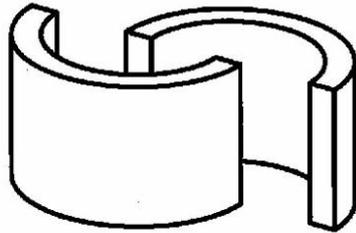


AMT FÜR DIE SONDERRGELUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNG



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN ASRSV

A S R S V Quartal:2017/4

Inhalt

- Der Lohnbegriff
 - Beschreibung
 - Spezifische Fälle
 - Das Abgangsgeld - Urlaubsregelung Privatangestellte
 - Bei Beendigung eines Arbeitsvertrags durch einen Arbeitgeber gezahlte Beträge.
 - Erstattung von Kostenentschädigungen
 - Mahlzeitschecks
 - Lohncharakter
 - Kumulation mit Betriebskantine
 - Öko-Schecks
 - Sport-/Kulturschecks
 - Geschenke / Geschenkschecks
 - Dienstalterszulage
 - Ergänzungen zu sozialen Vorteilen
 - Die Großzügigkeiten
 - Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen des Arbeitgebers
 - Arbeitgeberanteil bei der Anschaffung eines Personalcomputers durch den Arbeitnehmer
 - Sachvorteile
 - Der Lohnbegriff für statutarisches Personal
 - Ausschlüsse
 - Der Lohnbegriff für die Berechnung der Pensionsbeiträge der statutarischen Personalmitglieder
 - Grundprinzip
 - Der Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn
 - Der nicht Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn
 - Sachvorteile
 - Kopplung von Löhnen an Perioden

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

Im Grunde muss man deshalb Beiträge berechnen auf:

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

Konkret heißt dies, dass 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 Checks 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

Das Abgangsurlaubsgeld - Urlaubsregelung Privatangestellte

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

Das Abgangsurlaubsgeld muss bezahlt werden:

- wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers endet,
- wenn der Arbeitnehmer einberufen wird,
- eine Periode der Vollzeitlaufbahnunterbrechung;

Das Urlaubsgeld Dienstaustritt setzt sich zusammen aus:

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

Das einfache Abgangsurlaubsgeld eines vertraglichen Arbeitnehmers unterliegt – gemäß Artikel 23bis des Gesetzes

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

Die Regelung gilt **nicht** für:

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

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

Bei Beendigung eines Arbeitsvertrags durch einen Arbeitgeber gezahlte Beträge.

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

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

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

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

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

Erstattung von Kostenentschädigungen

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

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

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

Wenn die Kosten nicht tatsächlich anfallen oder nicht im Rahmen des Dienstverhältnisses entstehen, wird die

Kostenentschädigung als sozialversicherungspflichtiger Lohn behandelt.

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

Nachfolgende Unkostentabelle umfasst eine Beschreibung der verschiedenen Kosten, für die das LSS einen pauschal veranschlagten Betrag akzeptiert, sowie die Beträge und Bedingungen, unter denen sie angewandt werden können. Diese Pauschalen dürfen natürlich nicht nach Belieben zugeteilt werden; es handelt sich 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 die tatsächliche Kosten und Pauschalen nicht zusammen verwendet werden.

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

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Auto	0,3460 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - Das Fahrzeug darf weder Eigentum des Arbeitgebers sein noch durch ihn finanziert werden. - Die Pauschalen verstehen sich „all inclusive“: Unterhalt, Versicherung, Kraftstoff...
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Fahrrad	0,23 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - für beruflich bedingte Fahrten kann die Entschädigung nur zuerkannt werden, wenn das Fahrrad Eigentum des Arbeitnehmers ist.
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Fehlen von Einrichtungen	10,00 EUR / Tag	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss und während dieser Zeit keine sanitären Anlagen oder andere Einrichtungen benutzen kann, die in einem Unternehmen, einer Zweigniederlassung oder auf den meisten Baustellen vorhanden sind.
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Mahlzeit	7,00 EUR/Tag	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss. - Der Betrag der Entschädigung für Mahlzeitkosten wird nur anerkannt, wenn der Arbeitnehmer seine Mahlzeiten außerhalb des Unternehmens einnehmen muss.
Aufenthaltskosten in Belgien	35,00 EUR/Übernachtung	<ul style="list-style-type: none"> - wenn der Arbeitnehmer zum Übernachten nicht heimkehren kann, da der Arbeitsplatz zu weit entfernt ist. - deckt die Kosten für Abendessen, Unterkunft und Frühstück.
Dienstreisen ins Ausland maximal 30 Kalendertage: über 30 aufeinanderfolgende Kalendertage:	<p style="text-align: center;">Kategorie 1 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=14f68f19-69de-4c31-bfae-70ee4f8e1554&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)</p> <p style="text-align: center;">Kategorie 2 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=b3918a13-749c-4a11-b329-30ce354b22d3&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)</p>	<p>Voraussetzung: Der Lohn, den der Arbeitnehmer für diese Tage erhält, muss belgischen Steuern unterliegen und - wie bereits erwähnt - der Kostenrealität entsprechen.</p> <p>Hinweis: Wenn der Arbeitgeber auch die tatsächlichen Kosten kleinerer Ausgaben zusätzlich zur Gewährung der nachfolgend genannten Entschädigungen übernimmt, müssen diese wie folgt verringert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % für das Frühstück - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen - 5 % für kleinere Ausgaben

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Internationaler Transport	Aufenthaltsentschädigungen + AASO-Entschädigung + Zusatzentschädigung	<p>Die Zusatzentschädigung darf nur gewährt werden, wenn der Fahrer verpflichtet ist, seine tägliche oder seine gesetzliche Ruhezeit im Ausland zu nehmen, sofern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Zusatzentschädigung Zusatzkosten deckt und daher strikt an die Ruhezeit gebunden ist; - der Gesamtbetrag der Entschädigung (Aufenthalts-, AASO+ Entschädigung) nicht die Pauschalbeträge überschreitet, die der FÖD Inneres, Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit seinen Beamten für offizielle Auslandsaufträge gewährt (Kategorie 1- siehe Steuerrundschreiben (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=0eb18eab-7f97-4eeb-8bd0-302481d9f2e4&disableHighlighting=true&documentLanguage=n#findHighlighted))). <p>Hinweis: Wenn der Arbeitgeber auch die tatsächlichen Kosten kleinerer Ausgaben zusätzlich zur Gewährung der nachfolgend genannten Entschädigungen übernimmt, müssen diese wie folgt verringert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % für das Frühstück - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen - 5 % für kleinere Ausgaben
Bürokosten: Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen	124,45 EUR/Monat	<ul style="list-style-type: none"> - deckt die Kosten für Heizung, Strom, kleine Bürogeräte ... Diese Pauschale darf nur Arbeitnehmern gewährt werden, die strukturell und auf regelmäßiger Basis einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause ableisten und daher in ihrer Wohnung einen Raum einrichten müssen, um diese Arbeit zu verrichten. Für Arbeitnehmer, die bei ihrem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz haben, wird diese Pauschale nur akzeptiert, wenn aus ihrer Funktion eindeutig hervorgeht, dass sie auf regelmäßiger Basis zu Hause arbeiten. Für Arbeitnehmer, die unter das Arbeitszeitgesetz fallen, wird diese Pauschale daher nicht akzeptiert, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der die für ihn gültige höchstzulässige gesetzliche Arbeitszeit fast ausschließlich auf einem vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatz verbringt.
Bürokosten: Heimarbeiter (Arbeitsvertrag oder unter ähnlichen Bedingungen eingestellte Beschäftigte)	10 %	10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die zu Hause erbrachten Leistungen bezieht.
Bürokosten: Telearbeitnehmer	10 %	- 10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die Telearbeit bezieht.
Internet-Verbindung (inklusive Abonnement)	20 EUR/Monat	<p>Das LSS genehmigt die Zuerkennung dieser Beträge, sofern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Arbeitnehmer seinen eigenen PC und/oder Internetanschluss tatsächlich und auf regelmäßiger Basis zu beruflichen Zwecken nutzt (1 Tag/Woche, mehrere Male ein paar Stunden/Woche, einmal im Monat...); - sich der Arbeitgeber nicht auf andere Weise an diesen Kosten beteiligt (zum Beispiel durch Übernahme eines Teils der Anschaffungskosten des PC). <p>Bemerkungen:</p>
Anschaffung PC (einschließlich Peripheriegeräten und Software)	20 EUR/Monat	<ul style="list-style-type: none"> - Bei Überschreitung des Betrags ist der Teil, der 20 Euro überschreitet, sozialversicherungspflichtig, außer wenn der Arbeitgeber den vollständigen Betrag begründen kann; - die Pauschale(n) kann/können nicht für die gelegentliche Nutzung des eigenen PC und/oder Internetanschlusses gewährt werden. Wenn der Arbeitgeber die Kosten entschädigen lassen möchte, muss er die Höhe der Entschädigung, die er gewährt,

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

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

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

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

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

Für Arbeitnehmer, die ihren eigenen PC und/oder einen Internetanschluss nur gelegentlich gebrauchen (um zum Beispiel hin und wieder abends einen Bericht zu erstellen oder Unterlagen nachzulesen), gilt die Pauschale von 20

Euro nicht. Wenn der Arbeitgeber die Kosten entschädigen lassen möchte, muss er die Höhe der Entschädigung, die er gewährt, begründen können.

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

Mahlzeitschecks

Lohncharakter

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

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

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

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

Kollektives Arbeitsabkommen

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

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

Ein Scheck pro Tag

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

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

Alternative Zählung:

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

folgendermaßen:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

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

Arbeitgeberanteil

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

Arbeitnehmeranteil

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

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

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

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

- wenn der Arbeitstag höchstens acht Stunden dauert: Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck ist von der pauschalen Mahlzeitentschädigung abzuziehen;
- wenn der Arbeitstag länger als acht Stunden dauert: Der Arbeitnehmer kann die pauschale 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 Bewertungskriterium. Es bleibt jedoch den Unternehmen überlassen, den genauen Selbstkostenpreis der Mahlzeit ihrer Kantine zu bestimmen.

Es handelt sich hier um normale Mahlzeiten (beispielsweise eine Suppe oder eine kleine Vorspeise, ein (warmes) Hauptgericht, ein Nachtrisch 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 gewährt 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 Vertrag

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 kann 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%27+and+actif+%3D+%27Y%27&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 35,00 EUR nicht, wobei diese Summe ggf. um 35,00 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 **ehrvollen Auszeichnung** gewährt und überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer insgesamt 105,00 EUR nicht.

Mit ‚ehrvoller 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 ehrevolle Auszeichnung betrachtet).

- Sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich seiner **Versetzung in den Ruhestand** gewährt, sofern sie einen Betrag in Höhe von 35,00 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten und sofern der Gesamtwert mindestens 105,00 EUR und höchstens 875,00 EUR beträgt.

Wenn der Wert dieser Geschenke diese Summe überschreitet, werden 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.

Die Großzügigkeiten

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

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

Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen des Arbeitgebers

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

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

Arbeitgeberanteil bei der Anschaffung eines Personalcomputers durch den Arbeitnehmer

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

Bei der Anschaffung eines solchen PC können gleichzeitig auch Peripheriegeräte, ein Drucker, ein Internetanschluss, ein Internetabonnement und die jeweils erforderliche Software erworben werden. Die Beihilfe des

Arbeitgebers ist von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, sofern folgende Bedingungen erfüllt werden:

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

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

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

Sachvorteile

Ein Teil des Lohns kann in Form von Sachleistungen gezahlt werden; ihr Schätzwert ist jedoch schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer vor seiner Einstellung mitzuteilen. Außerdem dürfen Sachvorteile – auf der Grundlage von Artikel 6, § 1 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer – einen bestimmten Prozentsatz vom Lohn nicht überschreiten. Wenn der Arbeitgeber einem Hausmeister ein Haus oder eine Wohnung zur Verfügung stellt, dürfen die Sachvorteile höchstens zwei Fünftel des Bruttolohns betragen.

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

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

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

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

- Frühstück: 0,55 EUR pro Tag;
- Hauptmahlzeit: 1,09 EUR pro Tag;
- Abendessen: 0,84 EUR pro Tag;
- Unterkunft, sofern der Arbeitnehmer nicht über verschiedene Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio verfügt: 0,74 EUR pro Tag;
- ein vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellter PC: 180 EUR pro Jahr (auf Monats- oder Tagesbasis zu berechnen):
 - wenn sowohl ein PC als auch ein Tablet kostenlos zur Verfügung gestellt werden, bleibt der Vorteil auf 180 Euro pro Jahr beschränkt;
 - wenn nur ein Tablet kostenlos zur Verfügung gestellt wird, wird der tatsächliche monatliche Vorteil des

Tablets berechnet;

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

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

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

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

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

Die einem **Hausmeister** zuerkannten Sachvorteile werden mit einem Betrag in Höhe des üblichen Wertes veranschlagt. Das LSS zahlt den üblichen Wert der kostenlosen Unterkunft in einer Wohnung sowie der kostenlosen Heizung und des kostenlosen Stroms aufgrund der pauschalen Schätzung des FÖD Finanzen, die gemäß Artikel 18, § 3, 2° und 4° des KE/ESG 92 angewandt wird.

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

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

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

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

Für das Einkommensjahr 2017 beträgt der Koeffizient 1,74911.

Vorangegangene Jahre

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

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

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

Die Pauschale wird wie folgt festgelegt:

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

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

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

Vorangegangene Jahre

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

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

Vorangegangene Jahre

Ab 01.07.2016 entspricht der Jahresbetrag 3.064,80 EUR und der Quartalsbetrag 766,20 EUR.

Ab 01.07.2013 entspricht der Jahresbetrag 3.004,65 EUR und der Quartalsbetrag 751,16 EUR.

Ab 01.03.2012 entspricht der Jahresbetrag 2.945,81 EUR und der Quartalsbetrag 736,45 EUR.

Ab 01.06.2011 entspricht der Jahresbetrag 2.888,08 EUR und der Quartalsbetrag 722,02 EUR.

Ab 01.10.2010 entspricht der Jahresbetrag 2.831,48 EUR und der Quartalsbetrag 707,87 EUR.

Wie viel Sozialversicherungsbeiträge auf Sachvorteile zu zahlen sind, hängt davon ab, ob der Hausmeister für seine Funktion definitiv ernannt oder vertraglich angestellt wurde und im Falle einer definitiven Ernennung davon, ob Artikel 30, § 2, 4° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 anwendbar ist oder nicht. Dabei gibt es vier verschiedene Möglichkeiten:

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

Hausmeisteraufgaben als zusätzliche Leistungen betrachtet. Falls diese Leistungen

- aus der Hauptfunktion hervorgehen, betrachtet das LSS sie als Überstunden im Rahmen der Hauptfunktion des definitiv ernannten Bediensteten. Die Sachvorteile unterliegen Beiträgen zur sozialen Sicherheit, sofern nicht die Zuteilungsmodalitäten bis spätestens 01.08.1990 in einer lokalen Ordnung festgelegt und seitdem nicht mehr geändert wurden.
- nicht aus der Hauptfunktion hervorgehen, betrachtet das LSS die Hausmeisteraufgabe als eine zusätzliche zeitweilige Anstellung. Die Sachvorteile unterliegen Beiträgen zur sozialen Sicherheit im Rahmen der Regelung der vertraglichen Arbeitnehmer.

Der Lohnbegriff für statutarisches Personal

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

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

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

1. Entschädigungen für das obligatorische Tragen tatsächlicher Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind (zum Beispiel Kabinettszulage);
 2. Haushalts- oder Ortszulage;
 3. Beträge und Vorteile aufgrund der Artikel 19, § 2, 19bis und 19ter des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969,
 4. Zulagen, Prämien oder Entschädigungen, deren Zuteilungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder satzungsgemäßen Bestimmungen festgelegt wurden und am 01.01.1991 keinen Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen waren
- Es ist erforderlich, dass der Gehaltszuschlag in einem Erlass, einer Verordnung oder einer Satzung der Verwaltung vor dem 02.08.1990 festgelegt wurde und von der zuständigen Verwaltung genehmigt wurde.

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

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

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

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

Als Änderungen der Zuteilungsbedingungen gelten nicht:

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

- die Entschädigungen für Samstagsleistungen für das Personal der lokalen Polizei, das die Aufrechterhaltung des alten Statuts wählte, und das Personal der öffentlichen Feuerwehrdienste (KE vom 20.06.1994).

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

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

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 200,00 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 135,00 EUR pro Jahr und pro Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2008.
- 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 Sechstageswochenregelung betrifft.
- Die Kilometerentschädigung, die dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem **Fahrrad** zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz gewährt wird. Ab 01.01.2010 wird ein steuerlicher Indexierungsmechanismus verwendet. Für 2017 entspricht der Höchstbetrag 0,23 EUR pro Kilometer.
- 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 01.07.2017 beträgt die indexierte Entschädigung für Ferienlager 39,10 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).
- Ausschließlich für Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung für Kranken- und Invalidenversicherung, **Sektor Gesundheitspflege**, fallen:
 - Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
 - Haushalts- oder Ortszulage;
 - alle Zulagen, Prämien und Entschädigungen, deren Gewährungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen festgelegt wurden und von denen bis einschließlich zum 31.12.1990 keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden mussten, sowie die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben;
 - 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 Viertageswoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Dienst.

Der Lohnbegriff für die Berechnung der Pensionsbeiträge der statutarischen Personalmitglieder

Grundprinzip

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

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

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

Die Pensionsbeiträge für ein statutarisches Personalmitglied werden berechnet auf

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

Übersichtstabelle Pensionsbeiträge

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

Der Pensionsbeiträgen unterworfenene Lohn

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

Dies gilt unter anderem für:

- den Gehaltszuschlag von 10 % oder 11 %, der auf der Grundlage des realen Jahresgehalts berechnet wird, und zwar unabhängig davon, ob zwei der drei oben genannten außerordentlichen Leistungen ununterbrochen erfüllt werden (Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 12.06.1991);
- die Stundenpauschale von 2,05 EUR (nicht-indexiert - Schwellenindex 138,01) für Nachtleistungen (Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 17.04.1989);
- die Entschädigung für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen, mittels einer Erhöhung des Stundenlohns von 25 %, 100 % oder 125 %;
- die Entschädigung von 1,02 EUR (nicht indexiert - Schwellenindex 138,01) je tatsächlich geleisteter Stunde an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, die Personalmitgliedern der öffentlichen Erholungs- und Pflegeheime und der öffentlichen Seniorenheime gewährt wird (Rundschreiben des LIKIV vom 17.07.1992).
- die Funktionszulage von 4 bis 12 %, die Hauptkrankenpflegern, Krankenpfleger-Dienstleitern und damit gleichgesetztem medizinischen Hilfspersonal gewährt werden (Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 12.06.1991 oder 01.06.1992);
- die dem Pflege- und Betreuungspersonal und dem damit gleichgesetzten Personal im Rahmen der Maßnahmen zum Laufbahnende und zur Arbeitszeitverkürzung gewährte Prämie (Protokoll Nr. 120/2 vom 28.11.2000 des Gemeinsamen Ausschusses für alle öffentlichen Dienste über den Mehrjahresplan der öffentlichen Gesundheitsversorgung),
- die Gehaltszuschläge für die Ausübung eines Mandats, die dem Polizeipersonal gewährt werden,
- die Prämie für Kompetenzentwicklung, die dem Polizeipersonal gewährt wird.
- die Ausbildungszulage, die dem in den lokalen Polizeidienst versetzten ehemaligen Militärpersonal gewährt wird;
- die Meisterzulage, die dem in den lokalen Polizeidienst versetzten ehemaligen Militärpersonal gewährt wird;
- der Gehaltszuschlag, der definitiv ernannten Personalmitgliedern, die die (freiwillige) Viertageweche beanspruchen, gewährt wird.

Ebenfalls Pensionsbeiträgen unterliegen:

des öffentlichen Sektors in Betracht und unterliegen Pensionsbeiträgen.

Wenn der definitiv ernannte Hausmeister ein Tarifgehalt erhält, werden die Sachvorteile von Pensionsbeiträgen befreit. Das Tarifgehalt unterliegt jedoch Pensionsbeiträgen.

Wenn der definitiv ernannte Hausmeister kein Tarifgehalt erhält, sondern nur Sachvorteile oder einen Gehaltszuschlag zusätzlich zu diesen Vorteilen, unterliegen die Sachvorteile Pensionsbeiträgen. Der etwaige Gehaltszuschlag, den die Verwaltung zusätzlich zu den Sachvorteilen gewährt, ist von Pensionsbeiträgen befreit

Kopplung von Löhnen an Perioden

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

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

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

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

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

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