese Nummer wird bei jeder IN-Meldung zugeteilt und ist der einzige Identifikationsschlüssel dieser Periode, mit dem eine OUT-Meldung, eine Änderung oder eine Annullierung vorgenommen werden kann;

„Dimona-Nummer“: Jede Dimona-Meldung (IN, OUT, UPDATE, CANCEL, …) erhält eine Dimona-Nummer. Für eine IN-Meldung ist dies die Identifizierungsnummer der Periode;

„Dimona-Merkmale“: Diese Merkmale sind obligatorische Angaben. Sie sind stets an eine Periode geknüpft. Im Falle unterschiedlicher Merkmale kann es daher gleichzeitig mehrere Perioden geben. Es gibt vier Merkmale: die Nummer der paritätischen Kommission, die Art des Arbeitnehmers, die Teileinheit (für bestimmte Arbeitgeber des öffentlichen Sektors vorbehalten) und den Benutzer (ausschließlich für Aushilfskräfte);

„Empfangsbestätigung“: bestätigt, dass die Meldung bei Übermittlung per Internet (erscheint unverzüglich auf dem Bildschirm), Sprachserver (am Ende der Meldung

mündlich mitgeteilt) gut angekommen ist;

„Empfangsbescheinigung“: Sie besteht aus einer technischen „Empfangsbescheinigung“, die angibt, ob die Datei für das LSS wiederverwendet werden kann. Es handelt sich um eine elektronische Meldung, die nur Batch-Absender betrifft. Die „Empfangsbescheinigung“ umfasst die Ticketnummer (= Identifizierungsnummer der Datei) und den Status der Datei: akzeptiert oder abgelehnt, je nach Lesbarkeit der Datei.
Das Feedback der Verarbeitung der Dimona-Meldung wird durch eine „Anzeige“ mitgeteilt;

„Anzeige“: gibt unverzüglich das Ergebnis der Form- und Inhaltskontrollen wieder. Es gibt 3 Arten von Anzeigen: positiv (Dimona wird akzeptiert), negativ (Dimona wird abgelehnt) oder vorläufig (nur bei Problemen mit der Identifizierung des Arbeitnehmers). Auf die vorläufige Anzeige folgt immer eine positive oder negative Anzeige.

Falls es um die Meldung der Studenten geht, die mit einem Studentenvertrag arbeiten (STU), wird in der Anzeige auch dann eine Meldung aufgenommen, wenn der Student mit mehr als 475 Stunden angegeben wurde. Falls die Meldung über einen gesicherten Kanal eingereicht wurde, wird auch die Anzahl Tage der Überschreitung mitgeteilt.

Auch bei täglichen Meldungen von Gelegenheitsarbeit im Horeca-Sektor wird in der Anzeige eine Meldung aufgenommen, wenn für den Arbeitnehmer bereits mehr als 50 Tage Gelegenheitsarbeit im Horeca-Sektor angegeben wurden und/oder wenn für das Arbeitgeberkontingent bereits mehr als 100 Tage Gelegenheitsarbeit angegeben wurden.

Nach Empfang der Anzeige hat der Arbeitgeber fünf Werktage Zeit, um die in der Anzeige erwähnten Angaben anzufechten. Nach dieser Frist werden sie als endgültig betrachtet. Im Falle einer Anfechtung muss der Arbeitgeber das Eranova-Contact-Center unter folgender Rufnummer kontaktieren (Tel.: 02/511 51 51, E-Mail: contactcenter@eranova.fgov.be). Hinweis: Falls der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat angeschlossen ist, erhält er unter Umständen keine Anzeigen. In diesem Fall werden die Anzeigen dem Sozialsekretariat elektronisch zugestellt, auch wenn sie Meldungen betreffen, die der Arbeitgeber selbst vorgenommen hat. Der Arbeitgeber hat jedoch sehr wohl Zugang zum Personalbestand, wo er alle Daten einsehen kann.

3. Übertragungswege

Dimona-Meldungen sind unbedingt auf elektronischem Weg einzureichen, und zwar auf einem der folgenden Übertragungswege:

- **Web (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_unsecured_N.pdf)**
- **Personalbestand (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer**

/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_secured_N.pdf)
- Dateiübertragung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/introduction/batch.htm)
- Dimona-Mobile (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/index.htm)

Die Entscheidung für einen bestimmten Weg spielt für die Meldung selbst keine Rolle. Der Arbeitgeber kann stets wählen, welchen Übermittlungsweg er gebraucht.

Auch für etwaige Änderungen der Meldung kann einer der vier Übermittlungswege verwendet werden. Es spielt dabei keine Rolle, auf welchem Übermittlungsweg die ursprüngliche Meldung übermittelt wurde.

Eine Dimona-Meldung kann nicht per SMS übermittelt werden.

Anwendungsbereich

Arbeitgeber

1. Betroffene Personen

Die Dimona-Meldung muss vorgenommen werden für:

- **alle Personen, die auf der DmfA / DmfAPPL angegeben sind; es betrifft sowohl**
  - **alle Personen, die Leistungen für einen Arbeitgeber erbringen (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge, darunter manche Personen, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind, statutarische Beamte, Studenten, Gelegenheitsarbeitnehmer, freiwillige Sanitäter [in der DmfA nur bei Überschreitung des Schwellenbetrags] usw.);**
  - **alle Personen, die der sozialen Sicherheit unterworfen sind, ohne Leistungen für einen Arbeitgeber zu erbringen (nicht geschützte lokale Mandatsträger,, Künstler usw.);**
- **alle Personen, die Leistungen für eine Provinz- oder Kommunalverwaltung erbringen und in der DmfAPPL angegeben werden, aber für die keine Beiträge geschuldet werden:**
  - **freiwillige Feuerwehrleute;**
  - **Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer und Animateure, die für maximal 25 Tage im Jahr im soziokulturellen Sektor oder einer Sportveranstaltung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html) beschäftigt sind.**
- **alle Personen, die nicht auf der DmfA / DmfAPPL angegeben sind, aber für die der Arbeitgeber oder Praktikumsanbieter bestimmte Verpflichtungen in Sachen soziale Dokumente erfüllen oder eine Vorabmitteilung machen muss; es handelt sich dabei um Personen, die**

nicht der belgischen sozialen Sicherheit unterworfen sind, wie:

- Arbeitnehmer, die der belgischen sozialen Sicherheit unterliegen und von ihrem Arbeitgeber ins Ausland geschickt wurden (und daher nicht mehr der belgischen sozialen Sicherheit unterliegen);
- Praktikanten, die durch einen IBO-, PFI- oder FPI-Vertrag (Individuele Beroepsopleiding in Flandern, Plan de Formation Insertion in Wallonien oder Formation Professionnelle Individuelle en entreprise in der Region Brüssel-Hauptstadt) verbunden sind;
- Personen, die im Rahmen eines (LfA)-Eingliederungspraktikums beschäftigt sind;
- Arbeitnehmer, die ihre Leistungen in mehreren Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums für einen oder mehrere Arbeitgeber erbringen und nicht sozialversicherungspflichtig sind (da sie zum Beispiel nicht in Belgien wohnen);
- Praktikanten mit einem Berufseinarbeitungsvertrag, die nicht die Voraussetzungen erfüllen, um als Lehrling im Rahmen der alternierenden Ausbildung betrachtet zu werden;
- Praktikanten, die an einen Praktikumsvertrag sui generis gebunden sind, auf dessen Grundlage sie nicht der sozialen Sicherheit unterworfen werden können.

2. Ausschlüsse

Nur für die nachfolgend genannten Personengruppen ist keine Dimona erforderlich:

- zwei Kategorien von Praktikanten für Praktikumsaktivitäten:
  - deren Dauer nicht von der zuständigen Behörde explizit festgelegt wird; es handelt sich im Praktikumsaktivitäten, die im Rahmen einer Ausbildung ausgeführt werden, die sie in einer bezuschussten oder anerkannten Unterrichtsanstalt oder einem entsprechenden Ausbildungszentrum besuchen, sofern die Gesamtdauer dieser Arbeitsleistungen bei ein und demselben Arbeitgeber oder Praktikumsleiter im Laufe eines Schul- oder Hochschuljahres (bei Bildungseinrichtungen) 60 Tage oder (bei Ausbildungszentren) ein bürgerliches Jahr nicht überschreitet;
  - deren Dauer nvon der zuständigen Behörde explizit festgelegt wird; es handelt sich um Praktikumsaktivitäten, die im Rahmen eines Kurses bei einem Arbeitgeber oder Praktikumsanbieter ausgeführt werden, der zur Ausstellung eines Diploms, eines Zeugnisses oder eines Berufsbefähigungsnachweises führt;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines LBA-Arbeitsvertrags tätig sind;
- anderes, nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegendes Hauspersonal (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html);
- die Arbeitnehmer, die maximal 25 Tage im Lauf eines Kalenderjahres für bestimmte Aufgaben im Hopfen-, Korbweiden- oder Tabakanbau (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html) beschäftigt sind:

- die Freiwilligen;
- die Künstler mit besonderen geringen Vergütungen;
- die freiwilligen Sanitäter, die nicht in der DmfA angegeben werden müssen;
- Personen, die Leistungen im Unternehmen erbringen und dazu dem Sozialstatut der Selbständigen (http://www.rsvz.be/) unterliegen;
- geschützte lokale Mandatsträger;
- Arbeitnehmer, die aus einem im Ausland ansässigen Unternehmen nach Belgien entsendet werden, sofern sie auf Grund eines internationalen Abkommens während ihrer Beschäftigung in Belgien weiterhin einem ausländischen Sozialversicherungssystem unterliegen (in der Regel muss für sie eine Limosa-Meldung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/limosa/limosa.html) vorgenommen werden).

Welche Basisdaten sind mitzuteilen?

1. Die Identifikation des Arbeitgebers

Um eine Dimona durchführen zu können, ist eine der nachfolgend genannten Nummern unbedingt erforderlich:

- endgültige LSS -Nummer
- vorläufige LSS -Nummer
- Unternehmensnummer.

Wer keine dieser Nummern besitzt, muss sich erst als Arbeitgeber identifizieren lassen, bevor seine erste Dimona erfolgen kann. Die Identifizierung erfolgt über die Anwendung „Wide“ - Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs -, die in die Dimona-Anwendung integriert ist. Provinzial- oder Kommunalverwaltungen können diese Anwendung nicht konsultieren. Sie müssen sich beim LSS mithilfe des Formulars R1 erfassen lassen.

Die „vorläufige Eintragungsnummer“ ist eine Nummer, die der Arbeitgeber in Erwartung einer endgültigen Identifikation beim LSS erhält.

Diese vorläufige Nummer darf nur verwendet werden, um andere Dimona-Meldungen vorzunehmen, und zwar so lange, bis der Arbeitgeber seine endgültige LSS-Eintragungsnummer erhalten hat. Dann verfällt die vorläufige Nummer und wird unbrauchbar. Alle LSS-Nummern in den bereits bestehenden Dimona-Meldungen werden automatisch angepasst. Hinweis: Der Arbeitgeber (oder sein Bevollmächtigter) kann die Daten zu diesem Zeitpunkt im Personalbestand einsehen.

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor müssen Folgendes beachten:

- **Wenn der Arbeitgeber Sie PersoPoint-Mitglied ist und keine eigene Identifizierungsnummer besitzt, gibt er hier die LSS-Nummer des belgischen Staats an: 0009354-67, sowohl für niederländischsprachige als auch französischsprachige Arbeitnehmer. In diesem Fall muss er einen zusätzlichen Code angeben, der für die Anstalt, Abteilung oder den Standort spezifisch ist. Dieser Code wird als die „Teileinheit“ angegeben. Dieser Code muss gemeldet werden, damit die Kommunikation mit dem PersoPoint zügig erfolgen kann. Eine Liste mit diesen Codes finden Sie im Rundschreiben Nr. 522 vom 06.06.2002.**
- **wenn der Arbeitgeber PersoPint-Mitglied ist und dennoch eine eigene Identifizierungsnummer hat, genügt es, die eigene Nummer zu melden;**
- **Wenn der Arbeitgeber keine einzige Nummer benutzen kann, muss er das LSS kontaktieren, bevor er eine Dimona vornimmt;**
- **wenn die Unterrichtsanstalt jedoch Meldungen für Personalmitglieder vornimmt, die aus Eigenmitteln bezahlt werden, benutzt sie ihre eigene Identifizierungsnummer.**
- **wenn ein Arbeitgeber als Unterrichtanstalt Meldungen für Personalmitglieder vornimmt, die nicht aus eigenen Arbeitsmitteln bezahlt werden, benutzt er die Identifizierungsnummer des Niederländischsprachigen, Französischsprachigen oder Deutschsprachigen Bildungswesens;**
- **wenn eine Provinz- oder Kommunalverwaltung, Meldungen für ein Personalmitglied einer Unterrichtsanstalt vornimmt, muss die eigene Identifizierungsnummer angeben (und nicht die Identifizierungsnummer der Unterrichtsanstalt).**

HINWEIS: Die Dimona muss unbedingt mit der gleichen Nummer wie die DmfA erfolgen.

2. Die Identifikation des Personalmitglieds

Die einzige Erkennungsnummer des Arbeitnehmers, die im Rahmen der Sozialen Sicherheit verwendet werden muss, ist die Erkennungsnummer der Sozialen Sicherheit (ENSS). Diese ENSS wird in allen Zweigen der Sozialen Sicherheit verwendet und es handelt sich dabei entweder um die Erkennungsnummer des Nationalregisters der natürlichen Personen oder eine gültige Bis-Nummer (für Personen, die nicht im Nationalregister aufgenommen sind).

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

Wenn der Arbeitnehmer seine ENSS nicht kennt, kann der Arbeitgeber mithilfe des elektronischen Antragsformulars (https://www.sigedis.be/nl/inss-form) auf der Sigedis-Website, das er sorgfältig ausfüllt und einsendet, eine gültige ENSS beantragen. Wenn sich der Arbeitnehmer im Ausland aufhält und zum ersten Mal in Belgien beschäftigt wird, muss eine Kopie des offiziellen Identitätsdokuments beigelegt werden. Sigedis schickt dem Arbeitgeber eine Antwort mit einer Erkennungsnummer zurück. Der Arbeitgeber teilt seinerseits dem Arbeitnehmer

diese Nummer mit.

Während der folgenden Kontakte kann der Arbeitnehmer nur durch Übermittlung der ENSS identifiziert werden.

Bei einer Dimona für Gelegenheitsarbeitnehmer ist der Gebrauch der ENSS des Arbeitnehmers obligatorisch. Der Arbeitgeber muss für diese Arbeitnehmer im Besitz einer gültigen INSZ oder einer gültigen BIS-Nummer (= Ausländern, die vorübergehend nach Belgien kommen, zugewiesene Identifizierungsnummer) sein. Wenn ein vorübergehender ausländischer Arbeitnehmer keine gültige BIS-Nummer hat, kann die Einstellung des Arbeitnehmers nicht per Dimona gemeldet werden. Der Arbeitnehmer muss sich dann erst an die Verwaltungsbehörden der Gemeinde/Stadt wenden, wo er seinen Aufenthalt hat oder in einem Hotel ist. Die Gemeinde wird dann eine Bisnummer einrichten.

Für Gelegenheitsarbeiter im Horeca-Sektor ist der Gebrauch der ENSS nicht obligatorisch.

3. Wichtigste Merkmale

a. Die Nummer der paritätischen Kommission (nur für DmfA, nicht für DmfAAPL)

Der Arbeitgeber gibt die paritätische Kommission an, die sich auf den Arbeitnehmer bezieht, für den er die Meldung vornimmt. Die sieben nachstehend genannten Nummern sind in diesem Zusammenhang unbedingt erforderlich (nur drei Ziffern sind zulässig, auch bei paritätischen Unterkommissionen). Die anderen paritätischen Kommissionen dürfen übermittelt werden unter Angabe von XXX (paritätische Kommission für die anderen Sektoren).

- **124 für Arbeiter und Lehrlinge aus dem Bausektor (PK 124), außer Arbeiter, die von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit im Bausektor beschäftigt waren. Für sie ist PK 322 anzugeben (und folglich nicht 124);**
- **140 für Arbeiter und Lehrlinge aus dem Transportsektor (PK 140);**
- **144 für Gelegenheitsarbeitnehmer aus dem Sektor Landwirtschaft (PK 144);**
- **145 für Gelegenheitsarbeitnehmer aus dem Sektor Gartenbau (PK 145);**
- **149 für Arbeiter, die unter die paritätische Unterkommission für Elektriker fallen (Installation und Vertrieb - PsC 149.01).**
- **302 für Gelegenheitsarbeitnehmer aus dem Horeca-Sektor (PK 302); für die als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor beschäftigten Studenten dürfen höchstes 475 Stunden unter XXX angegeben werden und sind die sonstigen Leistungen unter anzugeben;**
- **322 für Arbeiter und Angestellte aus dem Sektor der Aushilfsarbeit (PK 322); Für diese Arbeitnehmer ist auch die Unternehmensnummer und die paritätische Kommission (124, 140, 144, 145, 149,302 oder XXX) des Benutzers anzugeben.Wenn der Benutzer nicht in Belgien ansässig ist und folglich keine Unternehmensnummer besitzt, müssen sein Name**

und seine Adresse angegeben werden.

HINWEISE:

- **Gelegenheitsarbeitnehmer beschäftigt über ein Unternehmen für Aushilfsarbeit: Gelegenheitsarbeitnehmer der Sektoren Landwirtschaft, Gartenbau und Horeca, die mit einem Vertrag für Aushilfsarbeit eingestellt wurden, sind immer mit dem Hinweis PK 322 und mit Angabe des Beginn- und Enddatums der Beschäftigung (vgl. unten) zu melden. Die PK 144, 145 oder 302 ist im Feld ‚Paritätische Kommission des Benutzers' anzugeben. Für Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor wird die Unternehmensnummer des Benutzers angegeben, sodass diese Tage vom Arbeitgeber-Benutzer abgezogen werden können.**
- **Mit Dienstleistungsschecks über ein Unternehmen für Aushilfsarbeit beschäftigte Arbeitnehmer: Arbeitnehmer, die von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit mit einem Arbeitsvertrag im System der Dienstleistungsschecks beschäftigt werden, sind nicht durch einen Arbeitsvertrag für Aushilfskräfte gebunden. Sie dürfen nicht unter PK 322 angegeben werden, sondern sind unter XXX zu melden.**

b. Art von Arbeitnehmer

Anhand folgender Codes ist die „Art von Arbeitnehmer“ anzugeben:

- **DWD „Dimona Without DmfA“: für einen Arbeitnehmer, für den eine Dimona durchzuführen ist, der aber in der DmfA nicht angegeben wird. Dieser Code hat Vorrang, das heißt, dass der Code DWD auch dann anzugeben ist, wenn der betreffende Arbeitnehmer einer anderen „Art von Arbeitnehmer“ entspricht. Die einzigen Ausnahmen davon sind nicht beitragspflichtige Arbeitnehmer, die im soziokulturellen Sektor oder bei Sportveranstaltungen beschäftigt werden, Personen mit individueller Berufsausbildung und Personen, die ein Eingliederungspraktikum absolvieren. Für sie haben die Codes A17, IVT und TRI Vorrang;**
- **BCW: für einen Arbeiter im Bausektor außer STU, DWD, IVT und RTA;**
- **EXT: für einen Gelegenheitsarbeitnehmer (einschließlich Studenten, deren Solidaritätsbeitrag nicht angewandt wird), die im Landwirtschafts- oder Gartenbausektor (PK 145), im Horeca-Sektor (PK 302) oder Sektor der Aushilfsarbeit (PK 322) beschäftigt sind;**
- **FLX: für einen Flexijob-Arbeitnehmer;**
- **IVT: für Personen, die durch einen IBO-, PFI- oder FPI-Vertrag (Individuele Beroepsopleiding in Flandern, Plan de Formation Insertion in Wallonien oder Formation Professionnelle Individuelle en entreprise in der Region Brüssel-Hauptstadt) verbunden sind, aber während der Ausbildung noch immer den Status der Arbeitslosigkeit haben und vom Arbeitgeber nicht in die DmfA-Meldung aufgenommen werden;**
- **für einen Lehrling , der im Bausektor beschäftigt ist. Lehrlinge aus allen anderen Sektoren sind mit „OTH“ anzugeben;**
- **TRI: für eine Person, die ein Eingliederungspraktikum bei einem Arbeitgeber besucht, aber während ihrer Ausbildung noch stets den Status eines Arbeitslosen**

hat, weshalb sie vom Arbeitgeber nicht in die DmfA-Meldung aufzunehmen ist;

- STU: Nur für einen Studenten, der mit einem spezifischen Arbeitsvertrag für Studenten eingestellt wurde und für den der Solidaritätsbeitrag für Studenten angewandt wird. Für diese muss immer eine Dimona-Meldung Typ STU durchgeführt werden, außer für einen Studenten, der mit einem Arbeitgeber keinen Studentenvertrag mehr abschließen kann, da er bereits 12 Monate oder mehr ununterbrochen bei ihm im Dienst war;
- A17: für einen Arbeitnehmer, der im soziokulturellen Sektor oder bei Sportveranstaltungen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html)beschäftigt wird, unter Anwendung von Artikel 17 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969; diese Arbeitnehmer sind nicht beitragspflichtig und müssen nicht in die DmfA aufgenommen werden;
- TEA: für einen Arbeitnehmer einer kommunalen Verwaltung, die zu einer Bildungseinrichtung gehört;
- PMP: für Parlamentarier;
- OTH: für die anderen, oben nicht genannten Arbeitnehmer. Mit dem Typ „OHT" werden unter anderem angegeben:
    - die Studenten, auf die der Solidaritätsbeitrag nicht angewendet wird;
    - die Lehrlinge in der alternierenden Ausbildung
    - die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter

Die verschiedenen Dimona-Meldungen

1. Dimona IN

Eine Dimona-IN schafft eine Periode und muss spätestes in dem Moment, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten präzise aufnimmt, ausgeführt sein.

Als Beginndatum wird das Datum angegeben, an dem die vertragliche oder rechtliche Beziehung mit dem Arbeitgeber beginnt. Der Zeitpunkt, an dem die Meldung vorgenommen wird und das anzugebende Beginndatum müssen nicht identisch sein.

Beispiel:

Der Arbeitsvertrag (vertragliche Beziehung) beginnt am 01. Mai. Falls der erste effektive Arbeitstag des Arbeitnehmers der 5. Mai ist, muss die Dimona IN spätestens an diesem Tag zurückgeschickt werden, aber als Beginndatum gibt der Arbeitgeber den 1. Mai an. Die Dimona IN kann jedoch auch früher übermittelt werden, z. B. im Laufe des Monats April.

Falls der Arbeitgeber das Enddatum bei der Dimona IN angibt, muss er danach keine gesonderte Dimona OUT mehr für diesen Zeitraum vornehmen. Wenn sich aber später herausstellt, dass das angegebene Enddatum falsch ist, ist ein separates Verfahren einzuhalten.

Für einen einfachen Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag kann gleichzeitig mit dem Beginndatum auch das Enddatum angegeben werden. Falls ein Arbeitnehmer nach Vertragsablauf aufgrund eines neuen Vertrags weiterhin im Dienst bleibt, ist keine neue Meldung erforderlich, wenn bei der ersten Meldung kein Enddatum angegeben wurde. Falls aber die ursprüngliche Meldung ein Enddatum enthält, kann diese durch eine Änderung entfernt werden.

Für einen Studenten, eine Person, die durch einen IBO-, PFI- oder FPI-Vertrag (Individuele Beroepsopleiding in Flandern, Plan de Formation Insertion in Wallonien oder Formation Professionnelle Individuelle en entreprise in der Region Brüssel-Hauptstadt) verbunden ist, eine Aushilfskraft und einen Gelegenheitsarbeiter muss zusammen mit dem Beginndatum das Enddatum angegeben werden.

2. Dimona OUT

Eine Dimona OUT beendet eine Periode und muss spätestens am ersten Arbeitstag erfolgen, der dem Datum folgt, an dem die rechtliche oder vertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird. Dies ist das Datum, an dem der Arbeitnehmer rechtlich oder vertraglich nicht länger angestellt ist. Im letztgenannten Fall entspricht das Enddatum dem letzten Tag des Vertrages.

Diese Regel gilt auch, falls die Leistungen bis zum Tag, der auf den letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses folgt, fortgesetzt werden. Angesichts des Prinzips der Einheit von Leistungen ist das mitzuteilende Dienstaustrittsdatum der letzte vom Beschäftigungsverhältnis abgedeckte Tag. Das bedeutet, dass das zu meldende Dienstaustrittsdatum für einen Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis am 15. Juli endet, der aber seine Leistungen am 16. Juli um 2 Uhr früh beendet, der 15. Juli ist.

Wenn der Arbeitnehmer entlassen wird oder kündigt, ohne dass eine Kündigungsfrist eingehalten wird, meldet der Arbeitgeber das Dimona OUT spätestens am Werktag nach dem Tag, an dem der Vertrag gekündigt wurde.

Wenn der Arbeitnehmer eine Kündigungsperiode in Anspruch nimmt, entspricht das Enddatum dem Ende dieser Kündigungsperiode.

Ein Aussetzen der Ausführung der Arbeitsleistungen stellt keinen Dienstaustritt dar und führt nicht zu einer Dimona OUT. Bei diesen Aussetzungen oder Abwesenheiten – auch wenn diese länger dauern, wie zum Beispiel bei einer Entsendung ins Ausland für einige Jahre – wird das Rechts- und Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ja nicht beendet.

Wenn ein Arbeitnehmer von einer Vollzeitstelle zu einer Teilzeitstelle (oder umgekehrt) wechselt, bleibt das Beschäftigungsverhältnis bestehen. Es ist keine Dimona OUT, Dimona IN oder Änderung der vorigen Meldung erforderlich.

3. Änderungen - Annullierungen

Beginn- und Enddatum der Periode

Das Beginn- oder Enddatum einer bereits erfolgten Meldung kann nur in drei Fällen geändert werden:

- **das tatsächliche Beginndatum liegt zeitlich vor dem angegebenen Beginndatum: Der Arbeitgeber muss die Änderung gemäß den Regeln melden, die für eine Dimona IN gelten, d. h. spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer den Dienst antritt.**
- **das tatsächliche Enddatum liegt zeitlich nach dem angegebenen Enddatum: Der Arbeitgeber muss die Änderung gemäß den gleichen Regeln melden, die für eine Dimona OUT gelten, d. h. spätestens am ersten Werktag, der auf das Datum des eingegebenen Enddatums folgt.**
- **das tatsächliche Enddatum liegt zeitlich vor dem angegebenen Enddatum: Der Arbeitgeber muss die Änderung gemäß den gleichen Regeln melden, die für eine Dimona OUT gelten, d. h. spätestens am ersten Werktag, der auf das Datum folgt, an dem das Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird.**

Falls jedoch das tatsächliche Beginndatum zeitlich später als das gemeldete Beginndatum liegt, darf der Arbeitgeber keine geänderte Meldung durchführen. In diesem Fall kann der Arbeitgeber das Beginndatum nur ändern, indem er die Periode annulliert und eine neue Periode einrichtet.

Wenn ein Arbeitnehmer unerwartet nicht erscheint, kann eine Dimona-Meldung bis zum Ende des Kalendertags, auf den sie sich bezieht, annulliert werden. Liegt die Dimona-Meldung in einem Zeitraum, der zwei oder mehr Kalendertage umfasst, muss dieser spätestens am Ende des ersten Kalendertags der vorgesehenen Leistung annulliert werden.

Merkmale

Falls sich ein Merkmal (Nr. der paritätischen Kommission, Art von Arbeitnehmer, Teileinheit oder Benutzer) verändert, kann es nur durch eine Dimona OUT gefolgt von einer Dimona IN angepasst werden, die das neue Merkmal übernimmt. Falls dagegen ein Merkmal angepasst werden muss, da ein fehlerhaftes Merkmal übermittelt wurde, muss der Arbeitgeber die Periode annullieren und neu einrichten. Die Annullierung entfernt die gesamte Dimona-Periode. Dies bedeutet, dass alle Meldungen, die eine Arbeitsbeziehung betreffen, annulliert werden: die Dimona IN, die Dimona OUT und das Dimona UPDATE.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer mit einem Anfangsvertrag über zwei aufeinanderfolgende Tage im Horeca-Sektor (z. B. 3. und 4. Mai) muss in der Dimona unter Art von Arbeitnehmer mit „EXT“ (Gelegenheitsarbeitnehmer) angegeben werden. Wenn der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer am darauffolgenden Tag noch im Dienst hat, muss er die ursprüngliche Dimona-EXT annullieren und eine Dimona-OTH mit dem 1. Beschäftigungstag (3. Mai) als Beginndatum und dem letzten Tag der Periode der betreffenden Beschäftigung (5. Mai) als Enddatum durchführen. Der Arbeitnehmer

arbeitet dann an zwei aufeinander folgenden Tagen beim gleichen Arbeitgeber.

Dimona für Studenten

Dimona ‚STU'

Zur Anwendung des Systems der Solidaritätsbeiträge sind vorher die „Stunden" über eine Dimona vom Typ „STU" zu melden. Wenn eine Meldung ohne Solidaritätsbeitrag gewählt wird, muss die Dimona:

- **auf Basis eines unterschriebenen Studentenvertrags erstellt werden. Die Dimona darf daher nicht durchgeführt werden, wenn kein einziger Vertrag abgeschlossen wurde.**
- **für jedes Beschäftigungsquartal die Anzahl ‚geplanter Stunden' angeben (= die Anzahl Stunden, an denen ein Student bei einem Arbeitgeber arbeiten wird, wie es im Studentenvertrag vorgesehen ist).**
- **die vollständige Periode des Vertrags umfassen. Dies bedeutet, dass es genau so viele Dimona-Meldungen wie Quartale gibt, die durch einen Vertrag abgedeckt werden, mit Ausnahme der Quartale, in denen keine einzige Stunde geleistet wurde. Daher ist es nicht möglich, eine Beschäftigung mit 0 Stunden anzugeben.**

In der Meldung wird jede begonnene Stunde sowohl in der Dimona als auch in der DmfA als vollständige Stunde angegeben. Wenn sich durch diese Rundung die Anzahl der in der Dimona und DmfA angegebenen Stunden dadurch unterscheiden sollte, dass es für dasselbe Quartal mehrere Dimonas gibt, kann der Arbeitgeber die Stunden bereits in seiner letzten Dimona anpassen.

Für Studenten, die im Bausektor arbeiten, bedeutet die Quartalsmeldung, dass die C3.2 Kartennummern jedes Quartal mitzuteilen sind.

Hinweis:

- **Nur Stunden, die in der Dimona akzeptiert wurden, garantieren, dass der Arbeitgeber eine DmfA-Meldung mit Anwendung des Solidaritätsbeitrags durchführen kann.**
- **Ohne vorherige Dimona-‚STU' wird eine DmfA-Meldung unter Solidaritätsbeitrag nie akzeptiert, auch wenn das Kontingent des Studenten noch nicht aufgebraucht ist.**
- **Das Beginndatum der Dimona-In kann nicht geändert werden. Falls notwendig, muss die Dimona annulliert werden und rechtzeitig eine neue Dimona erfolgen.**
- **Wenn die Dimona verspätet eingereicht wurde, kann der Solidaritätsbeitrag nicht für alle Stunden, die in der Dimona-Meldung dieser Periode aufgenommen werden, angewandt werden.**
- **Eine Änderung der Anzahl Stunden, wenn die Dimona rechtzeitig eingereicht wurde, wird nicht als verspätete Dimona betrachtet.**

Beispiel

Ein Student wir vom 01.02.2017 bis 30.05.2017 jeden Samstag bei Arbeitgeber A arbeiten. Nachdem der Studentenvertrag unterzeichnet wurde, reicht der Arbeitgeber seine Dimona-Meldungen ein: die Meldung für das erste Quartal trägt als Beginndatum den 01. Februar und als Enddatum den 31. März, wobei der Student 64 Stunden arbeiten wird. Das Beginndatum der Meldung für das zweite Quartal ist der 01.04.2017, das Enddatum der 30.05.2017 und die Anzahl Stunden beträgt 72.

Anzahl geplanter Stunden

Der Arbeitgeber kann die Anzahl der geplanten Stunden der Beschäftigung bis zum letzten Tag des Monats, der auf das jeweilige Meldequartal folgt, ändern. Das Studentenkontingent wird dann automatisch angepasst. Wenn die Anzahl der Stunden in der Dimona geändert wird, nachdem die Quartalsangaben (DmfA) desselben Meldequartals empfangen werden, hat dies jedoch keinen Einfluss mehr auf das Studentenkontingent.

Ausnahme: Die Dimona für die Quartale, in denen der Student keine Leistungen hat (siehe Kontingent 475 Stunden), muss annulliert und nicht geändert werden. Nur Quartale, in denen der Student tatsächlich Leistungen erbringt, müssen in die Dimona übernommen werden. Daher ist es nicht möglich, eine 0 Stunden anzugeben.

Trotz der Änderungsmöglichkeit wird es sehr empfohlen, in der Dimona die Anzahl der geplanten Stunden so exakt wie möglich aufzunehmen und die Anzahl Stunden nur bei unvorhergesehenen Umständen zu ändern, denn:

- **Wenn ein Arbeitgeber A zu wenig Stunden plant, ist es nicht ausgeschlossen, dass ein anderer Arbeitgeber B denselben Studenten in der Dimona meldet und so die Anzahl der übrigen Stunden des Studentenkontingents verbraucht, bevor Arbeitgeber A seine Änderung übermittelt hat. Arbeitgeber A wird in diesem Fall den Solidaritätsbeitrag nicht mehr auf Stunden anwenden können, die er in die Änderung übernommen hat.**
- **Wenn ein Arbeitgeber A zu viele Stunden plant, werden der Student und Arbeitgeber B benachteiligt, da sie den Solidaritätsbeitrag nicht mehr für die Tage anwenden können, die Arbeitgeber A zu viel gemeldet hat.**

Das Studentenkontingent wird auch anhand der DmfA-Angaben angepasst. Das geschieht in den meisten Fällen jedoch erst, wenn die Quartalsangaben, die dem letzten Kalenderquartal entsprechen, für das der Arbeitgeber Stunden in der Dimona gemeldet hat, verfügbar sind (wenn ein Student einen Vertrag über die ersten drei Quartale des Jahres hat, kann die Anpassung des ersten Quartals auf Basis der DmfA erst vorgenommen werden, wenn die DmfA des dritten Quartals eingereicht wurde). Um die oben erwähnten negativen Effekte zu vermeiden, ist es daher empfehlenswert, die Anzahl der geplanten Stunden, falls erforderlich, möglichst umgehend in der Dimona zu ändern und nicht auf die Anpassungen auf Basis der DmfA zu warten.

Beschäftigungsort

Ist der Student an einem anderen Ort als dem Geschäftssitz des Unternehmens oder der offiziellen Adresse des öffentlichen Dienstes beschäftigt, muss der Arbeitgeber die Adresse des Ortes angeben, an dem der Student physisch beschäftigt sein wird. Falls er während des Zeitraums an mehreren Orten arbeitet, ist nur der erste Ort mitzuteilen. Verändert sich der Ort der Beschäftigung während des Zeitraums, ist keine Änderung zu übermitteln.

Dimona für den soziokulturellen Sektor und Sportveranstaltungen „Artikel 17“

Dimona „A17“

Um bei Sportveranstaltungen oder im soziokulturellen Sektor im System der beitragsfreien Beschäftigung eingestellt zu werden (Artikel 17 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969), ist für jeden Tag vor dem Beginn der Leistungen eine Dimona zu erstellen. Pro Kalenderjahr kann ein Arbeitnehmer damit maximal 25 Tage beschäftigt werden.

Das Beginndatum der Beschäftigung ist automatisch auch das Enddatum.

Dimona für das Personal der Unterrichtsanstalten (nur für DmfAPPL, nicht für DmfA)

Mit dem Arbeitnehmertyp „TEA“ wird sowohl das Lehrpersonal, als auch das Verwaltungs- und technische Personal angegeben. Es betrifft nur die Personalmitglieder, die in der DmfAPPL mit dem Code „E“ im Feld „Statut“ angegeben sind.

Mit einer Dimone TEA werden:

- **die definitiv ernannten und vertraglichen Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten, die kein subventioniertes Gehalt (von der Gemeinschaft) erhalten und ausschließlich „nicht subventionierte Leistungen“ für die Verwaltung erbringen (zum Beispiel ein nicht subventioniertes Lehramt);**
- **die vertraglichen Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten, die neben einem subventionierten Gehalt Entschädigungen einer lokalen Verwaltung erhalten für zusätzliche Leistungen, mit Ausnahme der Mittagsaufsicht und der Busbegleitung (zum Beispiel ein zusätzliches nicht subventioniertes Lehramt oder eine Entschädigung für Leistungen in der Schulbibliothek);**

- die definitiv ernannten Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten, die neben einem subventionierten Gehalt (der Gemeinschaft) Entschädigungen einer lokalen Verwaltung erhalten für zusätzliche Leistungen, mit Ausnahme der Mittagsaufsicht und der Busbegleitung (zum Beispiel ein zusätzliches nicht subventioniertes Lehramt oder eine Entschädigung für Leistungen in der Schulbibliothek).

Nicht mit einer Dimone TEA werden Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten angegeben, die subventionierte Leistungen (zum Beispiel ein bezuschusstes Lehramt) ausüben und für die die Unterrichtsanstalt eine Dimona-Meldung eingereicht hat und die von einer provinzialen oder lokalen Verwaltung:

- nur einen Gehaltszuschlag für die subventionierten Leistungen erhalten (zum Beispiel eine Diplomvergütung oder eine Dienstalterszulage);
- ausschließlich eine sozialversicherungsbefreite Entschädigung für Vor- und Primarschulunterricht oder für die Begleitung beim Schülertransport erhalten.
- ausschließlich eine sozialversicherungsbefreite Kostenentschädigung erhalten (zum Beispiel für Fahrten vom und zum Arbeitsplatz);
- ausschließlich zusätzliche Leistungen, die keine Aufsicht im Vorschul- oder Primarschulunterricht und Schulbusbegleitung sind, als definitiv ernanntes Personalmitglied verrichten (z. B. ein zusätzliches nicht subventioniertes Lehramt oder eine Entschädigungen für Leistungen in der Schulbibliothek).

DmfA - Die Quartalsmeldung

Allgemeines

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

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

Arbeitgeber, die wenige Mitarbeiter beschäftigen, können die Meldung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm)über das Internet (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm) vornehmen.

Für Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen, oder Unternehmen, die zahlreiche

Meldungen vornehmen müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser usw.), sind die Meldungen per Dateiübertragung durchzuführen.

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).

Innerhalb der Verjährungsfrist können Sie noch Änderungen an dieser Meldung vornehmen. Sowohl beim Einreichen der ursprünglichen Meldung als auch beim Einreichen einer Änderung erhalten Sie eine Empfangsbescheinigung. Danach erhalten Sie außerdem eine Mitteilung über den zu zahlenden Betrag.

Auch das Landesamt für soziale Sicherheit kann die registrierten Meldungen und die Änderungen davon nachprüfen und anpassen. Die Tatsache, dass bereits eine Änderung erstellt wurde oder Sie bereits eine Übersicht über die zu zahlenden Beiträge erhalten haben, ändert nichts daran.

Ändern einer eingereichten Meldung

Für Meldungen bis einschließlich dem 4. 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 Änderung 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 usw.

Ab der DmfA-Meldung des 1. Quartals 2003 (oder der DmfAPPL-Meldung ab 2005) gilt das Folgende.

Die Meldungen sind elektronisch, per Internet oder per Dateiübertragung zu übermitteln

Sie können die eingereichte Meldung 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 Übermittlungsweg wie für die ursprüngliche Meldung zu verwenden.

Weitere Informationen über die Änderung der Meldung per Internet finden Sie unter DmfA oder DmfAPPL per Internet (http://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/web/intro/home.htm). Die Demo-Version (DmfA, nicht DmfAPPL) kann Ihnen ebenfalls helfen, sich mit dieser interaktiven Anwendung vertraut zu machen.

Arbeitgeber oder Dienstleister, die zahlreiche Änderungen per Dateiübertragung

übermitteln wollen, finden unter Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#dmfappo) die diesbezüglichen technischen Informationen. Um eine schnelle Anpassung der Programmierung zu ermöglichen, werden regelmäßig zusätzliche technische Informationen zur Verfügung gestellt in der Doclibrary (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/infos_home.htm). Allerdings handelt es sich um Angaben, die noch nicht unbedingt definitiv sind.

Bei einer Änderung per Internet wird die ursprüngliche 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 (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/web/intro/home.htm)).

Änderungen werden auf die gleiche Weise wie die ursprüngliche Meldung behandelt. Sie werden deshalb registriert, ohne dass Sie mehr Rechenschaft als für die ursprüngliche Meldung ablegen müssen. In einem freien Textfeld kann der Grund für die Änderung der Meldung angegeben werden (= Begründung).

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 das Ergebnis wird auf dem Bildschirm gezeigt. Dies ist aber noch keine Mahnung zur Bezahlung. Der Arbeitgeber, der keine provinziale oder lokale Verwaltung ist, erhält einmal pro Monat vom LSS eine Abrechnung auf Papier mit allen im Laufe des Monats durchgeführten Änderungen und muss so schnell wie möglich den geforderten Betrag bezahlen. Für eine provinziale oder lokale Verwaltung wird der Betrag der Änderungen in der monatlichen Rechnung verarbeitet.

Die Folge beim Versäumnis

1. Meldung von Amts wegen durch das LSS erstellt

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

Unter Androhung gültiger Geldsanktionen übermittelt der Arbeitgeber dem LSS elektronisch die Quartalsmeldung innerhalb der gesetzlichen Frist und trägt dafür Sorge, dass die Quartalsmeldungen vollständig und richtig sind.

a) Anwendung der Geldbußen

Es sind vier Arten von Pauschalentschädigungen anwendbar:

1. In Ermangelung einer Meldung oder im Falle einer unvollständigen oder fehlerhaften Meldung schuldet der Arbeitgeber eine Pauschalentschädigung von 50,00 EUR für die amtliche Erstellung oder amtliche Berichtigung der Quartalsmeldung aufgrund einer Intervention der Sozialinspektion oder der Dienststellen des LSS. Die Pauschalentschädigung erhöht sich um eine Entschädigung von 4,00 EUR pro fehlender Beschäftigungszeile oder pro Beschäftigungszeile, für die der zu berücksichtigende Lohn geändert wurde.

Eine unvollständige Meldung ist eine Meldung, für die sechs Monate nach dem Ende des betreffenden Quartals eine oder mehrere Beschäftigungszeilen fehlen und bei der die Anzahl der natürlichen Personen, deren Beschäftigungszeilen fehlen, mindestens 5 % aller in der Meldung genannten Personen darstellt.

Eine unrichtige Meldung ist eine Meldung, für die sechs Monate nach dem Ende des betreffenden Quartals Elemente des Lohns fehlen, die für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen sind, wobei diese fehlenden Elemente des zu berücksichtigenden Lohns mindestens 5 % der in der Meldung angegebenen Lohnmasse darstellen.

2. 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. Diese Sanktion kann nicht zusammen mit den folgenden Sanktionen verhängt werden.

3. Die gleichen Beträge wie in Punkt 2 sind anwendbar, wenn das LSS feststellt, dass der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter einfach eine unvollständige oder unrichtige Meldung übermittelt haben. Von Einfach ist die Rede, wenn der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter zwei aufeinander folgende Quartale eine unvollständige oder unrichtige Meldung übermittelt haben. Diese Sanktion kann nicht muss der pauschalen Entschädigung unter Punkt 2 kumuliert werden.

4. Eine Pauschalentschädigung ist zu zahlen für das Nichteinreichen der Meldung oder das Einreichen einer unvollständigen oder unrichtigen Meldung für ein oder mehrere Fahrzeuge, die dem Solidaritätsbeitrag unterliegen.

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

Das LSS stellt die Pauschalentschädigung für eine verspätete Meldung nicht in Rechnung, wenn der Arbeitgeber vor Ende des zweiten Monats nach dem Quartal, auf das sich die Meldung bezieht, einreicht und seine vorigen Meldungen normalerweise innerhalb dieser gesetzlichen Frist übermittelt hat.

c) Befreiung von angewandten Sanktionen

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.

d) Ermäßigung von angewandten Sanktionen

Soweit der Arbeitgeber vorher alle fälligen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt hat und hierzu eine Meldung eingereicht hat, kann er eine Ermäßigung von höchstens 50 % des Betrags der Pauschalentschädigungen beantragen, wenn er außerordentliche Umstände nachweist, die das verspätete Einreichen der Meldung oder das Einreichen einer unvollständigen oder unrichtigen Meldung rechtfertigen.

Sofern der Arbeitgeber alle Sozialversicherungsbeiträge gezahlt hat und zwingende Billigkeitsgründe anführen kann, hat er die Möglichkeit, diese dem Verwaltungsausschuss vorzutragen, der ausnahmsweise die Ermäßigung von 50 % auf 100 % erhöhen kann.

3. Strafsanktionen

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

Verpflichtungen Regelungen der Sozialen Sicherheit

Kranken- und Invalidenversicherung

Meldung Soziales Risiko (MSR) - Leistungen

Der Arbeitgeber muss in einigen Fällen eine elektronische MSR einreichen, um den

Anspruch auf Krankheits- oder Invaliditätsentschädigungen seines Arbeitnehmers festzustellen und den Betrag zu berechnen. Die elektronische MSR kann über das Internet (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/web/home.htm) oder per Batch (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/batch/home.htm) eingereicht werden. Je nach sozialem Risiko gibt es unterschiedliche Szenarien für die sektoralen Leistungen.

Ein MSR-Szenario 1 ‚Informationsblatt' muss bei Arbeitsunfähigkeit im Anschluss an die Periode des garantierten Lohns versandt werden. Dieses MSR-Szenario 1 sollte vom Arbeitgeber auch bei der Beantragung von Mutterschaftsurlaub, Fernhaltung von der Arbeit als Maßnahme des Mutterschutzes, umgewandeltem Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Geburtsurlaub, Adoptionsurlaub und Pflegeelternurlaub eingereicht werden.

Ein MSR-Szenario 2 ‚Monatliche Meldung bei Wiederaufnahme einer angepassten Arbeit' ist zu übermitteln, wenn ein Arbeitnehmer während einer Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder des Mutterschutzes eine angepasste Arbeit leistet.

Weitere Informationen über die unterschiedlichen Szenarien für eine MSR-Leistung (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/inami/index.htm) finden Sie auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit. Für jedes Szenario finden Sie in den technischen „Anweisungen für den Arbeitgeber" alle Informationen über die beteiligten Personen, den Zeitpunkt der Meldepflicht und die auszufüllenden Angaben.

Der Beitragsschein

Das LSS erstellt normalerweise einen elektronischen Beitragsschein auf der Grundlage der DmfA-Meldung und sendet diesen Beitragsschein an die Auszahlungsstellen.

Wenn kein elektronischer Beitragsschein aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit der Nationalregister- oder Bis-Nummer 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 beschäftigt war. Im Konkursfall wird der Beitragsschein an den Konkursverwalter weitergeleitet.

Dieser Beitragsschein aus Papier ist vom Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen dem Arbeitnehmer zu übergeben. Dieser Beitragsschein aus Papier ist 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 streicht den ungeeigneten Text mit einem Kreuz durch.

Ist dem Arbeitnehmer ein Betragsschein mit deutschsprachigem Text zu überreichen, schickt der Arbeitgeber den auf Vorder- und Rückseite bedruckten Schein an das Landesamt für soziale Sicherheit zurück und fordert ein Exemplar in

deutscher Sprache an.

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.

Arbeitslosigkeit

Meldung Soziales Risiko - Arbeitslosigkeit

Der Arbeitgeber muss in einigen Fällen eine elektronische MSR einreichen, um den Anspruch auf Arbeitslosengeld seines Arbeitnehmers festzustellen und den Betrag zu berechnen. Die elektronische MSR kann über das Internet (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/web/home.htm) oder per Batch (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/batch/home.htm) eingereicht werden. In einen Fällen wird noch ein Formular aus Papier verwendet.

Je nach Risiko gibt es unterschiedliche Szenarien für den Sektor Arbeitslosigkeit. Hierunter werden im Falle von Vollarbeitslosigkeit, vorübergehender Arbeitslosigkeit oder Aussetzung für Angestellte und Teilzeitbeschäftigung einige MSRs für den Sektor Arbeitslosigkeit erläutert.

Weitere Informationen über die unterschiedlichen Szenarien für den Bereich Arbeitslosigkeit (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/index.htm) finden Sie auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit. Für jedes Szenario finden Sie in den technischen „Anweisungen für den Arbeitgeber“ alle Informationen über die beteiligten Personen, den Zeitpunkt der Meldepflicht und die auszufüllenden Angaben.

Vollarbeitslosigkeit

Wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird, auch wenn dies dem Arbeitnehmer zuzurechnen ist, hat der Arbeitgeber von Amts wegen und spätestens am letzten Arbeitstag (vor der Periode der Arbeitslosigkeit) eine elektronische Meldung MSR-Szenario 1 „Meldung am Ende des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage“ einzureichen und dem Arbeitnehmer ein Papierformular „C4ASR“ (oder „C4ASR-SWT“) zu übermitteln.

Der Arbeitgeber kann nach eigenem Ermessen auch (nur) ein Papierformular ‚C4-Arbeitslosigkeitsbescheinigung‘ oder ‚C4-SWT‘ an den Arbeitnehmer übermitteln.

Vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung für Angestellte

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit oder Aussetzung für Angestellte - d. h. wenn der Arbeitnehmer während der Dauer der Arbeitslosigkeit durch einen Arbeitsvertrag mit seinem Arbeitgeber verbunden bleibt, aber seine Arbeitsleistung vorübergehend reduziert oder aussetzt - muss der Arbeitgeber spätestens am ersten Tag vor dem normalen Arbeitsbeginn eine elektronische Meldung MSR-Szenario 2 „Meldung über den Anspruch auf vorübergehende Arbeitslosigkeit oder Aussetzung für Angestellte“ abgeben und dem Arbeitnehmer einen Ausdruck davon zur Verfügung stellen.

Das MSR-Szenario 2 ist vorgeschrieben bei

- **vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge schlechter Witterungsbedingungen (Arbeiter);**
- **vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge technischer Störungen (Arbeiter);**
- **vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt, höherer Gewalt aus medizinischen Gründen, kollektiver Schließung wegen Jahresurlaub oder Ausgleichsruhe, Streik oder Ausschluss, Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers;**
- **einer Regelung der Aussetzung für Angestellte wegen Arbeitsmangel.**

Bei vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge schlechter Witterungsbedingungen muss der Arbeitgeber, der nicht dem Baugewerbe angehört, ein elektronisches Bewertungsbuch (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/vbook/index.htm) auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit ausfüllen. Er kann nach eigenem Ermessen auch ein vom LfA beglaubigtes Bewertungsbuch aus Papier (https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e20#h2_0) ausfüllen.

Der Arbeitgeber muss am Monatsende eine elektronische Meldung MSR-Szenario 5 ‚Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit oder Aussetzung für Angestellte‘ einreichen und dem Arbeitnehmer einen Ausdruck davon zur Verfügung stellen.

Teilzeitbeschäftigung

Für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Teilzeitarbeitsregelung beschäftigt ist, muss der Arbeitgeber auf Verlangen jedes Arbeitnehmers, der darum bittet, zu Beginn der Teilzeitbeschäftigung eine elektronische Meldung MSR-Szenario 3 ‚Meldung der Beantragung der Teilzeitbeschäftigung‘ einreichen und dem Arbeitnehmer einen Ausdruck davon zur Verfügung stellen. Über diese Meldung werden dem Sektor Arbeitslosigkeit die notwendigen Informationen übermittelt:

- **ob der nicht freiwillige Teilzeitarbeitnehmer für das Statut eines Teilzeitarbeitnehmers mit Aufrechterhaltung der Rechte in Betracht kommt und gegebenenfalls Anspruch auf eine Ergänzung zum**

Teilzeitlohn (= Zulage zur Gewährleistung des Einkommens) hat;
- ob der freiwillige Teilzeitarbeitnehmer für eine Ergänzung zum Teilzeitlohn (= Zulage zur Gewährleistung des Einkommens) in Betracht kommt.

Der Arbeitgeber muss am Ende des Monats für die Arbeitnehmer, die eine Zulage zur Gewährleistung des Einkommens beantragt haben, eine elektronische Meldung MSR-Szenario 6 ‚Monatliche Meldung von Teilzeitarbeit für die Berechnung einer Zulage zur Gewährleistung des Einkommens' einreichen und dem Arbeitnehmer einen Ausdruck davon zur Verfügung stellen.

Pensionen

Die gesetzliche und vorzeitige Ruhestandspension

Das gesetzliche Pensionsalter liegt in Belgien bei 65 Jahren (und wird 2025 auf 66 Jahre und 2030 auf 67 Jahre erhöht).

Ein Arbeitnehmer oder Beamter kann vorzeitig in Ruhestand gehen, wenn er wenigstens 63 Jahre alt ist und 42 Jahre gearbeitet hat. Ausnahmen bestehen für Personen mit einer langen beruflichen Laufbahn und Personen, die vor dem 1.1.1956 geboren sind. Bei der ersten Kategorie handelt es sich um Personen, die wenigstens 60 Jahre alt sind und eine berufliche Laufbahn von 44 Jahren haben, und Personen, die wenigstens 61 Jahre alt sind und eine berufliche Laufbahn von 43 Jahren haben. Bei der zweiten Kategorie handelt es sich um Arbeitnehmer und Beamte, die in Pension gehen können, wenn sie 37 Kalenderjahre annehmbare Dienste nachweisen können.

Der Pensionsantrag

Personen, die ihren Hauptwohnsitz im Ausland haben, statutarische Beamte und Arbeitnehmer in einigen besonderen Systemen sind verpflichtet, einen Pensionsantrag zu stellen.

Auch Arbeitnehmer, die die Ruhestandspension vorzeitig oder nach dem gesetzlichen Pensionsalter aufnehmen möchten, müssen einen Pensionsantrag einreichen.

Es muss kein Pensionsantrag eingereicht werden, wenn der Arbeitnehmer in Pension gehen möchte, wenn er das gesetzliche Pensionsalter erreicht. In diesem Alter leitet der Föderale Pensionsdienst (FPD) automatisch eine Untersuchung ein.

Der Pensionsantrag kann vom Arbeitnehmer frühestens ein Jahr vor dem Eingangsdatum eingereicht werden:

- bei der Gemeindeverwaltung des Hauptwohnsitzes;

- bei einer der 200 lokalen Pensionsanlaufstellen des FPD;
- über die Website www.pensioenaanvraag.be (https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/static/applics/penonline/index.htm).

Die persönlichen Laufbahnangaben

Sigedis identifiziert die Arbeitnehmer und Beamte und aktualisiert ihre Laufbahnangaben für die Soziale Sicherheit.

Der Onlinedienst mycareer.be (http://www.mycareer.be/) bietet eine detaillierte Übersicht über die Laufbahn, sowohl für die aktiven Perioden als Arbeitnehmer, Beamter oder Selbständiger, als auch für die nicht aktiven Perioden (beispielsweise Arbeitslosigkeit, Zeitkredit, …)

Der Onlinedienst mypension.be (https://www.onprvp.fgov.be/nl/mypension/Paginas/default.aspx) enthält alle Angaben zur Pensionslaufbahn. Unter anderem sind das früheste Eingangsdatum der Pension und die Veranschlagung der gesetzlichen und zusätzlichen Pensionsbeträge (bei einer gleichbleibenden Laufbahn) aufgenommen.

Die Laufbahnangaben sind streng persönlich (Anmeldung mit elektronischem Ausweis).

Kontakt

Für alle Informationen im Zusammenhang mit den Gewährungsbedingungen für die Ruhestands- oder Hinterbliebenenpension können sich die Arbeitnehmer und Beamte an den Föderalen Pensionsdienst (https://www.sfpd.fgov.be/nl), Zuidertoren / Tour du Midi, 1060 Brüssel wenden (gebührenfreie Telefonnummer 1765).

Die Familienbeihilfen

Infolge der sechsten Staatsreform werden die Verwaltung und Auszahlung des Kindergeldes regionalisiert. Der Wohnort eines Kindes bestimmt die zuständige Region und jede Region hat eine Kindergeldregelung ausgearbeitet.

Die Zuständigkeit der Föderalagentur für Familienbeihilfen (FAMIFED) wurde am 1.1.2019 an Flandern, Wallonien und die deutschsprachige Gemeinschaft übertragen und ab dem 1.1.2020 erfolgt die Übertragung an Brüssel.

Informationen zum regionalisierten Kindergeld erhalten Sie bei:

- dem Vlaamse Uitbetaler Groeifonds FONS: www.fons.be (https://www.fons.be/home) oder www.groeipakket.be (http://www.groeipakket.be);
- der Waalse Agence pour une Vie de Qualité-Familles: www.aviq.be

(http://www.aviq.be) oder www.famiwal.be (http://www.famiwal.be);
- dem Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Abteilung Familie und soziale Angelegenheiten): www.ostbelgienlive.be (http://www.ostbelgienlive.be)
- dem Brusselse Kinderbijslagfonds: www.famiris.brussels (http://www.famiris.brussels).

Jahresurlaub

Arbeiter und Gleichgestellte, Hausangestellte, Lehrling-Arbeiter und Künstler

Der Arbeitgeber im Privatsektor, der entweder Arbeiter und Gleichgestellte oder Hausangestellte bzw. Lehrlinge oder Künstler beschäftigt, wird automatisch als Mitglied bei einer Urlaubskasse eingetragen. Dieser automatische Anschluss erfolgt auf der Grundlage der Aktivität des Arbeitgebers, die auf der ersten DmfA-Meldung des Arbeitgebers beim LSS angegeben ist.

Für Informationen über das Urlaubsgeld eines Arbeiters verweisen wir auf das Landesamt für den Jahresurlaub (LAJU) (https://www.rjv.fgov.be/nl/vakantiegeld).

Der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors ist für seine Arbeiter und Gleichgestellten und für die Lehrling-Arbeiter nicht an eine Urlaubskasse angeschlossen, sondern zahlt das Urlaubsgeld direkt aus.

Angestellte und Lehrling-Angestellte

Der Sozialversicherungsbeitrag für Angestellte und Lehrlinge umfasst keinen Anteil als Entschädigung für die jährlichen Urlaubstage; der Arbeitgeber zahlt dieses Urlaubsgeld direkt an den Arbeitnehmer. Ein Arbeitgeber, der nur Angestellte beschäftigt, muss deshalb keiner Urlaubskasse beitreten.

Informationen zum Urlaubsgeld, das einem Angestellten auszuzahlen ist, erhalten Sie bei einer der Außendirektionen der Aufsicht über die Sozialgesetze (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6552) des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung. Der FÖD Soziale Sicherheit bleibt für die allgemeinen Informationen zur Urlaubsgesetzgebung für Angestellte verantwortlich.

Arbeitsunfälle

Die obligatorische Arbeitsunfallversicherung

Jeder Arbeitgeber (natürliche Person, Gesellschaft, VoG…), der Personal beschäftigt, ist gesetzlich verpflichtet, eine Arbeitsunfallversicherung bei einer in Belgien anerkannten Versicherungsanstalt abzuschließen. Ein Beitritt zum LSS beinhaltet nämlich keinen Versicherungsschutz gegen 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, Lehrlinge, 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.

Auf der Grundlage des Prinzips der ‚einheitlichen Versicherung' deckt eine Arbeitsunfallversicherung alle Personalkategorien ab. Die Möglichkeit, separate Policen für verschiedene Betriebssitze und für Hausangestellte (die sozialversicherungspflichtig sind oder nicht) bleibt bestehen.

Die Föderalagentur für Berufsrisiken (FEDRIS) hat in Zusammenarbeit mit Versicherungsunternehmen, die für den Bereich Arbeitsunfälle zugelassen sind, ein elektronisches Policenverzeichnis erstellt.

Der Arbeitgeber, der zum ersten Mal Personal anwirbt, muss sich beim LSS als Arbeitgeber identifizieren und erhält eine LSS-Eintragungsnummer. Auf der Basis der LSS-Nummer kann der Arbeitsunfallversicherer die Police in das Verzeichnis aufnehmen.

Das elektronische Policenverzeichnis

Dieses Policenverzeichnis 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 zu erleichtern und diese dem richtigen Versicherungsunternehmen zuzuleiten;**
- **den Versicherungsgesellschaften die DmfA-Angaben für die Berechnung der Prämien zur Verfügung zu stellen;**
- **die Aufsicht über die Einhaltung der Versicherungspflicht, der jeder Arbeitgeber nachkommen muss, zu optimalisieren.**

Ausschlaggebend 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.

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

Fedris

Fedris 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 die Föderalagentur für Berufsrisiken (FEDRIS) 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 die Föderalagentur für Berufsrisiken (http://www.fedris.be/nl/contact) (Fedris), Dienststelle Ambtshalve Aansluitingen [Eintragungen von Amts wegen], Tel. 02 506 84 77, Fax. 02 506 84 15.

Meldung Soziales Risiko (MSR) - Arbeitsunfälle

Der Arbeitgeber muss bei einem Arbeitsunfall eines Arbeitnehmers in einigen Fällen eine elektronische MSR einreichen. Je nach sozialem Risiko gibt es unterschiedliche Szenarien für den Sektor Arbeitsunfälle.

Ein elektronisches MSR-Szenario 1 ‚Meldung eines Arbeitsunfalls' muss innerhalb einer Frist von acht Tagen eingereicht werden, wenn ein Arbeitnehmer oder Student Opfer eines Unfalls am Arbeitsplatz oder auf dem Arbeitsweg wurde. Auf der Grundlage des Policenverzeichnisses kann die MSR mit der korrekten Versicherungsgesellschaft gekoppelt werden. Der Arbeitgeber kann sich auch entscheiden, eine Meldung auf Papier bei der Fedris einzureichen.

Ein elektronisches MSR-Szenario 3 ‚Mitteilung der Wiederaufnahme der Arbeit' kann zu dem zeitpunkt eingereicht werden, an dem das Opfer eines Arbeitsunfalles die Arbeit vollständig wieder aufnimmt.

Weitere Informationen über die unterschiedlichen Szenarien für einen Arbeitsunfall (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/fat/index.htm) finden Sie

auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit. Für jedes Szenario finden Sie in den technischen „Anweisungen für den Arbeitgeber“ alle Informationen über die beteiligten Personen, den Zeitpunkt der Meldepflicht und die auszufüllenden Angaben.

Öffentlicher Sektor

Für den öffentlichen Sektor gilt eine spezifische Regelung, bei der der Arbeitgeber selbst für das Berufsrisiko in Bezug auf Arbeitsunfälle einsteht.

Die Regelung für den öffentlichen Sektor gilt auch für die provinzialen und lokalen Verwaltungen. Ebenso fallen die Gemeindeverbände, die Provinzvereinigungen, die autonomen Gemeinderegien, die autonomen Provinzialregien und die ÖSHZ-Vereinigungen ohne statutarisches Personal unter die vorgenannte private Regelung.

Ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors muss jeden Arbeitsunfall elektronisch über die Anwendung Publiato (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/publiato/index.htm)auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit an die Fedris melden.

Die Berufskrankheiten

Der Arbeitgeber ist hinsichtlich der Sozialen Sicherheit nicht verpflichtet, eine Versicherung gegen Berufskrankheiten seiner Arbeitnehmer abzuschließen.

Wenn ein Arbeitnehmer unter einer Berufskrankheit leidet, steht die Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) für die Versicherung des Risikos und die Entschädigung der Opfer einer Berufskrankheit ein.

Für Asbestopfer wurde eine spezielle Regelung ausgearbeitet. Ein innerhalb der Fedris eingerichteter Asbestfonds sorgt für die Entschädigung von Asbestopfern.

Für den öffentlichen Sektor gilt eine spezifische Regelung, bei der der Arbeitgeber selbst für das Risiko einer Berufskrankheit einsteht. Für die provinzialen und lokalen Verwaltungen übernimmt Fedris die Versicherung des Risikos und die Entschädigung der Opfer.

Sonstige Verpflichtungen

Jungarbeitnehmerverpflichtung

Mit Jungarbeitnehmerverpflichtung ist die obligatorische Einstellung von mindestens 3 % Jungarbeitnehmern, ausgedrückt in VZÄ (Vollzeitäquivalenten) im Vergleich zum 2. Quartal des Vorjahres gemeint.

Diese Verpflichtung gilt nur für Unternehmen, die am 30. Juni des Vorjahres mindestens 50 Arbeitnehmer im Dienst hatten. Für den Wohltätigkeitssektor, den öffentlichen Sektor und den Bildungssektor gelten abweichende Prozentsätze oder sie sind von dieser Verpflichtung befreit, aber der Föderalstaat und die öffentlichen Einrichtungen, die davon abhängen, müssen ebenfalls 3 % junge Arbeitnehmer beschäftigen.

Der Arbeitgeber kann von seiner Jungarbeitnehmerverpflichtung zu einem Drittel befreit werden, wenn er eine Reihe von Praktikumsplätzen im Rahmen einer Berufsausbildung für Jugendliche anbietet. Jugendliche, die im Rahmen der Förderung der Beschäftigung von gering qualifizierten Jugendlichen im nichtkommerziellen Sektor eingestellt werden, werden beim Erreichen des Kontingents für Jugendliche nicht mitgerechnet.

Die Berechnung, sowohl der Jugendlichen als auch der Mitarbeiter für das Referenzquartal, erfolgt auf der Basis der Daten der DmfA-Meldung.

Mit Erstbeschäftigungsabkommenist jeder Vertrag gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Arten aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen 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 Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierendes Lernen und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags;**

Zum Zeitpunkt des Dienstantritts muss der Jugendliche jünger als 26 Jahre sein. Das Erstbeschäftigungsabkommen läuft bis einschließlich zu dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

In den folgenden Situationen kann der Vertrag nicht die Eigenschaft eines Erstbeschäftigungsabkommens (nicht erschöpfend) haben;

- **Beschäftigung im statutarischen Arbeitsverhältnis**
- **Arbeitsverträge, die eine weniger als halbzeitliche Beschäftigung vorsehen**
- **Arbeitsverträge, die im Rahmen eines Programms für den beruflichen Übergang geschlossen wurden**
- **Arbeitsverträge, die im Rahmen eines Programms für die Wiedereingliederung (GESCO, DAC, …) geschlossen wurden**
- **Arbeitsverträge, die geschlossen wurden, um einen festen Arbeitnehmer während seiner Abwesenheit zu ersetzen**
- **Arbeitsverträge, die geschlossen wurden, um einen Frühpensionierten zu ersetzen (es sei denn, es geht um einen ausländischen Jugendlichen).**

Die Beschäftigung von bestimmten besonderen Kategorien ohne Arbeitsvertrag (Pflegeeltern, Künstler, freiwillige Feuerwehrleute/Sanitäter …) fällt ebenfalls außerhalb des Anwendungsbereichs des Erstbeschäftigungsabkommens.

Zusätzliche Informationen zur Jungarbeitenehmerverpflichtung oder den Bedingungen für eine Befreiung sind erhältlich beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=7780), der letztendlich befugt ist zu prüfen, wer der Verpflichtung entspricht und wer nicht.

Berechnung des Personalbestands im 2. Quartal des Vorjahres

Der Personalbestand, der in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für das 2. Quartal des Vorjahres berechnet wird, entspricht der Summe der VZÄ-Bruchzahlen der einzelnen Arbeitnehmer.

Wenn für einen Arbeitnehmer in diesem 2. Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird die VZÄ-Bruchzahl für jede Zeile einzeln berechnet.

Für Beschäftigungszeilen, in denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (DmfA-Lohncode 3 oder DmfAPPL-Lohncode 130) oder wegen fristloser Kündigung aus einem statutarischen Beschäftigungsverhältnis (DmfA-Lohncode 9 oder DmfAPPL-Lohncode 132), und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, darf kein VZÄ-Bruch berechnet werden.

Berechnung:

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 der Arbeitslosigkeit wegen krisenbedingter Aussetzung Angestellte (Leistungscode 76);**
  - **die Tage mit Streik/Lockout(Leistungscode 21);**
  - **die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch ein für allgemein verbindlich erklärtes KAA gewährt werden, und Ausgleichsruhetage im Bausektor (Leistungscode 12);**
  - **Urlaubstage für Arbeiter und Angestellte bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (Leistungscode 14).**
- **Z1 = die Anzahl der Stunden, die Y1 entspricht;**

- 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.

Die VZÄ-Bruchzahl wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma gerundet, 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. Aushilfskräfte werden auch nicht zur Berechnung des Personalbestands berücksichtigt (weder beim Entleiher noch beim Unternehmen für Aushilfsarbeit).

Berechnung der Anzahl junger Arbeitnehmer im laufenden Quartal

Die Anzahl der Jugendlichen, die im Laufe eines Quartals im Dienst ist, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche, die pro Jugendlichen berechnet wird. Wenn für den Arbeitnehmer für ein Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für die folgenden Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen zählen die VZÄ-Brüche doppelt, sofern dies auf der Arbeitskarte angegeben ist:

- jede Person ausländischer Herkunft, die unmittelbar vor ihrer Einstellung weniger als 26 Jahre alt ist;
    - Mit Person ausländischer Herkunft ist jede Person gemeint, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Staats besitzt, der zur Europäischen Union gehört, oder jene Person, von der mindestens ein Elternteil diese Staatsangehörigkeit nicht besitzt oder zum Todeszeitpunkt nicht hatte, oder die Person, von der mindestens zwei der Großeltern diese Staatsangehörigkeit nicht besitzen 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 unmittelbar vor ihrer Einstellung weniger als 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“, bei der „Agence wallonne pour l’Intégration des Personnes handicapées“, 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 VZÄ-Brüche von Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen Typ II und Typ III zählen ebenfalls doppelt.

Berechnung:

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 die VZÄ-Bruchzahl = 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 Erstbeschäftigungsvertrag vom Typ II oder III (Arbeits-Ausbildungs-Vertrag, Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierendes Lernen) entspricht die VZÄ-Bruchzahl = 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, gilt daher Y3 = T.**

Die anderen Faktoren sind mit denen zur Bestimmung des Personalbestands identisch (siehe oben).

Die VZÄ-Bruchzahl wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Die Gesamtsumme der VZÄ-Bruchzahlen 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. Die VZÄ-Bruchzahl dieser Arbeitnehmer wird mit den gleichen Formeln wie für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I berechnet.

Jugendliche, die im Rahmen der Bezuschussung für die Beschäftigung gering

qualifizierter Jugendlicher im nicht-kommerziellen Sektor eingestellt werden, kommen nicht in Betracht, um die Verpflichtung zu erfüllen und dürfen daher nicht mitgerechnet werden. Sie werden in der DmfA im Feld „Maßnahmen nicht-kommerzieller Sektor“ Code „8“ angegeben.

Flexi-Arbeitnehmer werden bei der Berechnung des Personalbestands des 2. Quartals nicht berücksichtigt und ebenso wenig bei der Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen.

Zu erledigende Formalitäten

Über die DmfA meldet der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung“, mit welcher Art von Erstbeschäftigungsabkommen ein Jugendlicher angeworben wird und zu welcher Kategorie er gehört (also auch mit Unterscheidung „behindert“ oder „ausländischer Herkunft“, wie in Artikel 23 des betreffenden Gesetzes vom 24. Dezember 1999 zur Förderung des Beschäftigung bestimmt). Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber bei den Parametern der Beschäftigungszeile auch angeben, um welche ‚Art Lehrling‘ es sich handelt.

Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Jungarbeitnehmerverpflichtung, das Recht der Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Für die Zählung der Zahl der Jugendlichen im laufenden Quartal werden alle Jugendlichen berücksichtigt, die am ersten Tag des Quartals noch keine 26 Jahre alt sind, ungeachtet dessen, ob sie mit einem Erstbeschäftigungsabkommen angeworben wurden oder nicht. Für die Zählung der Zahl der Arbeitnehmer während des zweiten Quartals des Vorjahres werden nur die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen abgezogen. Wird das Feld ‚Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung‘nicht korrekt ausgefüllt, hat dies einen direkten Einfluss auf die Berechnungen im Rahmen der Jungarbeitnehmerverpflichtung.

Für die Arbeitnehmer, die in Flandern, Wallonien oder der Region Brüssel-Hauptstadt wohnen, werden keine Arbeitskarten (http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e12)mehr ausgegeben. Der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter untersuchen, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.