LANDESAMT FüR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT

ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal:2022/1

Inhalt

- › Die Personen
  - › Allgemeine Regeln
  - › Spezifische Fälle
    - › Apotheker
    - › Handelsvertreter
    - › Sportler
    - › Sportveranstaltungen
    - › Soziokultureller Sektor und Sport
    - › Ähnliche zusätzliche Leistungen
    - › Künstler
    - › Lehrlinge - alternierende Ausbildung
    - › Praktikanten
    - › Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag
    - › Bevollmächtigter von Vereinigungen
    - › Mandatsträger von Gesellschaften
    - › Heimarbeiter
    - › Personenbeförderer
    - › Güter-/Warentransporteure
    - › Behinderte Arbeitnehmer und Auszubildende
    - › Studenten
    - › Ärzte in Ausbildung
    - › Ärzte
    - › Stipendiaten
    - › Tageseltern ‚sui generis‘
    - › Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
    - › Aushilfskräfte
    - › Ehegatten
    - › Seefischer
    - › Binnenschiffer
    - › Landwirtschaftliche Arbeiter
    - › Hauspersonal
    - › Persönliche Assistenten
    - › Freiwillige
    - › Vereinsarbeiter
    - › K. E. 499 Bedürftige Jugendliche
    - › Personal Reinigungssektor
    - › Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter
    - › Seeleute
    - › Das Sozialstatut des nicht geschützten lokalen Mandatsträgers
    - › Parlamentarier
    - › Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08. Juli 1976 beschäftigt sind

Die Personen

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 **an sich nicht aus**, um zu bestimmen, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht:

- der Name des Vertrags;
- die Eintragung bei einer Einrichtung der sozialen Sicherheit;
- die Eintragung bei der Zentralen Datenbank der Unternehmen;
- 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 Selbstständigen 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
- Heimarbeiter
- Personenbeförderer
- Güter-/Warentransporteure
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt
- Stipendiaten
- Tageseltern
- persönliche Assistenten

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
- landwirtschaftliche Arbeiter
- Studenten
- Hausangestellte (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 (DmfAPPL)~~
- Studenten
- Freiwillige bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst ~~(DmfAPPL)~~.

Spezifische Fälle

Apotheker

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

Handelsvertreter

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

Sportler

Welche Sportler sind meldepflichtig?

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

Dieses Gesetz definiert einen entlohnten Sportler als denjenigen, der sich gegen ein Gehalt, das einen bestimmten Betrag überschreitet, verpflichtet, sich unter der Autorität einer anderen Person auf einen Sportwettbewerb vorzubereiten oder daran teilzunehmen. Dabei wird der Gesamtbetrag berücksichtigt, auf den der Sportler Anspruch hat (festes Gehalt, Gewinnprämien, Unkostenvergütungen usw.). Dieser Jahresbetrag ist für den Zeitraum vom **01. Juli 2021** bis **30. Juni 2022** auf **10.824,00 EUR** festgesetzt.

Frühere Beträge:

- 9.400,00 EUR für die Periode vom 01.07.2014 bis 30.06.2015;
- 9.600,00 EUR für die Periode vom 01.07.2015 bis 30.06.2016;
- 9.800,00 EUR für die Periode vom 01.07.2016 bis 30.06.2017;
- 10.200,00 EUR für den Zeitraum vom 01. Juli 2017 bis 30. Juni 2019;
- 10.612,00 EUR für den Zeitraum vom 01. Juli 2019 bis 30. Juni 2021.

Sportler im Sinne dieses Gesetzes gelten, ohne Möglichkeit des Gegenbeweises, als durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte gebunden. Deshalb müssen sie beim LSS gemeldet werden. Ferner wird davon ausgegangen, dass Trainer in den Sportarten Fußball, Basketball, Volleyball und Radrennen sowie Fußball- und Basketballschiedsrichter, deren Lohn die oben genannten Beträge erreicht, durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte gebunden sind. Der Fußballverband KBVB-URBSFA wird als Arbeitgeber der Schiedsrichter betrachtet.

Personen, die nicht unter dieses Gesetz fallen, werden nur beim LSS gemeldet, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten. Das heißt, dass sie ihre Leistungen unter der Autorität einer bestimmten Person erbringen und für ihre Leistungen ein Gehalt empfangen, das mehr als eine Rückerstattung von Kosten ist, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

Berechnungsgrundlage

Die Sozialversicherungsbeiträge für Sportler werden nicht mehr auf das Gehalt bis zu dem Höchstbetrag berechnet, der als Berechnungsgrundlage des Arbeitslosengeldes gemäß Artikel 111 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit dient (Programmgesetz vom 27. Dezember 2021 - BS vom 31. Dezember 2021; Königlicher Erlass noch nicht veröffentlicht).

Für sie gelten die regulären Beiträge auf den tatsächlichen Lohn. Ab dem 1. Januar 2022 gelten auch für sie alle Verordnungen. Das heißt, dass:

- sie der normalen Urlaubsregelung unterliegen
- die strukturelle Ermäßigung nach den üblichen Regeln auf sie angewendet werden kann
- die Lohnermäßigung fällig ist.

Es wurde eine Reihe von spezifischen Maßnahmen ergriffen, um die finanziellen Auswirkungen der Umstellung zu begrenzen:

- Es wird eine Zielgruppenermäßigung fur entlohnte Sportler eingeführt; Es handelt sich um die Ermäßigung G_{19} in Höhe von 65 % des Saldos der Arbeitgeberbeiträge, der ggf. nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung übrigbleibt.
- Ein Sportbonus in Form einer Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags ist vorgesehen. Er besteht aus
  - einem Pauschalbetrag
  - und einer 60-prozentigen Senkung des verbleibenden Saldos der Arbeitnehmerbeiträge
- einer **Übergangsmaßnahme**: Die Arbeitgeber von Sportlern können beim LSS **gütlich vereinbarte Tilgungspläne** für die geschuldeten Beiträge für das 1., 2. und 3. Quartal 2022 beantragen, wobei die Beitragszuschläge, die eventuellen Pauschalentschädigungen für die Nichterfüllung der Vorauszahlungspflichten und die Verzugszinsen nicht erhoben werden, wenn und soweit die festgelegten Zahlungsmodalitäten strikt eingehalten werden.

~~Die Beiträge werden in bestimmten Fällen auf der Grundlage eines pauschalen Monatsbetrags berechnet. Ab 01.01.2008 wird dieser monatliche Betrag an den Höchstbetrag angeglichen, der gemäß Artikel 111 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit als Berechnungsgrundlage für das Arbeitslosengeld dient. Ab **1. September 2021** entspricht dieser Betrag **2.474,22 EUR**.~~

~~Frühere Beträge:~~

- ~~Von 01.09.2017 bis 31.08.2018 beläuft sich der Betrag auf 2.281,09 EUR;~~
- ~~Von 01.09.2018 bis 31.08.2019 beläuft sich der Betrag auf 2.326,62 EUR;~~
- ~~Von 01.09.2019 bis 29.02.2020 beläuft sich der Betrag auf 2.352,21 EUR;~~
- ~~Von 01.03.2020 bis 30.06.2021 beläuft sich der Betrag auf 2.399,25 EUR;~~
- ~~Von 01.06.2021 bis 31.08.2021 beläuft sich der Betrag auf 2.425,64 EUR.~~

Dies gilt sowohl für Sportler, die unter das Gesetz vom 24. Februar 1978 über den Arbeitsvertrag für entlohnte Sportler fallen, als auch für entlohnte Sportler, die nicht unter dieses Gesetz fallen.

~~Falls der Bruttomonatslohn des Sportlers mindestens 2.474,22 EUR (ab 1. September 2021) beträgt, werden die Beiträge anhand dieses Betrags berechnet, ansonsten auf Basis des realen Lohns.~~

Die Beiträge für Trainer und Schiedsrichter, die dem Gesetz vom 24. Februar 1978 unterliegen oder im Rahmen eines Arbeitsvertrags tätig sind, bleiben unverändert. Sie wurden schon auf der Grundlage ihres realen Lohns berechnet.

Wer ist der Arbeitgeber von Radrennfahrern?

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

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Sportlern

! Die Art der Meldung von Sportlern hängt nicht nur von der Höhe der erhaltenen Löhne ab, sondern auch von der paritätischen Kommission, in deren Zuständigkeitsbereich sie fallen!

In der DmfA muss die Meldung von entlohnten Sportlern und Gleichgestellten **im Privatsektor** folgendermaßen vor sich gehen:

Art Sportler	Entlohnung auf jährlicher Grundlage	PK	KAT	ANKZ	JU	Lohnmäß.	Beitr. FBK 2. Säule	Berechnungs-grundlage = Pauschale	Strukt. Erm.	Zielgr. Erm. Sport (4110)	Zielgr. Erm. (nicht kumulier-bar mit 4110)	Soz. Mar.	Arbeits-bonus	Sport-bonus
Sportler	≥ 10824 €	223	070	494	~~/~~Ja	~~/~~Ja	830	~~Ja~~/	~~/~~Ja	Ja	Ja	/	Ja ~~wenn Lohn < Pauschalbetrag~~	Ja
	< 10824 €	329.01	176	~~494~~454	~~/~~Ja	~~/~~Ja	830 835	~~Ja~~/	~~/~~Ja	Ja	Ja	~~/~~Ja	Ja	Ja
		329.02 329.03	076	~~494~~454	~~/~~Ja	~~/~~Ja	833 830	~~Ja~~/	~~/~~Ja	Ja	Ja	~~/~~Ja	Ja	Ja
		200	076	494	~~/~~Ja	~~/~~Ja	831	~~Ja~~/	~~/~~Ja	Ja	Ja	/	Ja	Ja

Art Sportler	Entlohnung auf jährlicher Grundlage	PK	KAT	ANKZ	JU	Lohnmäß.	Beitr. FBK 2. Säule	Berechnungs-grundlage = Pauschale	Strukt. Erm.	Zielgr. Erm. Sport (4110)	Zielgr. Erm. (nicht kumulier-bar mit 4110)	Soz. Mar.	Arbeits-bonus	Sport-bonus
Sportler -> Ende des Jahres 18	≥ 10824 €	223	070	487	~~/~~Ja	/	830	~~Ja~~/	/	Ja	Ja	/	/	Ja
	< 10824 €	329.01	176	487	~~/~~Ja	/	830 835	~~Ja~~/	/	Ja	Ja	/	/	Ja
		329.02 329.03	076	487	~~/~~Ja	/	833 830	~~Ja~~/	/	Ja	Ja	/	/	Ja
		200	076	487	~~/~~Ja	/	831	~~Ja~~/	/	Ja	Ja	/	/	Ja
Fußballschiedsrichter und Trainer in den Sportarten Fußball, Basketball, Volleyball und Radrennen	≥ 10824 €	223	070	495	Ja	Ja	830	/	Ja	/	Ja	/	Ja	/
	< 10824 €	329.01	262	495	Ja	Ja	830 835	/	Ja	/	Ja	Ja	Ja	/
		329.02	362	495	Ja	Ja	830	/	Ja	/	Ja	Ja	Ja	/
		329.03	762 862	495	Ja	Ja	830	/	Ja	/	Ja	Ja	Ja	/
		200	010 210	495	Ja	Ja	831	/	Ja	/	Ja	/	Ja	/
Fußballschiedsrichter und Trainer in den Sportarten Fußball, Basketball, Volleyball und Radrennen -> -> Ende des Jahres 18	≥ 10824 €	223	070	487	Ja	/	830	/	/	/	Ja	/	/	/
	< 10824 €	329.01	262	487	Ja	/	830 835	/	/	/	Ja	/	/	/
		329.02	362	487	Ja	/	830	/	/	/	Ja	/	/	/
		329.03	762 862	487	Ja	/	830	/	/	/	Ja	/	/	/
		200	010 210	487	Ja	/	831	/	/	/	Ja	/	/	/

In der DmfA muss die Meldung von entlohnten Sportlern und Gleichgestellten **im öffentlichen Sektor** folgendermaßen vor sich gehen:

Art Sportler	Entlohnung auf jährlicher Grundlage	PK	KAT	ANKZ	JU	Lohnmäß.	Beitr. FBK 2. Säule	Berechnungs-grundlage = Pauschale	Strukt. Erm.	Zielgr. Erm. Sport (4110)	Zielgr. Erm. (nicht kumulier-bar mit 4110)	Soz Maribel	Arbeitsbonus	Sportbonus
Sportler		999	050	494	/	~~/~~Ja	/	~~Ja~~/	/	Ja	Ja	/	Ja ~~wenn Lohn ≤ Pauschalbetrag~~	Ja
			096	494	/	~~/~~Ja	/	~~Ja~~/	/	Ja	Ja	Ja	~~Ja wenn Lohn ≤ Pauschalbetrag~~	Ja
Sportler -> Ende des Jahres 18		999	050	487	/	/	/	~~Ja~~/	/	Ja	Ja	/	/	Ja
			096	487	/	/	/	~~Ja~~/	/	Ja	Ja	Ja	/	Ja
Trainer in den Sportarten Fußball, Basketball, Volleyball und Radrennen		999	050	495	/	Ja	/	/	/	/	Ja	/	Ja	/
			096	495	/	Ja	/	/	/	/	Ja	Ja	Ja	/

Art Sportler	Entlohnung auf jährlicher Grundlage	PK	KAT	ANKZ	JU	Lohnmäß.	Beitr. FBK 2. Säule	Berechnungs-grundlage = Pauschale	Strukt. Erm.	Zielgr. Erm. Sport (4110)	Zielgr. Erm. (nicht kumulier-bar mit 4110)	Soz Maribel	Arbeitsbonus	Sportbonus
Trainer in den Sportarten Fußball, Basketball, Volleyball und Radrennen -> -> Ende des Jahres 18		999	050	487	/	/	/	/	/	/	Ja	/	/	/
			096	487	/	/	/	/	/	/	Ja	Ja	/	/

Sportveranstaltungen

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

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

~~Arbeitgeber, die nur Personen unter diesem Artikel beschäftigen, müssen sich zuerst beim LSS anmelden (über WIDE).~~

Siehe „Soziokultureller Sektor und Sport“.

Soziokultureller Sektor und Sport

Die seit dem 1. Januar 2021 geltende Übergangsregelung für die Verbandsarbeit endet am 31. Dezember 2021. Ab dem 1. Januar 2022 fällt diese Regelung teilweise unter das System von Artikel 17 des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969.

Das bestehende System wurde erweitert, um die Einstellung von Mitarbeitern für Tätigkeiten zu ermöglichen, die früher Teil der Vereinsarbeit waren. Zugleich wurden neue Kontingente eingeführt und die Modalitäten angepasst.

Im Rahmen des neuen Artikels 17 mögliche Tätigkeiten

Folgende Arbeitgeber und Tätigkeiten fallen unter den neuen Artikel 17:

- 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 **(für sie gilt weiterhin das Kontingent von 25 Tagen/Jahr**).
- 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 von den zuständigen Behörden anerkannten Organisationen des Amateurkunstsektors oder Organisationen, die bei einem anerkannten Dachverband angeschlossen sind, die Personen als künstlerische oder (kunst-) technische Betreuer und Lehrer, Coaches und Prozessbegleiter beschäftigen und deren Leistungen keine künstlerischen Leistungen sind, die bereits von der pauschalen Kostenvergütung gedeckt sind oder dafür in Betracht kommen;
- ~~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;
- Die Organisatoren von Sportveranstaltungen und die von ihnen ausschließlich am Tag der Veranstaltung beschäftigten Personen, mit Ausnahme von bezahlten Sportlern;
- Die Organisatoren soziokultureller Veranstaltungen und die von ihnen beschäftigten Personen für maximal 32 Stunden, die je nach Bedarf am Tag der Veranstaltung und an drei Tagen vor oder nach der Veranstaltung verteilt werden, mit Ausnahme der künstlerischen Leistungen, die bereits von der pauschalen Kostenvergütung gedeckt sind oder dafür in Betracht kommen.

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

Anwendungsbereich und Quote

Der neue Artikel 17 gilt sowohl für den soziokulturellen als auch für den sportlichen Bereich. Während der geltende Artikel derzeit eine Quote von 25 Tagen/Jahr vorsieht, wird diese Quote nun in Stunden gerechnet:

- **300 Stunden/Jahr** für alle in Artikel 17 aufgeführten **Tätigkeiten**, bei einer Obergrenze von 100 Stunden pro Quartal
  - außer für das 3. Quartal: Obergrenze 190 Stunden
- Ausnahme: **450 Stunden/Jahr** für den **Sportbereich**, bei einer Obergrenze von 150 Stunden pro Quartal
  - außer für das 3. Quartal: Obergrenze 285 Stunden

Tätigkeiten, die unter jede der beiden Quoten fallen, können kombiniert werden. In diesem Fall ist die Obergrenze für alle Tätigkeiten zusammen auf 450 Stunden/Jahr begrenzt.

Für **Studenten** ist die Obergrenze auf **190 Stunden pro Jahr** begrenzt. Konkret bedeutet dies, dass ein Student, der im Rahmen von Artikel 17 arbeitet, im selben Kalenderjahr maximal 190 Stunden im Rahmen von Artikel 17 (unabhängig von der „Tätigkeit“) mit 475 Stunden als Student kumulieren kann, wobei die vierteljährlichen Obergrenzen weiterhin gelten.

In der Dimona-Erklärung werden frühere Beschäftigungen als Student ggf. berücksichtigt, so dass bei Überschreitung des Kontingents von 190 Stunden der Arbeitgeber informiert wird und eine Beschäftigung im Rahmen dieses Systems nicht mehr möglich ist. In der eher außergewöhnlichen Situation, in der die Quote von 190 Stunden überschritten wird und eine Beschäftigung als Student dennoch stattfinden würde, werden die Stunden, die über das Kontingent von 190 Stunden hinausgehen, von seiner Studentenquote (475 Stunden) abgezogen.

Die **25-Tage-Quote** gilt nur für Personen, die für die **VRT**, **RTBF** oder **BRF** arbeiten (siehe unten).

Übersteigt die Beschäftigung eines der Kontingente ~~oder beträgt sie mehr als 25 Tage in einem Kalenderjahr~~, sind für die gesamte Beschäftigungszeit ~~im soziokulturellen Bereich Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten~~.

Arbeitsvertrag

Um im Rahmen der Regelung nach Artikel 17 zu arbeiten, muss ein **Arbeitsvertrag** abgeschlossen werden, was bedeutet, dass die arbeitsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden müssen. Zuständig dafür ist der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.

Informationen finden Sie auf der Website: https://www.ikwilaanwerven.be/. Hier finden Sie allgemeine Erläuterungen zu den verschiedenen Verpflichtungen, die bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern einzuhalten sind.

Sozialversicherungsbeiträge

Die Leistungen aus diesem System sind von Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

Meldung

Da die Leistungen beitragsfrei sind, muss keine DmfA-Erklärung eingereicht werden.

Die Leistungen müssen über eine **Dimona**-Meldung angegeben werden.

> Die für eine Angabe in Stunden nötigen Anpassungen dieser Erklärung werden zur Zeit entwickelt; Anfang 2022 kann diese Erklärung noch nicht gemacht werden.

Wann es so weit ist und was es sonst noch zu wissen gibt, wird später mitgeteilt. Es werden drei neue „Typen“ von Dimona geschaffen**, die den Typ „A17“ ersetzen sollen**. Für die zuvor (ab dem 1. Januar 2022) erbrachten Leistungen müssen die Dimona-Erklärungen daher rückwirkend getätigt werden.

Arbeitgeber, die keine anderen Mitarbeiter beschäftigen und daher noch keine Dimona-Meldungen abgegeben haben, werden zu diesem Zeitpunkt auch darüber informiert, wie sie sich ausweisen müssen, um diese Meldungen abzugeben.

> Diese neuen Regeln gelten auch für Personen, die bereits vor dem 1. Januar 2022 in den Genuss des Systems gemäß Artikel 17 kamen.

> ~~Um eine Befreiung zu erhalten, müssen Sie jeden Tag, an dem diese Arbeitnehmer arbeiten werden, vor der Einstellung in der Dimona (A17) angeben.~~

Arbeitgeber, die nur Personen unter diesem Artikel beschäftigen, müssen sich zuerst beim LSS über WIDE (DmfA) anmelden oder das R1-Formular (DmfAPPL) ausfüllen.

> ~~Krisenmaßnahme COVID-19~~

> ~~**Für 2021** wird die maximale Anzahl von Tagen, an denen die im soziokulturellen Sektor aktiven Arbeitnehmer und Arbeitgeber von den Beitragszahlungen befreit sind, von **25 auf 50 Tage** erhöht, **mit Ausnahme**~~
>
> - ~~› die VRT, die RTBF und der BRF für Personen, die in ihr Organigramm aufgenommen und außerdem als Künstler eingestellt wurden.~~

Ähnliche zusätzliche Leistungen

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

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

Künstler

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 zur Beantragung eines **Visums für Künstler**, die sowohl in Papierform als auch elektronisch erfolgen kann, finden Sie auf der Website (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

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 (**134,63 EUR** im Jahr **2022**) 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 (**2.692,64 EUR** im Jahr **2022**) 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.

Vorangegangene Beträge:

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.
Für das Jahr 2019 beträgt der Jahresbetrag 2.578,51 EUR und der Tagesbetrag 128,93 EUR.
Für das Jahr 2020 beträgt der Jahresbetrag 2.615,78 EUR und der Tagesbetrag 130,79 EUR.

Für das Jahr 2021 beträgt der Jahresbetrag 2.642,53 EUR und der Tagesbetrag 132,13 EUR.

Diese spezifische Regelung **gilt nicht** für Personen, die zu dem Zeitpunkt, an dem sie die betreffenden Leistungen erbringen, **bereits mit demselben Auftraggeber durch einen Arbeitsvertrag, einen Werkvertrag oder eine statutarische Beschäftigung verbunden sind**, es sei denn, sie können nachweisen, dass die Leistungen der unterschiedlichen Aktivitäten sich in ihrer Art deutlich unterscheiden. 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 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.

Weitere Informationen zur Beantragung der**Künstlerkarte**, die sowohl in Papierform als auch elektronisch erfolgen kann, finden Sie auf der Website (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

Papierversion

Erfolgt der Antrag auf die Künstlerkarte **in Papierform**, müssen die Künstler ein Übersichtsdokument mit ihren Leistungen vorlegen. Der Künstler hat die Künstlerkarte und seine Leistungsübersicht für die Inspektionsdienste an seinem Arbeitsplatz zur Verfügung zu halten. Wenn die Leistungsübersicht von der Künstlerkommission **auf Papier ausgestellt wird, muss die Leistungsübersicht vom Künstler weiter ausgefüllt werden**, sodass für jede Leistung Folgendes festgestellt werden kann:

- die Art der Leistung;
- das Datum der Leistung im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung
- die Dauer bei einem bestimmten Auftraggeber
- der Betrag der Entschädigung;
- die Adresse, an der die Leistung erbracht wurde
- die Identifikationsdaten des Auftraggebers, insbesondere:
  - der Name, Vorname und die ENSS im Falle einer natürlichen Person;
  - die Bezeichnung, der Name, Vorname und die ENSS des Verantwortlichen im Falle einer nichtrechtsfähigen Vereinigung und
  - die Bezeichnung sowie die Unternehmensnummer im Falle eines Unternehmens.

Diese Daten müssen spätestens zum Beginn der Durchführung der Leistungen eingegeben worden sein. Diese Leistungsübersicht ist für jedes Kalenderjahr aufzubewahren.

Elektronisch

Wenn der Künstler seine **Karte** über **eine Anwendung auf der Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/nl*)-Plattform** erhalten oder seine Wahl bezüglich des Übergangs zur elektronischen Leistungsübersicht bekannt gemacht hat, **muss er seine Leistungen auch auf der Plattform registrieren**.

Durch Eingabe der Leistungen auf der Plattform ist es möglich, für jede Leistung die gleichen Daten wie auf Papier zu melden. **Diese Daten müssen spätestens zum Beginn der Durchführung der Leistungen eingegeben worden sein.**

Liegen die Karte und/oder Leistungsübersicht nicht vor oder sind die Angaben darauf unvollständig oder falsch oder muss der Künstler aufgrund seiner Anfrage auf dieser Plattform oder der Bekanntmachung seiner Wahl bezüglich des Übergangs zur elektronischen Leistungsübersicht seine Leistungen über (*https://www.artistatwork.be/nl*) eingeben und werden die Leistungen nicht, unvollständig oder falsch auf der Plattform eingegeben, können der Künstler und sein Auftraggeber die kleine Entschädigungsregelung während des gesamten Kalenderjahres nicht nutzen. In diesem Fall ist der Künstler sozialversicherungspflichtig. Der Auftraggeber wird als Arbeitgeber betrachtet.

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 Selbstständigen 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*bis* 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 Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

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

Zusätzliche Informationen DmfA - Kunstler in der ‚Artikel 1bis'-Regelung

Sozialversicherungspflicht

Künstler, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingestellt werden oder einfach nur gleichgestellt sind, unterliegen einer **vollständigen Beitragspflicht** zur Sozialen Sicherheit und sind von allen Regelungen abhängig, die für die Kategorie vorgesehen sind, der ihr Arbeitgeber unterliegt, ausgenommen der Regelungen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor.

> Aufgrund des fragmentarischen Charakters der Verträge, die von Künstlern abgeschlossen werden, wurde die Verwaltung ihres **Jahresurlaubs**vom Landesamt für den Jahresurlaub zentral erfasst, sowohl für die Einnahme der Beiträge als auch die Bezahlung des Urlaubsgelds. Dies bedeutet, dass Künstler, ausschließlich im Bereich Jahresurlaub, als Arbeiter und nicht als Angestellte betrachtet werden. Folglich müssen ihre Arbeitgeber den Beitrag für den Jahresurlaub - sowohl den vierteljährigen Beitrag als auch den jährlichen Urlaubssollmitteilung - an das Landesamt für soziale Sicherheit zahlen, wobei die Berechnung der Beiträge auf der Grundlage einer Entlohnung zu 108 % erfolgt. Die zentralisierte Verwaltung beim Landesamt für den Jahresurlaub ist nicht anwendbar auf Künstler, die nicht der Gesetzgebung über den Jahresurlaub für den Privatsektor unterliegen (einschließlich der öffentlichen lokalen Verwaltungen).

Es erfolgt auch eine Zentralisierung bei der Föderalen Agentur für Kindergeld (Famifed) auf dem Gebiet der Verwaltung und der Zahlung von **Familienbeihilfen**.

Die im öffentlichen Sektor mit einem Arbeitsvertrag eingestellten oder gleichgestellten Künstler unterliegen stets der Gesetzgebung für Arbeitnehmer im Bereich der **Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten** (System des privaten Sektors).Wenn sie Künstler einstellen, müssen die öffentlichen Arbeitgeber für Künstler zur Absicherung gegen das Risiko von Arbeitsunfällen einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und für ihren Lohn einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % und einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % an den FEDRIS zahlen, sowie einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % für Arbeitsunfälle und einen Beitrag von 1 % für Berufskrankheiten.

Geschuldete Beiträge

→ Künstler schulden den Lohnmäßigungsbeitrag soweit dieser Beitrag für die Arbeitgeberkategorie zu zahlen ist. Der Beitragssatz ist daher derselbe für Handarbeiter und Handarbeiterlehrlinge der Kategorie.

→ Der Grundbeitrag BSF (**809 oder 811**) und der Sonderbeitrag BSF (**810**) und der Sonderbeitrag für soziale Sicherheit (**856**) sind nach den allgemeinen Regeln jedes Beitrags und je nach Kategorie des Arbeitgebers zu zahlen.

→ Der Beitrag für Risikogruppen (**852**) und der Beitrag für vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitnehmer (**859**) sind ggf. für Künstler zu zahlen, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden.

→ Der Sonderbeitrag für Arbeitslosigkeit (**855 und 857**) ist ebenfalls obligatorisch für Künstler, die unter Kategorien angegeben werden, die diese Beiträge schulden.

→ Die Beiträge für Existenzsicherheitsfonds oder für den zweiten Pensionspfeiler werden in der Regel nicht für Künstler geschuldet, aber der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, für die von ihm gemeldeten Künstler in den Existenzsicherheitsfonds Beiträge zu zahlen. Für diesen Fall wird der Künstler als Geistesarbeiter betrachtet und die anwendbaren Codes sind **830, 831, 832 oder 835**.

! Künstler, die der Paritätischen Kommission für Vergnügungsbetriebe (**PK 304**) unterliegen, müssen stets den Beitrag für den Existenzsicherheitsfonds für Unterhaltungskünste der Flämischen Gemeinschaft zahlen, wenn sie sich im Anwendungsbereich dieses Fonds befinden.
Daher müssen für Künstler, die unter Kategorie 562 und 662 gemeldet werden, die PK 304 angegeben werden und die Beiträge 830 und 835 sind obligatorisch.

Ermäßigungen

Für Künstler ist eine spezielle Ermäßigung vorgesehen (siehe Ermäßigung Künstler). Diese Ermäßigung ist mit der strukturellen Ermäßigung und der „Maribel sozial"-Ermäßigung kumulierbar.

Meldung

In der DmfA werden Künstler im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ unter der Kategorie Arbeitgeber (keine spezifische Kategorie) mit folgenden spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **046** für Künstler ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden
- **047** für Künstler-Lehrlinge bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden

mit **Typ 1**, wenn Beiträge an das LJU zu überweisen sind
oder Typ 0, wenn der Arbeitgeber nicht der Jahresurlaubsgesetzgebung des Privatsektors unterliegt.

Künstler, die im Rahmen eines Statuts von einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eingestellt werden, unterliegen weiter der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger gemäß den für statutarische Personalmitglieder geltenden Regeln (**ANKZ 675**) und kommen für die oben erwähnten besonderen Situationen nicht in Betracht.

Im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile, im Feld 00053 „Statut des Arbeitnehmers“ ist außerdem anzugeben:

- **A1** für Künstler mit einem Arbeitsvertrag
- **A2** für Künstler, die, ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke produzieren.

DIMONA

Die Verpflichtungen in Bezug auf die unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) gelten für Künstler.

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. Sie muss mit einer erweiterten DIMONA-Meldung vom Typ ‚STG‘ (**nicht beitragspflichtige Praktikanten** für ihre Praktika im Rahmen einer Ausbildung zu bezahlter Arbeit) gemeldet werden.

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 beitragspflichtig:

- 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“ (Wallonie und Brüssel, Französische Gemeinschaft);
- der Vertrag „overeenkomst van alternerende opleiding“ (Flandern und Brüssel, Flämische Gemeinschaft).

Minderjährige Lehrlinge (bis zu dem Jahr, in dem sie 18 Jahre alt werden) sind nur einer Beschränkten Anzahl von Regelungen 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 Meldung ist bei den Angaben der Beschäftigungszeile der entsprechende Code im DmfA-Feld ‚Art Lehrling' ~~(oder im DmfAPPL-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.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Lehrlingen

Beitragspflicht von Lehrlingen

Für das Vertragspersonal, das ab 01.07.2015 den Dienst antritt, gelten folgende Regeln nur für Lehrlinge, deren Vertrag die 6 Bedingungen einer alternierenden Ausbildung erfüllt.

- Bis zum Ende des Jahres, in dem der Lehrling 18 Jahre alt wird:

Die Sozialversicherungspflicht beschränkt sich auf:

- Regelung des Jahresurlaubs
- Arbeitsunfälle
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Lehrlinge sind befreit vom Lohnmäßigungsbeitrag, dem BSF-Sonderbeitrag (KGT 810), den Beiträgen für die Fonds für Existenzsicherheit (KGT 820, 830, 831, 832 oder 833) und für den zweiten Pensionspfeiler (KGT 825, 827, 835, 837), dem Beitrag für Risikogruppen (KGT 852).

- - Ab dem Jahr, in dem der Lehrling 19 Jahre alt wird:

Lehrlinge unterliegen allen Regelungen der sozialen Sicherheit, einschließlich des Lohnmäßigungsbeitrags. Der BSF-Sonderbeitrag ist ebenfalls zu zahlen, aber der Lehrling ist von den anderen oben angegebenen Beiträgen befreit.
Anm.: Lehrlinge, die unter den Kategorien 037, 112 oder 113 (Hauspersonal, Verwaltung von Gebäuden und Immobilienmakler) gemeldet werden, schulden jedoch den Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler (Kennzahlen 825/835).

In der DmfA

Für Lehrlinge ist bei der Meldung Folgendes zu beachten:

- Bis zum Ende des Jahres, in dem der Lehrling 18 Jahre alt wird:
  mit den Arbeitnehmerkennzahlen **035 Typ 1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) oder **439 Typ 0** und unter Angabe des Typs Lehrling in der Zone 00055;
- Ab dem 1. Januar des Jahres, in dem der Lehrling 19 Jahre alt wird:

mit den normalen Arbeitnehmerkennzahlen (**011, 012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 492, 494 oder 495**), aber unter Angabe eines Typs Lehrling in der Zone 00055, um sich von den anderen Arbeitnehmern zu unterscheiden.

Arbeitnehmer mit einem Berufseinarbeitungsvertrag bei juristischen Personen der Flämischen Gemeinschaft und der provinzialen und lokalen Verwaltungen

Die Flämische Gemeinschaft hat für eine Reihe juristischer Personen die Möglichkeit vorgesehen, Berufseinarbeitungsverträge abzuschließen. Die provinzialen und lokalen Verwaltungen haben die gleiche Möglichkeit. Arbeitnehmer, die in diesem Rahmen beim LSS als Lehrlinge gemeldet werden (falls die 6 Bedingungen der alternierenden Ausbildung für das ab 01.07.2015 beginnende Vertragspersonal erfüllt werden).

In Bezug auf die Sozialversicherungspflicht gilt für diese Arbeitnehmer die Urlaubsregelung der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, und sie unterliegen der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung auf der Grundlage der Gesetzgebung, die für die vom Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer gilt.

Konkret werden die Arbeitnehmer mit Berufseinarbeitungsvertrag im öffentlichen Sektor wie folgt angegeben:

- Bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden:

ANKZ **035** (Arbeiter) oder **439** (Angestellte) mit Typ **0** unter Angabe von Code 1 in der Zone 00055 „Typ Lehrling“.

- Ab dem Jahr, in dem Sie 19 Jahre alt werden:

Ungeachtet der Kategorie des Arbeitgebers:

ANKZ **015** (Arbeiter) oder **495** (Angestellte) wie für normale vertragliche Arbeitnehmer unter Angabe von Code 1 in der Zone 00055 „Typ Lehrling“.

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.

Es wird zwischen **Ausbildungsverträgen** und **Arbeitsverträgen** unterschieden.

Wenn das Zweckprinzip des Praktikumsvertrags das Sammeln praktischer Erfahrungen im Rahmen einer Ausbildung bezweckt, kann kaum von Arbeitsleistungen die Rede sein und handelt es sich um einen **Ausbildungsvertrag**. Ob die Leistungen zu einem obligatorischen Lehrprogramm gehören oder nicht, kann ein wichtiges Element für die Entscheidung sein, ob es sich um einen Ausbildungsvertrag oder einen Arbeitsvertrag handelt.

Wenn die Praktikanten den **Begriff des ‚Lehrlings‘ im Rahmen der alternierenden Ausbildung erfüllen**, **unterliegen sie** dem Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer.

Wenn das Praktikum eher das Erbringen von Arbeitsleistungen bezweckt, wird davon ausgegangen, dass sie mit einem **Arbeitsvertrag** arbeiten und sind diese Aktivitäten **immer beitragspflichtig**. In diesem Sinne gilt jeder Vertrag, der mit einem Studenten abgeschlossen wird, als ‚Studentenvertrag‘.

Meldung von kleinen Statuten (nicht-sozialversicherungspflichtige Praktika)

Das Gesetz vom 21. Dezember 2018 (B. S. vom 17. Januar 2019) regelt eine generalisierte Versicherbarkeit für Arbeitsunfälle von **nicht-sozialversicherungspflichtigen Praktikanten**.

Diese Arbeitsunfallgesetzgebung wird für alle Arbeitsleistungen im Rahmen einer Ausbildung für eine entlohnte Arbeit (d. h. nicht solcher im Rahmen der persönlichen Entwicklung oder Freizeitgestaltung) gelten, **mit Ausnahme von Ausbildungen, die außerhalb eines gesetzlichen Rahmens** eingerichtet werden. Dies gilt sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor. Auf Anfrage von Fedris wird ein System der spezifischen Meldung für Praktikanten eingerichtet, die nicht in die DmfA aufgenommen werden müssen.

Für diese Praktikanten sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Das LSS tritt als Vermittler auf und wird die Daten sammeln und die notwendigen Informationen weiterleiten. Da es sich um eine Verpflichtung im Rahmen der Arbeitsunfallversicherung handelt, wird der Versicherer bei falschen oder fehlenden Meldungen aktiv werden.

Praktikanten ‚kleine Statuten‘ werden nur **über eine ‚erweiterte‘ Dimona** gemeldet.

Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

Praktikanten in den freien Berufen müssen nur gemeldet werden, wenn das Praktikum im Rahmen eines Arbeitsvertrags durchgeführt wird. Normalerweise sind Personen, die ein Praktikum absolvieren, das durch die Verordnungen

vorgeschrieben wird, die den Zugang zu einigen **freien Berufen** (z. B. Anwälte, Gerichtsvollzieher, Architekten usw.) regeln, jedoch nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden.

Sie fallen jedoch niemals unter die Regelung ‚kleine Statuten'.

Zusätzliche Informationen DmfA - Kleine Statuten

Nicht beitragspflichtige Praktikanten werden nicht in der DmfA angegeben.

Nur in der MSR müssen die folgenden Codes angegeben werden:

- **848** - Personen-Arbeiter, die im Rahmen der Ausbildung für entlohnte Arbeit arbeiten, jedoch nicht sind;
- **849** - Personen-Angestellte, die im Rahmen der Ausbildung für entlohnte Arbeit arbeiten, jedoch nicht sind;

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 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 beitragspflichtig.

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

Bevollmächtigter von Vereinigungen

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

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

Mandatsträger von Gesellschaften

Die Verwalter von Gesellschaften (Aktiengesellschaft - AG, Gesellschaft mit beschränkter Haftung - GmbH oder Genossenschaft - Gen.) können ihr Mandat nur unter dem Status des Selbstständigen ausüben. Sie können in dieser Eigenschaft nicht durch einen Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft verbunden sein. Es ist allerdings möglich, gleichzeitig eine Aktivität als Verwalter und als Lohnempfänger auszuüben, wenn ein deutlicher Unterschied zwischen beiden Aktivitäten besteht. Die Tatsache, dass man dem Lohnempfängersystem unterliegt, befreit den Arbeitnehmer nicht von allen Verpflichtungen in Bezug auf das Sozialstatut von Selbstständigen.

Wenn die Art eines Arbeitsverhältnisses unklar ist, können sich die Parteien dieses Arbeitsverhältnisses damit an die Administrative Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses wenden, die innerhalb des FÖD Soziale Sicherheit eingerichtet wurde. (*https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/nl/index.htm*)

Heimarbeiter

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

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

- Wenn der Heimarbeiter normalerweise nicht mehr als vier Hilfsarbeiter hat, unterliegen er und seine

Hilfsarbeiter dem System der Lohnempfänger. Er muss seinem Auftraggeber die benötigten Informationen zur Verfügung stellen, so dass dieser den Verpflichtungen für sie in Bezug auf das LSS nachkommen kann.

- › Wenn der Heimarbeiter jedoch normalerweise mehr als vier Hilfsarbeiter beschäftigt, ist er ein Auftragnehmer von Arbeit und deshalb ein Selbstständiger. In Bezug auf seine Hilfsarbeiter hat er die Eigenschaft eines Arbeitgebers. Er muss sie als Arbeiter beim LSS melden.

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

Das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen beträgt derzeit 1.691,40 EUR (ab 01. Januar 2022).

Frühere Beträge

- › 1.531,93 EUR vom 01.06.2016 bis 31.05.2017;
- › 1.562,59 EUR vom 01.06 2017 bis 31.08.2018;
- › 1.593,81 EUR vom 01.09.2018 bis 29.02.2020;
- › 1.625,72 EUR vom 01.03.2020 bis 31.08.2021
- › 1.658,23 EUR vom 11. September 2021 bis 31. Dezember 2021.

Personenbeförderer

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

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

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

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

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

Güter-/Warentransporteure

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

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 - alternierende Ausbildung nicht erfüllen, sind sie nicht mehr beitragspflichtig (und darf für sie keine Meldung mehr gemacht werden).

- vor 01. Oktober 2017
  - immer beitragspflichtig durch einer Erweiterung des Sozialversicherungsgesetzes.

Zusätzliche Informationen DmfA - Personen mit Behinderung

In der DmfA werden Personen mit Behinderung im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben:

> 1° mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen, wenn sie in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind (Kategorie 073, 173, 273 oder 473) oder in einer provinzialen oder lokalen Verwaltung (Kategorie 750, 751, 752 oder 753) :

- **012** Typ **1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für Handarbeiter oder Lehrlinge mit Behinderung ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden
- **025** Typ **1** für Handwerker oder Lehrlinge mit Behinderungen subventionierte Vertragsarbeiter
- **027** Typ **1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für junge Handarbeiterlehrlinge mit Behinderung bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **035** Typ **1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für junge Handarbeiter mit Behinderung bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **485 Typ 0** für subventionierte Vertragsangestellte mit Behinderung
- **487** TYp **1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für junge Angestellte mit Behinderung bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **492** TYp **0** für Angestellte mit Behinderung ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden

Sie sind vom Lohnmäßigungsbeitrag befreit und haben Anspruch auf eine erhöhte strukturelle Ermäßigung

2° mit den normalen Arbeitnehmerkennzahlen, wenn die Personen mit Behinderung von anderen Kategorien von Arbeitgebern beschäftigt werden.

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 Arbeitgeber, der eine Person beim LSS unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags melden möchte, muss sich vergewissern, dass die betreffende Person tatsächlich Student ist. Er kann dies mit allen Mitteln tun, jedoch wird eine bloße Erklärung des Studenten oder die Vorlage (einer Kopie) des Studentenausweises vom LSS nicht als ausreichender Nachweis betrachtet werden. Ein(e) (Kopie eine(r)(s)) Nachweis(es)/Bestätigung der Einschreibung an einer (Hoch-)Schule oder Universität für das laufende Schuljahr oder akademische Jahr reicht jedoch aus. Der Arbeitgeber muss diese Angaben nicht sofort an das LSS melden, aber im Streitfall muss er als Arbeitgeber nachweisen können, dass es sich tatsächlich um einen Studenten handelt.

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 der ‚**alternierende Ausbildung**‘ 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:

- › Es geht dabei ausschließlich um von den Gemeinschaften anerkannte Studienrichtungen.
- › 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.

Krisenmaßnahme COVID-19

Die im **2. Quartal 2020** geleisteten Stunden werden nicht auf das Kontingent von 475 Stunden angerechnet, das ein Student unter dem Solidaritätsbeitrag leisten kann. Dies bedeutet, dass Studenten, für die die 475 Stunden bereits für das Jahr 2020 reserviert waren, nach dem Verrichten einer DIMONA ‚STU' doch noch zu Solidaritätsbeiträgen beschäftigt werden können. Für Studenten, für die bereits eine Reservierung vor dem 2. Quartal 2020 erfolgt ist, werden diese Stunden neutralisiert und das Kontingent angepasst.

Im **4. Quartal 2020** sowie im **1. Quartal** und **2. Quartal 2021** werden die von einem bzw. einer Studierenden in bestimmten Sektoren (Pflege und Bildungswesen) geleisteten Stunden nicht zur Bestimmung der maximalen Stundenanzahl, die innerhalb eines Jahres im Rahmen des Solidaritätsbeitrags geleistet werden kann (475 Std.), herangezogen. Die Beschreibung des **Pflegesektors** wurde hinsichtlich der öffentlichen Pflegeeinrichtungen erweitert.

Damit Werkstudenten als zusätzliche Arbeitskräfte eingesetzt werden können, um die Wirtschaft durch Flexibilität und zusätzliche Ressourcen zu unterstützen, werden die Stunden, die ein Student im **3. Quartal 2021 leistet,** nicht auf das Kontingent von 475 Stunden pro Jahr angerechnet. Dies gilt **für alle Studierenden**, unabhängig von dem Sektor, in dem sie beschäftigt sind. Dies bedeutet, dass für Studierende, die im Rahmen eines Studentenvertrags beschäftigt werden können, der Solidaritätsbeitrag anstelle der gewöhnlichen Beiträge für alle im 3. Quartal 2021 geleisteten Stunden angewandt werden kann, auch wenn ihr Kontingent im 1. oder 2. Quartal bereits ausgeschöpft ist oder im 4. Quartal vollständig für geplante Leistungen reserviert sein sollte.

Die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer bei einem Nutzer, der einem dieser Sektoren angehört, wird einer Beschäftigung in diesem Sektor gleichgestellt. Die geleisteten Stunden werden nicht in den Zähler aufgenommen, um festzustellen, ob die Obergrenze von 475 Stunden erreicht wurde.

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.studentatwork.be*) 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.

Zusätzliche Informationen DmfA - Ärzte in Ausbildung

Die Unterwerfung der Ärzte in Ausbildung ist auf folgende Systeme beschränkt

- Krankheit und Invalidität - Gesundheitsfürsorge und Entschädigungen
- Berufskrankheiten (nach dem System, das in der Pflegeeinrichtung gilt, in der die Facharztausbildung absolviert wird)
- Arbeitsunfälle (nach dem System, das in der Pflegeeinrichtung gilt, in der die Facharztausbildung absolviert wird)

Sie sind vom Beitrag auf das doppelte Urlaubsgeld, dem Sonderbeitrag BFS (ANKZ 810), dem Sonderbeitrag für Arbeitslosigkeit (1,69 %, ANKZ 855), dem Beitrag für Risikogruppen (ANKZ 852) und dem Beitrag für die Beratung und Betreuung von Arbeitslosen (WNKGT 854) ausgeschlossen. Sie sind vom Beitrag zum Fonds für Existenzsicherheit (ANKZ 830) befreit, sofern es sich um Risikogruppen handelt.

Fachärzte in der Ausbildung sind in Block 90012 (Arbeitnehmerzeile) anzugeben durch

- Kategorie **072** für Pflegeeinrichtungen im privaten Sektor
- Kategorie **272** für die Pflegeeinrichtungen des öffentlichen Sektors, die für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten beitragspflichtig sind
- Kategorie **372** für die Pflegeeinrichtungen des öffentlichen Sektors, die nicht beitragspflichtig für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind
- Kategorie **772** für die Pflegeeinrichtungen der provinzialen und lokalen Verwaltungen

und mit der Arbeitnehmerkennzahl **495** TYp 0.

Ärzte in Ausbildung zum Hausarzt werden von einem der beiden Koordinierungszentren für die Ausbildung in der Allgemeinmedizin (Nl oder Fr) unter der Arbeitgeberkategorie **072**angegeben.

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.

Stipendiaten

Dies betrifft:

- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium, das in Anwendung der Steuergesetzgebung von Steuern befreit ist, und Berechtigte für ein Postdoktorandenstipendium, sofern diese Stipendien entweder durch eine von Privatpersonen eingerichtete universitäre Einrichtung oder durch eine universitäre Einrichtung einer Gemeinschaft bewilligt werden. Für beide Typen von Anstalten gilt, dass Artikel 1 des Erlasses der Französischen Gemeinschaft vom 05.09.1994 zur Regelung akademischer Studien und akademischer Grade oder Artikel 3 des Erlasses der Flämischen Gemeinschaft vom 12.06.1991 betreffs der Universitäten der Flämischen Gemeinschaft auf sie anwendbar sein muss.
- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium oder Postdoktorandenstipendium, das durch das Collège Interuniversitaire pour les Sciences du Management / Interuniversitair College voor Doctorale Studiën in de Managementswetenschappen vergeben wird;
- Forschungspraktikanten und Aspiranten des Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung und Berechtigte für ein besonderes Doktorandenstipendium oder ein Postdoktorandenstipendium, das durch diesen Fonds vergeben wird;
- Berechtigte für einen Forschungsauftrag seitens des Vlaams Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch Onderzoek in de Industrie;
- Berechtigte für ein Spezialisationsstipendium, Forschungsstipendium oder Reisestipendium, das durch das Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek in de Nijverheid en de Landbouw (Institut zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung in Industrie und Landwirtschaft) oder seine Rechtsnachfolger gewährt wird Für diese Kategorie ist die Unterwerfung nicht erforderlich, wenn sie aufgrund einer anderen Berufstätigkeit als Lohnempfänger unter das Gesetz fallen (1994 hat das Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen die Tätigkeiten des IWONL übernommen);

- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium oder ein Postdoktorandenstipendium, das in Anwendung der Steuergesetzgebung von der Steuer befreit ist und vergeben wird durch:
  - Generalarchiv des Königreichs Belgien und Staatsarchive in den Provinzen;
  - Königliche Bibliothek von Belgien;
  - Belgisches Institut für Raumaeronomie;
  - Königliches Naturwissenschaftliches Institut von Belgien;
  - Königliches Institut für das Kunsterbe;
  - Königliches Meteorologisches Institut von Belgien;
  - Königliches Museum für Zentralafrika;
  - Königliche Museen für Kunst und Geschichte;
  - Forschungs- und Studienzentrum für die Geschichte des Zweiten Weltkriegs;
  - Königliche Museen für Schöne Künste von Belgien;
  - Königliche Sternwarte von Belgien;
  - Belgischer Geologischer Dienst;
  - Zentrum für Agrarwissenschaftliche Forschung von Gembloux;
  - Zentrum für Agrarwissenschaftliche Forschung von Gent;
  - Zentrum für Agrarwirtschaft;
  - Nationaler botanischer Garten von Belgien;
  - Königliches Museum der Armee und Kriegsgeschichte;
  - Landesinstitut für Kriminalistik;
  - Sciensano.

Für jede dieser Kategorien ist das genannte Institut oder die genannte Einrichtung der Arbeitgeber. Personen, die Anspruch auf andere Stipendien haben, werden nur beim LSS gemeldet, wenn sie für ihre Leistungen durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Weil sie dem Sozialversicherungsgesetz für Arbeitnehmer unterliegen, können diese Stipendiaten nicht mehr mit einem Studentenvertrag beschäftigt werden.

Zusätzliche Informationen DmfA - Stipendiaten

Stipendiaten

Die Stipendiaten mit Anspruch auf eine Doktoratsbörse oder Postdoktoratsbörse, die bei einem der vorgenannten Arbeitgeber beschäftigt sind, sind allen Regelungen unterworfen, die für die Kategorie vorgesehen sind, zu der der Arbeitgeber gehört, ausgenommen der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelungen im öffentlichen Sektor.

Ihre Arbeitgeber schulden den Lohnmäßigungsbeitrag für die Kategorien, in denen er zu zahlen ist.

Im öffentlichen Sektor fallen die Stipendiaten in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unter die Gesetzgebung für Arbeitnehmer (Regelung des privaten Sektors).

Für diese Stipendiaten müssen die öffentlichen Arbeitgeber zur Absicherung gegen dieses Risiko einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % an den FEDRIS zahlen, sowie einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % für Arbeitsunfälle und einen Beitrag von 1 % für Berufskrankheiten.

Ab dem 2. Quartal 2020 werden diese Stipendiaten im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl **488** Typ **0**angegeben.

Zusätzliche Informationen DmfA - Ausländische Stipendiaten

Ausländische Stipendiaten

Die Berechtigten für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, die nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung des Rates der Europäischen Union fallen oder nicht in den Anwendungsbereich eines durch Belgien mit einem Drittland abgeschlossenen Vertrages über die soziale Sicherheit fallen, sind begrenzt beitragspflichtig.

Ihre Beitragspflicht beschränkt sich auf folgende Regelungen:

- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege)
- Jahresurlaub
- Arbeitsunfälle
- Berufskrankheiten

Ihre Arbeitgeber schulden den Lohnmäßigungsbeitrag für die Kategorien, in denen er zu zahlen ist.

Im öffentlichen Sektor fallen die Stipendiaten in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unter die Gesetzgebung für Arbeitnehmer (Regelung des privaten Sektors).
Für diese Stipendiaten müssen die öffentlichen Arbeitgeber zur Absicherung gegen dieses Risiko einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % an den FEDRIS zahlen, sowie einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % für Arbeitsunfälle und einen Beitrag von 1 % für Berufskrankheiten.

Diese ausländischen Stipendiaten werden im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl **498** Typ**0** angegeben.

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 Erlass vom 27. Februar 2003 der Regierung der Französischsprachigen Gemeinschaft über die allgemeine Regelung von Tageseltern oder
- dem Erlass 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.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Tageseltern

Diese ausländischen Stipendiaten werden in der DmfA im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile" mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl **497** Typ **0** angegeben.

Ihre Beiträge werden auf eine besondere Art berechnet.

Ab 1/2015 müssen Tageseltern, die im Rahmen des Pilotprojekts eingestellt werden, das durch das KAA vom 22.12.2014 innerhalb der PK 331 vorgesehen ist, mit Arbeitnehmerkennzahl **495** Typ **0** und Statut „**D1**" im Feld 00053 von Block 90015 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile" als normale Arbeitnehmer angegeben werden.

Ab 1/2018 müssen Tageseltern, die im Rahmen des Pilotprojekts gemäß dem Erlass vom 20.12.2017 der Regierung der Französischen Gemeinschaft zur Genehmigung von Anhang Nr. 9 zur Geschäftsführungsvereinbarung des „Office de la Naissance et de l'Enfance" 2013-2018 eingestellt werden, mit Arbeitnehmerkennzahl **495** Typ **0** und Statut „**D2**" im Feld 00053 von Block 90015 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile" als normale Arbeitnehmer angegeben werden.

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 für die soziale Sicherheit eine spezifische Maßnahmenregularisierung ‚Entlassung statutarischer Arbeitnehmer'.

Zusätzliche Informationen DmfA - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

In der DmfA wird statutarisches Personal des öffentlichen Sektors im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile" mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **675** ~~Typ 0~~: wenn sie nur Beiträge an die Krankenversicherung zahlen müssen
  Ab dem ersten Quartal 2015 ist der Sonderbeitrag von 1,40 % für statutarische Personalmitglieder in den Arbeitgebergrundbeiträgen enthalten

- **676**: im Ausland niedergelassene statutarische Arbeitnehmer
- **677**: Praktikanten im Hinblick auf eine unbefristete Anstellung im Rahmen der Urlaubsregelung des privaten Sektors, die bei den provinzialen und lokalen Verwaltungen beschäftigt sind
- **690**: fest angestellte Ärzte, die von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit und pensionsversicherungspflichtig sind
- ~~**671** Typ 0: wenn sie nur Beiträge an die Krankenversicherung und die Ausgleichskasse für Familienbeihilfen zahlen müssen.~~
  ~~Diese Arbeitnehmerkennzahl ist ab dem ersten Quartal 2015 nicht mehr zulässig. Ab diesem Datum werden alle statutarischen Personalmitglieder unter Arbeitnehmerkennzahl 675 angegeben.~~

Aushilfskräfte

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

Trotzdem ist der Entleiher in folgenden Fällen selbst Arbeitgeber:

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

Ehegatten

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

Seefischer

Die Meldung

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

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

Der Begriff Fahrttag

Die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage von Seefischern wird bestimmt, indem die im Hafen verbrachten Arbeitstage zu den Fahrttagen hinzugezählt werden.

Als ein Fahrttag gilt:

- die Anwesenheit auf dem Meer für mindestens vier Stunden im Laufe eines Kalendertags.
- die Seefahrt während einer Periode von mindestens 4 Stunden, die sich auf 2 aufeinanderfolgende Kalendertage erstrecken, ohne 4 Stunden pro Kalendertag zu erreichen
- die Ausfahrt für eine Periode von mehr als 4 Stunden, ohne 24 Stunden zu überschreiten; bei Überschreitung (auch um weniger als 4 Stunden) wird die Dauer der Überschreitung als neuer Fahrttag gezählt.

Die folgenden Beispiele dienen zur Veranschaulichung der Definition eines Fahrttags. Sie spiegeln nicht unbedingt die tatsächliche Situation wider. In den folgenden Beispielen wird jeweils angegeben, wann der Meeresfischer den Hafen verlässt und wann er zurückfährt.

Beispiele

Beispiel 1:
Ausfahrt am 06. März um 10.25 Uhr, Rückfahrt am 07. März um 07.00 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)
Ausfahrt am 07. März um 09.20 Uhr, Rückfahrt am 08. März um 10.25 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)
Ausfahrt am 08. März um 11.50 Uhr, Rückfahrt am 09. März um 10.35 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)
Ausfahrt am 09. März um 12.35 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 03.50 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)
Summe: 5 Tage.

Beispiel 2:
Ausfahrt am 06. März um 10.25 Uhr, Rückfahrt am 10. März 3.50 Uhr: 4 Arbeitstage (3 x 24 Stunden + 17,25

Überschreitung)
Summe: 4 Tage.

Beispiel 3:
Ausfahrt am 06. März um 10.25 Uhr, Rückfahrt am 07. März um 07.00 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)
Ausfahrt am 07. März um 09.20 Uhr, Rückfahrt am 08. März um 10.25 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)
Ausfahrt am 08. März um 11.50 Uhr, Rückfahrt am 09. März um 10.35 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)
Ausfahrt am 09. März um 12.35 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 14.00 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)
Summe: 6 Tage.

Berechnungsgrundlage

> Sozialversicherungsbeiträge für die Mannschaft von Fischereifahrzeugen und Schiffsjungen im Sinne des Gesetzes vom 23.09.1931 über die Anwerbung von Personal für die Seefischerei werden auf der Grundlage pauschaler Tageslöhne (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_1-2022_N.xls*) berechnet. Dies erfolgt unabhängig davon, ob sie eine feste Heuer erhalten bzw. ganz oder teilweise je nach der Ausbeute des Fangs bezahlt werden. Die letzte Anpassung infolge einer Indexüberschreitung gilt ab 1. Januar 2022.

Zusätzliche Informationen DmfA - Seefischer

In der DmfA wird die Mannschaft von Fischereifahrzeugen und Schiffsjungen, die an einen Arbeitsvertrag für Seefischerei gebunden sind und deren Beiträge anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet werden, in Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ unter **Kategorie 019** mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **011** Typ 1 für die Mannschaft
- **022** Typ 1 für Schiffsjungen bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden

Binnenschiffer

Ab **01.01.2016** müssen alle Arbeitnehmer, die in der Binnenschifffahrt arbeiten, direkt beim LSS angegeben werden. Die Ausgleichssonderkasse für Familienbeihilfen der Binnenschifffahrtsunternehmen (BK4) wird nämlich aufgelöst.

Es wird aber eine Übergangsperiode vorgesehen, in der die BK4 die Angelegenheiten der **zurückliegenden Quartale (vor 2016)** weiterhin bearbeitet. Die Angaben in Bezug auf diese Quartale müssen daher so schnell wie möglich und spätestens bis 30.05.2016 der BK4 übermittelt werden. Die Zahlungen sind an die BK4 bis spätestens am 15.06.2016 zu richten. Bei Fragen erhalten Sie Auskunft unter der Telefonnummer 03 221 02 88.

Die Beitragsberechnung verändert sich nicht. Das bedeutet, dass Arbeitgeber, die normalerweise ein oder mehrere Schiffe **für Rechnung von Dritten** betreiben, für ihr Personal aus der Binnenschifffahrt die Beiträge zu 22/25stel des angegebenen Bruttolohns berechnen. Diese Arbeitnehmer werden deshalb unter einer gesonderten Arbeitgeberkategorie angegeben. Ab 01.01.2016 ist dies **Arbeitgeberkategorie 121**.

Ab dem 01. Januar 2021 wird diese Arbeitgeberkategorie aufgeteilt, sodass die Regelung für die folgenden Arbeitgeberkategorien gilt:

- **121**: Binnenschifffahrt + Passagierfahrt (40 Stunden) für Dritte
- **221**: Kanalarbeit + Passagierfahrt (38 Stunden) für Dritte
- **621**: Systemschifffahrt
- **721**: Schleppschifffahrt

Hinweis:

- Pro Arbeitgeber kann nur ein Bevollmächtigter für die Verpflichtungen gegenüber dem LSS benannt werden. Es ist nicht mehr möglich, pro Tätigkeit (Arbeitgeberkategorie) einen anderen Bevollmächtigten zu benennen. Auch Arbeitgeber, die für 2016 schon einen Bevollmächtigten einsetzen, müssen eine neue Vollmacht ausfüllen. Über den Online-Antrag Mahis (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/mahis/index.htm?type=all*) können Vollmachten verwaltet (Bevollmächtigter) und abgefragt (Arbeitgeber und Bevollmächtigte) werden. Bei Fragen zu den Vollmachten können Sie sich an die Direktion Identifikation wenden: identifactunl@rsz.fgov.be.
- Ab 01.01.2016 werden dem LSS zudem die Vorschüsse geschuldet.
- .

Landwirtschaftliche Arbeiter

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

- die Leistungen dauern nicht länger als 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr;

- › der Arbeiter war im selben Kalenderjahr nicht dem Gesetz unterworfen aufgrund einer Aktivität in denselben Sektoren;
- › die Beschäftigung erfolgt in einer bestimmten Periode.

Diese Perioden sind:

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

Hauspersonal

Hausangestellte

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

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

Folgende Personen gelten nicht als Hausangestellte:

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

Hinweis: Ab 01.10.2014 sind Hausangestellte immer anzugeben, unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden.

Anderes Hauspersonal

Mit „anderem Hauspersonal als Hausangestellte“ sind folgende zwei Kategorien von Arbeitnehmern gemeint:

- › diejenigen, die Leistungen intellektueller Art für den Haushalt erbringen (wie Babysitten, älteren Menschen Gesellschaft leisten und bei Besorgungen helfen oder Personen mit eingeschränkter Mobilität begleiten);
- › diejenigen, die manuelle Leistungen für den Haushalt erbringen, die nicht Hausarbeit sind (z. B. Kleinarbeiten, Gärtner).

Nur für Leistungen intellektueller Art ist für Wochen, in denen die Dauer dieser Leistungen nicht mehr als acht Stunden beträgt, keine Meldung erforderlich. Wenn diese Leistungen bei mehreren Arbeitgebern erbracht werden, wird ihre Gesamtdauer berücksichtigt.

Hinweis: Ab 01.10.2014 sind manuelle Leistungen mit Arbeitsvertrag immer anzugeben, unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Hausangestellten

In der DmfA ist für die Meldung von Hausangestellten eine spezifische Arbeitnehmerkennzahl vorgesehen.
Im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ ist der folgende Code anzugeben:

- › Code **045** ab dem Jahr des 19. Lebensjahres
- › Code **027** bis 31. Dezember des Jahres des 18. Lebensjahres

Arbeitgeber, die Hausangestellte melden müssen, werden mit der **Kategorie 037** oder **437** identifiziert.

Ab 2011 unterliegen **alle** Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag für Hauspersonal beschäftigt sind, der Paritätischen Kommission für die Verwaltung von Gebäuden, Immobilienmakler und Hausangestellten (**PK 323**) infolge der Erweiterung des Anwendungsbereichs dieser Kommission.
Es ist nicht mehr notwendig, dass ihre Arbeitgeber ausschließlich oder hauptsächlich Hausangestellte beschäftigen.

Ab 4/2014, wurden die Beitragssätze für Hausangestellte erhöht, da Hausangestellte künftig allen Regelungen der sozialen Sicherheit unterliegen und im Privatsektor (Kategorie 037) den Lohnmäßigungsbeitrag schulden.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von anderem Hauspersonal als Hausangestellte

Bis 4/2010

In der DmfA wurde bis 31.12.2010 anderes Hauspersonal als Hausangestellte mit den Arbeitnehmerkennzahlen **015, 027, 487** oder **495** im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben, und Arbeitgeber, die dieses Personal melden mussten, wurden unter der **Kategorie 039** erfasst.

Gegebenenfalls konnten diese Arbeitgeber eine besondere Ermäßigung für Hauspersonal (Ermäßigungscode 1131) beanspruchen und waren vom Grundbeitrag für den Betriebsschließungsfonds befreit.

Ab 1/2011

Aufgrund der Einrichtung einer neuen Paritätischen Kommission Nr. 337 für den nicht-kommerziellen Sektor wurden diese Arbeitnehmer der Paritätischen Kommissionen 100 oder 200 auf diese neue Paritätische Kommission 337 übertragen, außer Handarbeiter, die eine Tätigkeit ausüben, die der Paritätischen Kommission für Landwirtschaft (PK 144), der Paritätischen Kommission für den Gartenbau (PK 145) und der Paritätischen Kommission für die Forstwirtschaft (PK 146) unterliegt.

In den Paritätischen Kommissionen 144 und 145 sind Beträge für den Fonds für Existenzsicherheit und für das Hauspersonal, für das sie zu zahlen sind, vorgesehen.

Ab der DmfA für 1/2011 wurden für die Meldung von anderem Hauspersonal als Hausangestellte spezifische Arbeitnehmerkennzahlen eingerichtet, die im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ zu verwenden sind.

Dies betrifft

- › Code **043** für Handarbeiter Haushaltspersonal ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden
- › und Code **044** für Handarbeiter Haushaltsangestellte bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden.

Diese Arbeitnehmerkennzahlen wurden unter den **Arbeitgeberkategorien** eingeführt

- › **193** (für die Pflege von Pferden, Unterhalt von Pferdeställen usw.),
- › **094** (Unterhalt von Parks und Gärten,…) und
- › **039** (für andere Tätigkeiten einschließlich Forstverwaltung)
- › **099 - 299** (für die Fonds der PK dieser Aktivitäten)

Angestelltes Personal ist noch immer mit den Codes **495** oder **487** unter der **Kategorie 039** anzugeben.

Ab dem dritten Quartal 2017 muss das Hauspersonal, das von **PK 337** abhängt, einen Beitrag zum Fond für Bestandsschutz leisten. Dieser Beitrag (Codes 820/830) wurde in der **Kategorie 039** eingeführt, aber Arbeitnehmer dieser Kategorie mit **PK 146** müssen den Beitrag nicht leisten.

Hauspersonal, das mit den Arbeitnehmerkennzahlen 043, 044, 487 oder 495 angegeben wird, kann gegebenenfalls noch immer die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal (Ermäßigungscode 4200) erhalten und ist vom Grundbeitrag für den Schließungsfonds befreit.

Rückwirkend ab 3/2010 kann Hauspersonal, das mit den Kennzahlen 015 und 027 angegeben wird, auf die Kategorien 193 oder 094 mit den neuen Arbeitnehmerkennzahlen übertragen werden.

Zusammengefasst:

PK	Arbeitgeberkategorie	Arbeitnehmer	Arbeitnehmerkennzahl	Beitragsart
PK 337	039 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1
		Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	495	0
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	487	0
PK 144	193 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1
PK 145	094 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1
PK 146	039 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1

Persönliche Assistenten

Ab dem 01.01.2005 sieht die Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit explizit vor, dass bei einer Arbeit, die im Rahmen des persönlichen Assistenzbudgets in einer Situation verrichtet wird, in der von einem Arbeitsvertrag nicht die Rede sein kann, unter bestimmten Bedingungen die Sozialversicherung für Lohnempfänger anwendbar ist. Im Rahmen der erneuerten Gesetzgebung zur personengebundenen Finanzierung in der Flämischen Gemeinschaft wurde dies auf das ‚Budget für nicht direkt zugängliche Pflegeleistungen' erweitert.

Es handelt sich dann um folgende Personen:

- Die **Personen, die im Rahmen eines durch die Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap genehmigten persönlichen Assistenzbudgets Arbeit als** persönliche Pflegehelfer eines Familienmitglieds bis zum zweiten Grad oder für eine Person verrichten, die Teil der Familie ist.
- Die **Personen, die im Rahmen der personengebundenen Finanzierung für Personen mit einer Behinderung** auf der Grundlage eines Vertrags, in dem Pflege- und Unterstützungsleistungen in einer Eins-zu-Eins-Beziehung mit der behinderten Person oder verschiedenen behinderten Personen, die unter derselben Adresse wohnen und zur selben Familie gehören, vorgesehen sind, zum Vorteil eines Familienmitglieds, das bis zum zweiten Grad verwandt ist, oder einer Person, die Teil der Familie ist und ein **Budget für nicht direkt zugängliche Pflege- und Unterstützungsleistungen** beanspruchen kann, sowie Personen, die ein Budget für nicht direkt zugängliche Pflege- und Unterstützungsleistungen, das von der Flämischen Agentur für Personen mit Behinderung zugewiesen wurde, erhalten, die sie bezahlen, Arbeit verrichten.

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 verrichtet.

Krisenmaßnahme COVID-19

Vom 01. Mai 2020 bis 01. September 2020 können Freiwillige als solche auch bei Organisationen beschäftigt werden, die nicht als Wohltätigkeitsorganisation gegründet wurden, aber von den zuständigen Behörden als Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für Senioren und als Betreuungs- und Wohneinrichtungen für Senioren anerkannt sind. Diese privaten gewerblichen Einrichtungen werden für die Beschäftigung von Freiwilligen vorübergehend mit einer im Freiwilligengesetz definierten „Organisation" gleichgesetzt.

Dieser Zeitraum wird bis 30. Juni 2021 und anschließend bis 30. September 2021 verlängert.

> Die Maßnahme wird auch für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. März 2022 verlängert.

Entschädigungen für Kosten

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 nicht 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 Verbraucherpreisindexes. Für **2022** ergibt dies nach Indexierung **36,84 EUR/Tag** und **1.473,37 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: 1.308,38 EUR pro Jahr und 32,71 pro Tag ab 2013; 1.334,55 EUR pro Jahr und 33,36 pro Tag ab 2017; 1.361,23 EUR pro Jahr und 34,03 pro Tag ab 2018; 1.388,40 EUR pro Jahr und 34,71 pro Tag ab 2019; 1.416,16 EUR pro Jahr und 35,41 pro Tag ab 2021. 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. Die Begrenzung auf 2.000 km entfällt, wenn es sich bei der Tätigkeit um die regelmäßige Beförderung von Personen handelt. Bei mehreren Tätigkeiten darf die Grenze nur für die gefahrenen Kilometer im Rahmen der Tätigkeit der regelmäßigen Beförderung von Personen überschritten werden.

Weihnachts-, Neujahrs- oder Hochzeitsgeschenke werden bei der Berechnung der Entschädigung nicht berücksichtigt.

Erhöhung des maximalen Jahresbetrags für einige Freiwillige

Für bestimmte Kategorien von Freiwilligen wird der jährliche Betrag ab dem ersten Quartal 2019 auf 1.821,10 EUR erhöht, was nach der Indexierung **2.705,97 EUR** für **2022** ergibt. Der Tagesbetrag bleibt unverändert. Es handelt sich um die folgenden Kategorien von Freiwilligen:

- Sporttrainer, Sportlehrer, Sportcoach, Jugendsportkoordinator, Sportschiedsrichter, Jurymitglied, Steward, Platz- und Materialwart, Zeichengeber bei Sportveranstaltungen; **wenn diese Kategorie von Freiwilligen jedoch Sozialversicherungs- oder Sozialhilfeleistungen im Sportsektor erhält, hat sie keinen Anspruch auf eine erhöhte Kostenerstattung;**
- 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 dringende medizinische Hilfe unter den von jeder Gemeinschaft festgelegten Bedingungen und Qualitätskriterien fällt).

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

Zeitkredit und Familienbeihilfen fallen nicht unter dieses Konzept und können daher mit einer erhöhten Entschädigung gekoppelt werden.

Krisenmaßnahme COVID-19

~~Da während der COVID-19-Krise bereits viele Freiwillige in großem Umfang in Unternehmen (sofern erlaubt), Verbänden und Diensten der kritischsten Sektoren und wesentlichen Dienste eingesetzt wurden, ist die Kostenobergrenze für viele von ihnen bereits erreicht. Aus diesem Grund werden die Kategorien von Freiwilligen, die von der erhöhten jährlichen Kostenobergrenze Gebrauch machen können, erweitert um:~~

- ~~**Freiwillige, die effektiv eingesetzt werden** in den Unternehmen (sofern erlaubt), Verbänden und Diensten der **kritischen Sektoren und wesentlichen Dienste** (***http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/arch_a.pl?language=nl&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&chercher=t&choix1=EN&imgcnx=39&choix2=EN&imgcny=6&numero=5&table_name=WET&fromtab=wet_all&nl=n&nm=2020042036&DETAIL=2020063002/N&ddda=2020&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+=+date%272020-06-30%27and+actif+=+%27Y%27&rech=7&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=30&cn=2020063002&row_id=1&caller=archive&dddm=06&la=N&ver_arch=007***)~~, ~~die in der Anlage des Ministeriellen Erlasses vom 30. Juni 2020 zur Festlegung von Dringlichkeitsmaßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 für Aktivitäten im Rahmen der Bewältigung der COVID-19-Krise im **Zeitraum vom 18. März 2020 bis zum 17. Mai 2020** genannt werden.~~

~~Die Erhöhung der jährlichen Kostenobergrenze gilt ab dem 01. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 (Königlicher Erlass vom 28. August 2020 – B. S. vom 08. September 2020).~~

Da im 4. Quartal 2020 und im 1. und 2. Quartal 2021 infolge der 2. Corona-Welle viele Freiwillige eingesetzt wurden/werden und um den Freiwilligen die Möglichkeit zu geben, ihre gewohnte Freiwilligenarbeit fortzusetzen, wurde erneut vorgesehen, dass die jährliche Kostenobergrenze erhöht wird, wenn sie in kritischen Sektoren eingesetzt wurden/werden. Aus diesem Grund werden die Kategorien von Freiwilligen, die von der erhöhten jährlichen Kostenobergrenze Gebrauch machen können, erweitert um:

- **Freiwillige, die effektiv in den Unternehmen, Verbänden und Diensten eingesetzt werden**, die für den Schutz der grundlegenden Interessen der Nation und der Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich sind (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=31&imgcn.y=7&DETAIL=2020102801%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2020102801&table_name=WET&nm=2020010455&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=ministerieel&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272020-10-28%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27ministerieel%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27ministerieel%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=28&dddm=10#LNK0012*), die in der Anlage des Ministeriellen Erlasses vom 28. Oktober 2020 zur Festlegung von Dringlichkeitsmaßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 für Aktivitäten im Rahmen der Bewältigung der COVID-19-Krise im **4. Quartal 2020 genannt werden**.
- **Freiwillige, die effektiv in den Unternehmen, Verbänden und Diensten eingesetzt werden**, die für den Schutz der grundlegenden Interessen der Nation und der Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich sind (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=31&imgcn.y=7&DETAIL=2020102801%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2020102801&table_name=WET&nm=2020010455&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=ministerieel&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272020-10-28%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27ministerieel%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27ministerieel%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=28&dddm=10#LNK0012*), die in der Anlage des Ministeriellen Erlasses vom 28. Oktober 2020 zur Festlegung von Dringlichkeitsmaßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 für Aktivitäten im Rahmen der Bewältigung der COVID-19-Krise, im **Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis einschließlich 30. Juni 2021**, genannt werden.

Konkret bedeutet dies, dass für sie, wenn sie im 4. Quartal 2020 in einem oder mehreren der im Anhang des Ministeriellen Erlasses aufgeführten Unternehmen, Verbände oder Dienste Freiwilligenarbeit leisten, der erhöhte Jahresbetrag von **2.549,90** Euro für das Jahr **2020** gilt, sofern dies nicht bereits der Fall war.

Das bedeutet auch, dass, wenn sie im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis einschließlich 30. Juni 2021 als Freiwillige in einem oder mehreren der in der Anlage zum Ministeriellen Erlass aufgeführten Unternehmen, Verbände oder Dienste tätig sind, für sie der für das Jahr **2021** erhöhte Jahresbetrag von **2.600,90** EUR gilt.

Ab dem **1. Juli 2021** gilt auch eine erhöhte jährliche Kostenobergrenze für die Freiwilligen, die im Sinne von Artikel 40, 1°, erster und zweiter Absatz (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=54&imgcn.y=11&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=4&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=covid&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272020-12-20%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27covid%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27covid%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&dddm=12#LNK0024*) des Gesetzes vom 20. Dezember 2020 zur Festlegung von Unterstützungsmaßnahmen wegen der COVID-19-Pandemie **in der Zeit vom 1. Juli 2021 bis einschließlich 31. Dezember 2021 tatsächlich im Gesundheitswesen für Aktivitäten im Rahmen der Verwaltung der COVID-19-Pandemie eingesetzt wurden**.

Dies bedeutet dass, wenn sie im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 im Gesundheitswesen als Freiwillige aktiv sind, für sie der erhöhte Jahresbetrag von **3.186,46 EUR**für das Jahr **2021** gilt.

Die jährliche Kostenobergrenze für die **Freiwilligen, die** in der Zeit vom 01. Juli 2021 bis einschließlich 30. September 2021 **tatsächlich in den Impfzentren eingesetzt werden**, auf **4.106,99 EUR erhöht wird**.

Für das Jahr **2022** gilt für Freiwillige, die gemäß Artikel 40, 1° (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=54&imgcn.y=11&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=4&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=covid&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272020-12-20%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27covid%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27covid%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&dddm=12#LNK0024*) des Gesetzes vom 20. Dezember 2020 über vorübergehende Unterstützungsmaßnahmen im Zuge der COVID-19-Pandemie tatsächlich im Gesundheitswesen für Tätigkeiten im Rahmen der Bewältigung der COVID-19-Krise eingesetzt wurden, der erhöhte Jahresbetrag von 1.821,10 EUR, was nach Indexierung **2.705,97 EUR** ergibt.

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.

> ~~Leistungen bei Freiwilligen- und Vereinstätigkeiten können während desselben Zeitraums und für denselben Verein nicht kumuliert werden, es sei denn, die Freiwilligentätigkeit ist unentgeltlich und die tatsächlich aufgewendeten Kosten werden zurückgezahlt (d. h. keine Kostenpauschale).~~

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 Kostenentschädigungen für jedes Kalenderjahr und jeden Freiwilligen aufgeführt sind. Diese Liste muss jederzeit dem Inspektionsdienst des LSS vorgelegt werden können.

Vereinsarbeiter

> ~~Das Urteil des Verfassungsgerichtshofs Nr. 53/2020 vom 23. April 2020 (B. S. vom 20. Mai 2020) vernichtet das Gesetz vom 18. Juli 2018 zur Belebung der Wirtschaft und zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts und das Gesetz vom 30. Oktober 2018 Gesetz zur Abänderung des Gesetzes vom 18. Juli 2018 zur Belebung der Wirtschaft und zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts und des Einkommensteuergesetzbuches 1992. Hierdurch ist es **ab dem 01. Januar 2021 nicht mehr möglich, anhand der Nebentätigkeitsregeln Tätigkeiten für Vereine zu verrichten oder Dienstleistungen von Bürger zu Bürger zu erbringen**.~~
>
> ~~Das Gesetz vom 24. Dezember 2020 (Belgisches Staatsblatt vom 31. Dezember 2020) sieht eine angepasste Regelung für Vereinsarbeit für im Jahr **2021** vor. Es handelt sich um eine **zeitlich begrenzte Lösung** für ein Jahr und nur für den **Sportsektor**.~~

> ~~Ein Verein, der Vereinsarbeiter beschäftigt, schuldet einen **Solidaritätsbeitrag von 10 %** der vereinbarten Entschädigung an das LSS.~~
>
> ~~Es besteht zudem eine steuerliche Maßnahme, nämlich eine **Steuererhebung von 10 %**.~~

> Die seit dem 1. Januar 2021 geltende Übergangsregelung für die Verbandsarbeit endet am 31. Dezember 2021. Ab dem 1. Januar 2022 fällt diese Regelung teilweise unter das System von Artikel 17 des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969. Siehe auch „Soziokultureller Sektor und Sport“.

> ~~Welche Tätigkeiten werden als Vereinsarbeit betrachtet?~~

- 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;
- Hausmeister der Sportinfrastruktur;
- Gelegentliche und im kleinen Maßstab erfolgende Hilfe und Unterstützung in der Verwaltung, der Leitung, beim Ordnen von Archiven oder bei der Übernahme einer logistischen Verantwortung bei Aktivitäten im Sportsektor;
- Gelegentliche und im kleinen Maßstab erfolgende Unterstützung bei der Erstellung von Newslettern und anderen Veröffentlichungen (wie Webseiten) im Sportsektor;
- Dozententätigkeiten bei Ausbildungen, Lesungen und Präsentationen im Sportsektor.

Achtung: Bauarbeiten, wie der Umbau der Kantine, das Anlegen von Sportplätzen usw., können nicht im Rahmen der Vereinsarbeit ausgeführt werden.

Ab dem 08. Mai 2021 kommen auch die folgenden Aktivitäten in Betracht:

- künstlerischer oder kunsttechnischer Betreuer im Sektor Amateurkünste oder im künstlerischen und kulturellen Bildungssektor;
- Anbieter von Kursen, Lesungen, Präsentationen und Vorstellungen zu kulturellen, künstlerischen und sozialen Themen sowie Umweltthemen im soziokulturellen, Sport-, Kultur-, Kunstbildungs- und Kunstsektor.

Welche Vereinigungen werden betrachtet?

Es betrifft, wie bei Nebentätigkeiten, 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 Datenbank der Unternehmen eingetragen sind oder (im Falle einer nichtrechtsfähigen Vereinigung) beim LSS identifiziert ist.

Für wen ist der Status ‚Vereinsarbeiter' gedacht?

Diese Regelung gilt ausschließlich für Personen, die **wenigstens 18 Jahre alt** sind und auf Quartalsbasis höchstens **durchschnittlich 50 Stunden pro Monat** an Leistungen erbringen, die als Vereinsarbeit betrachtet werden.

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

- aktive Arbeitnehmer;
- pensionierte Arbeitnehmer (einschließlich Personen mit einer Hinterbliebenenpension);
- (hauptberuflich) Selbstständige.

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

- In den 12 bis 9 Monaten (= T - 3) vor dem Beginn der Vereinsarbeit wenigstens einen Tag als **Arbeitnehmer oder Beamter** gearbeitet haben.
- oder in (T - 3) **Selbstständige im Hauptberuf** sind und Sozialbeiträge zahlen;
- oder in (T - 2) **pensioniert** sind.

Hierzu werden berücksichtigt:

- vom Arbeitgeber bezahlte Tage
- bestimmte Zeiträume der Aussetzung des Arbeitsvertrags, die vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden, wie Mutterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub und vorübergehende Arbeitslosigkeit
- sowie die Tage 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.

Für bestimmte Situationen muss Kontakt zum LSS aufgenommen werden.

Weitere Besonderheiten finden Sie auf der Website (***https://verenigingswerk.be/nl/index.html***).

Wer kommt in Betracht?

Wie bei den Nebentätigkeiten 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.

Was sind die minimalen Erstattungen und was sind die maximalen Erstattungen, die in Betracht kommen?

Im Gegensatz zur Freiwilligenarbeit, die grundsätzlich unentgeltlich ist, wird eine minimale Entschädigung von **5,10 EUR pro Stunde** auferlegt. Ab 1. September 2021 beträgt diese minimale Entschädigung **5,20 EUR pro Stunde**. Die Einkünfte aus Vereinsarbeit dürfen **nicht mehr betragen als 532,50 EUR pro Monat und 6.390,00 EUR pro Jahr** (einschließlich Fahrtkosten und Unkosten). Die angegebenen Beträge sind die indexierten Beträge für 2021.

Die **Einkünfte über einer anerkannte Sharing Economy-Plattform** werden berücksichtigt, um festzustellen, dass der maximale Jahresbetrag von 6.390,00 EUR pro Jahr nicht überschritten wird.

Krisenmaßnahme COVID-19

Für die Monate Juli, August und September 2021 **verdoppelt** dies den **monatlichen Betrag** für **Vereinsarbeiter**, die tätig sind als:

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

Wie müssen die Leistungen gemeldet werden?

Die Meldung muss vor der Aufnahme der Vereinsarbeit über den **Online-Dienst** auf der Website **www.verenigingswerk.be** (***https://verenigingswerk.be/nl/index.html***) erfolgen.

Bei Beginn am 01. Januar 2021 war der Online-Dienste Vereinsarbeit **noch nicht verfügbar**. Die Meldung von Leistungen, die erbracht wurden bevor der Online-Dienst verfügbar war, muss **rückwirkend** erfolgen.

Wie müssen die Beiträge bezahlt werden?

Das LSS wird spätestens am 5. Tag des 2. Monats nach dem Quartal, auf das sich die Meldung bezieht, eine Zahlungsaufforderung mit Angabe der Kontonummer an die Vereine übermitteln. Die Vereine sind verpflichtet, den mitgeteilten Solidaritätsbeitrag spätestens am letzten Tag dieses Monats zu bezahlen.

Der Steuerbeitrag wird über die Endabrechnung des Steuerpflichtigen verrechnet.

K. E. 499 Bedürftige Jugendliche

Der Königliche Erlass Nr. 499 sieht eine Sozialversicherungspflicht für alle Regelungen von bedürftigen Jugendlichen in bestimmten VoG vor. Darin ist jedoch auch vorgesehen, dass sie bei begrenzter Vergütung nicht gemeldet werden müssen.

Es handelt sich um **VoG**, die:

- sich verpflichten, die nachstehend genannten Jugendlichen einzustellen;
- die Förderung der Eingliederung der Jugendlichen in das Erwerbsleben bezwecken, um ihnen die erforderlichen Fertigkeiten beizubringen, einen Beruf auszuüben oder eine Umschulung anzutreten und sie dabei mit ausreichend qualifiziertem oder erfahrenem Personal zu betreuen;
- dazu durch die zuständige Behörde zugelassen wurden;
- sich dazu verpflichten, die Beweise vorzulegen, die für die Aufsicht über die Einhaltung dieses Erlasses erforderlich sind.

Es geht um **Jugendliche**, die nicht in das Erwerbsleben integriert sind, keine Sozialhilfe erhalten und für die es auf normalem Wege keine Möglichkeit gibt, eingestellt zu werden. Zur Zeit der Einstellung:

- müssen diese Jugendlichen älter als 18 und jünger als 30 Jahre alt sein;
- dürfen diese Jugendlichen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Wartegeld erheben können;
- dürfen diese Jugendlichen nicht für eine Berufsausbildung im Rahmen der Arbeitsbeschaffungs- und Arbeitslosigkeitsregelung in Betracht kommen.

> Das Gesetz vom 27. Juni 1969 ist jedoch nicht auf die Personen anwendbar, deren Monatseinkommen nicht mindestens einem Drittel des garantierten, durchschnittlichen, monatlichen Mindesteinkommens (GDMME) entspricht, das durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 43 festgelegt wird und das im letzten Monat des Kalenderjahres vor der Berechnung der Beiträge anwendbar ist (**541,91 EUR** für **2021**). Für diese Jugendlichen muss aber eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen werden.

Personal Reinigungssektor

Die Anwendung des Gesetzes wird auf Personen erweitert, die Tätigkeiten ausüben, die in den Anwendungsbereich der paritätischen Kommission für Reinigung fallen, außer wenn diese Personen beweisen können, dass sie gewöhnlich oder hauptsächlich nicht für einen einzigen Vertragspartner arbeiten und ihre Tätigkeiten mit eigenem Material und für eigene Rechnung ausüben.

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 1.167,84 EUR/Quartal ab dem 1. Quartal 2022.

Vorhergehende Quartale

- 1.078,95 EUR vom 3. Quartal 2017 bis zum 4. Quartal 2017 (freiwillige Feuerwehr);
- 1.078,95 EUR vom 1. Quartal 2018 bis zum 3. Quartal 2018 (alle Kategorien);
- 1.100,49 EUR vom 4. Quartal 2018 bis zum 1. Quartal 2020 (alle Kategorien).
- 1.122,49 EUR vom 2. Quartal 2020 bis zum 3. Quartal 2021 (alle Kategorien).
- 1.144,97 EUR für das 4. Quartal 2021 (alle Kategorien).

Wenn der Höchstbetrag von 1.167,84 EUR überschritten 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 operationelle Leistungen erbringt und 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.

Zusätzliche Informationen - DmfA - Freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter

Die freiwilligen Feuerwehrleute, freiwilligen Sanitäter und die Freiwilligen des Katastrophenschutzes, die eine Entschädigung von mehr als 785,95 EUR pro Quartal erhalten (nicht indexierter betrag), werden mit dem Arbeitnehmercode **015** (Handarbeiter) oder **495** (Geistesarbeiter) und dem Code Status ‚**VA**' (freiwillige Sanitäter und Freiwillige des Katastrophenschutzes) oder **‚B'** (freiwillige Feuerwehrleute) angegeben.

in der DmfA wird auf der Ebene der ‚Beschäftigungszeile' die ‚durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden' (Q) für jedes Quartal auf der Grundlage der ‚nicht außergewöhnlichen' Leistungen bestimmt. Da sich die Dauer der ‚nicht außergewöhnlichen Leistungen' in jedem Quartal unterscheidet, muss in jedem Quartal im Laufe des Quartals eine neue Beschäftigungszeile mit einem Anfangs- und Enddatum angelegt werden.

Im Block ‚Leistungen' werden die Stunden und Tage der ‚nicht außergewöhnlichen' Leistungen, für die die Entschädigungen beitragspflichtig sind, mit dem Leistungscode **1** angegeben. Die Stunden und Tage der "nicht-außergewöhnlichen" Dienste, für die die Vergütungen befreit sind, werden nicht angegeben.

Die Entschädigungen der freiwilligen Feuerwehrleute und der freiwilligen Sanitäter werden angegeben mit:

- dem Lohncode 21 = (befreite) Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche' Leistungen, sofern der Höchstbetrag von 785,95 EUR pro Quartal nicht überschritten wird;
- dem Lohncode 1 = (beitragspflichtige) Entschädigungen für ‚nicht außergewöhnliche' Leistungen, sofern der Höchstbetrag nicht überschritten wird.

Seeleute

Ab dem 01. Januar 2018 werden auch Seeleute, die zuvor bei der HVKS (Hilfs- und Versorgungskasse für Seeleute) gemeldet wurden, über die DmfA gemeldet. Es geht um die Meldung von in Belgien sozialversicherungspflichtigen Seeleuten.

Es handelt sich dabei um Seeleute in:

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

Die meldungsspezifische Beschreibung der Codes finden Sie im Kapitel ‚Ausfüllen der DmfA'. Weitere allgemeine Informationen über die Sozialversicherung für Seeleute finden Sie im Portal der internationalen Beschäftigung (*https://www.international.socialsecurity.be/index.html*).

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Seeleuten

Die Seeleute werden in der DmfA angegeben wie folgt:

Tätigkeit	Arbeitgeber-kategorie	Arbeitnehmerkennzahl		Art Beitrag	
		Nicht-Offiziere	Offiziere	Arbeitgeberanteil	Persönlicher Anteil

Tätigkeit	Arbeitgeber-kategorie	Arbeitnehmerkennzahl		Art Beitrag	
Handelsschifffahrt	105	015	495	0	2
Baggerfahrt	205	015	495	0	2
Seeschleppfahrt	305	015	495	0	2
Installations- und Wartungsarbeiten auf See (ab 3/2020)	505	015	495	0	2

Sowohl der Beitrag von 1,60 % als auch der Beitrag zum Asbestfonds sind in den Beitragssatz für die Arbeitnehmerkennzahlen Beitrag 015 / 495 aufgenommen, wie in der Beitragssatzdatenbank (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm?type=all*) angegeben.

Es wird eine jährliche Lastschriftenanzeige in Bezug auf den Jahresurlaub für die Nicht-Offiziere versandt. Der Beitrag beträgt 9,72 % des Lohns (zu 100 %), der im Vorjahr angegeben wurde.

Für einen Seemann müssen **zusätzliche Felder** ausgefüllt werden:

- im Block Beschäftigung (90015):

- das Feld 01195 „Identifikationsnummer des Schiffes“: die IMO-Nummer oder die vom LSS zugewiesene Identifikationsnummer
- das Feld 01199 „Personalklasse“: ein Wert, angegeben in Anlage 45 (*https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl*)

- im Block Beschäftigung - Auskünfte (90313):

- im Feld 00197 „Anzahl Urlaubstage“

Wenn ein Seemann für eine **Ermäßigung für Seeleute** in Betracht kommt, müssen die folgenden Elemente angegeben werden:

- der Ermäßigungscode 6330
- der FSO-Beitrag 809 mit der Art Beitrag 8 (Beitragssatz von 0,00 %)
- der besondere FSO-Beitrag 810 mit der Art Beitrag 8 (Beitragssatz von 0,00 %)

Der **Beitrag zur Arbeitsunfallversicherung** wird folgendermaßen angegeben:

- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 807 und Art des Beitrags 0 für den normalen Beitrag mit Berechnungsgrundlage = Anzahl der Leistungstage für Beschäftigungen, die nicht für eine Ermäßigung für Seeleute in Betracht kommen, x die Tagespauschale, die der angegebenen Personalklasse entspricht
- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 807 und Art des Beitrags 2 für den ermäßigten Beitrag mit Berechnungsgrundlage = Anzahl der Leistungstage für Beschäftigungen, die für eine Ermäßigung für Seeleute in Betracht kommen, x die Tagespauschale, die der angegebenen Personalklasse entspricht

Der **Zusatzbeitrag zur Arbeitsunfallversicherung** für Fahrten in einem Kriegs- oder Pirateriegebiet wird folgendermaßen angegeben:

- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 808 und Art Beitrag 0; es wird nur der Betrag des geschuldeten Beitrags angegeben

Ab 4/2018, wird der **Solidaritätsbeitrag auf Entschädigungen für Ausbildungsfahrten in der Schifffahrt** wie folgt angegeben:

- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag **806** (nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag)
  Dieser Beitrag wird jährlich vom LSS berechnet und in vierten Quartal angegeben werden.

Das Sozialstatut des nicht geschützten lokalen Mandatsträgers

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. Dies 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 Selbstständigen 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 Selbstständigen unterworfen ist, aber dessen Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbstständiger 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 monatliche Mindesteinkommen; der indexierte Betrag für das Kalenderjahr 2022 entspricht 6.632,92 EUR;
- der Arbeitnehmer oder Beamte mit unbezahltem Vollzeiturlaub;
- der Arbeitnehmer mit vollständigem Zeitkredit ohne Unterhaltsleistung des LfA oder WSE (Privatsektor);
- der arbeitsunfähige Selbstständige, 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 Selbstständigen, 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 monatliche Mindesteinkommen; der indexierte Betrag für das Kalenderjahr 2022 entspricht 6.632,92 EUR;
- der Selbstständige, der Beiträge für die Mitgliedschaft im Hauptberuf zahlt und der während seines Mandats als Selbstständiger 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 Selbstständige, 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 Selbstständige;
- 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 Selbstständigen, 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 DmfA ~~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.

Parlamentarier

Ab dem 01. Januar 2019 (keine Rückwirkung) wird die parlamentarische Laufbahn auch in der **DmfA** im Hinblick auf die Registrierung in ‚MyCareer' und ‚MyPension' angegeben. Dazu ist eine Mindestmeldung erforderlich.

Es handelt sich um eine begrenzte Anzahl von in der DmfA bekannten Anmeldern für die Meldung der Mandatsträger eines föderalen oder regionalen gesetzgebenden (Volksvertreter) oder ausführenden (Regierungsmitglieder) Mandats.

Sie werden in **Dimona** mit einem IN zu Beginn des Mandats und einem OUT am Ende des Mandats als Typ Arbeitnehmer ‚PMP' angegeben.

Da sie nicht zum normalen System der Lohnempfänger gehören, sind für sie keine Beiträge fällig und es werden keine Beiträge über die DmfA eingezogen.

Die Entschädigung für die Ausübung eines parlamentarischen Mandats, die Entschädigung für die zusätzlichen Verantwortlichkeiten bei der Ausübung des Mandats und die Abgangsentschädigung müssen in der **DmfA** angegeben werden mit drei spezifischen Lohncodes, die Leistungen im Rahmen ihres Mandats als föderales / regionales Parlaments- oder Regierungsmitglied und der von der Abgangsentschädigung gedeckte Zeitraum mit einem spezifischen Leistungscode.

Die Abgangsentschädigung muss in separaten Beschäftigungszeilen stehen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Parlamentariern

In der DmfA werden die regionalen und föderalen Parlamentsmitglieder im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile"

- mit der Arbeitnehmerkennzahl **406** für ein föderales oder regionales Parlamentsmitglied
- mit der Arbeitnehmerkennzahl **407** für ein föderales Parlamentsmitglied oder regionales Regierungsmitglied

Es muss kein Block Beitrag angegeben werden.

Die Meldung der Parlamentsmitglieder erfolgt immer mit einem Vollzeitarbeitsvertrag von 38 Stunden/Woche.

Sie fallen in den Anwendungsbereich von Capelo.

Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08. Juli 1976 beschäftigt sind

Ein öffentliches Sozialhilfezentrum kann - auf der Grundlage von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8. Juli 1976 - als

Arbeitgeber auftreten, wenn eine Person eine Beschäftigungszeit nachweisen muss, um in den vollen Genuss bestimmter Sozialleistungen zu kommen oder die Berufserfahrung der betreffenden Person zu fördern.

Die Beschäftigungsdauer darf die für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Sozialleistungen erforderliche Zeit nicht überschreiten.

Die Person, die auf der Grundlage von Artikel 60 § 7 ÖSHZ-Gesetz beschäftigt ist, eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung nach Artikel 60 in der **Region Brüssel-Hauptstadt**, der **Wallonischen Region** und den **deutschsprachigen Gemeinden**.

Arbeitssuchende mit befristeter Berufserfahrung in der **Flämischen Region**, die auf der Grundlage von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt werden, gelten als **normale Vertragsarbeiter**, die keinen Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung nach Artikel 60 erhalten. Für sie ist der Beitrag von 1,60 % fällig, wenn der Arbeitgeber die private Urlaubsregelung auf sein Vertragspersonal anwendet.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes

Region Brüssel-Hauptstadt, Wallonische Region und Deutschsprachige Gemeinden

In der ~~DmfAPPL~~ DmfA werden die Arbeitnehmer, die bei einem ÖSHZ im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes in der Region Brüssel-Hauptstadt, der Wallonischen Region und den deutschsprachigen Gemeinden angeworben werden, im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen:

- ~~**121** Typ 0~~ **090** für Handarbeiter
- ~~**221 Typ** 0~~ **400** für Angestellte

Für sie gilt eine spezifische Zielgruppenermäßigung.

Flämische Region

~~In der DmfAPPL werden ab dem zweiten Quartal 2019~~ die Arbeitnehmer, die bei einem ÖSHZ im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes in der Flämischen Region angeworben werden, im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen:

- ~~**101** Typ 0~~ **015** für Handarbeiter
- ~~**201 Typ** 0~~ **495** für Angestellte

Andererseits muss der Code Arbeitnehmerstatus „TW“ in Block ~~90196~~ 90015 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile ~~PPL~~“ angegeben werden. Der Code Status „TW“ hat Vorrang vor den anderen eventuellen Status des Arbeitnehmers.

Die spezifische Zielgruppenermäßigung kann nicht mehr angewandt werden.