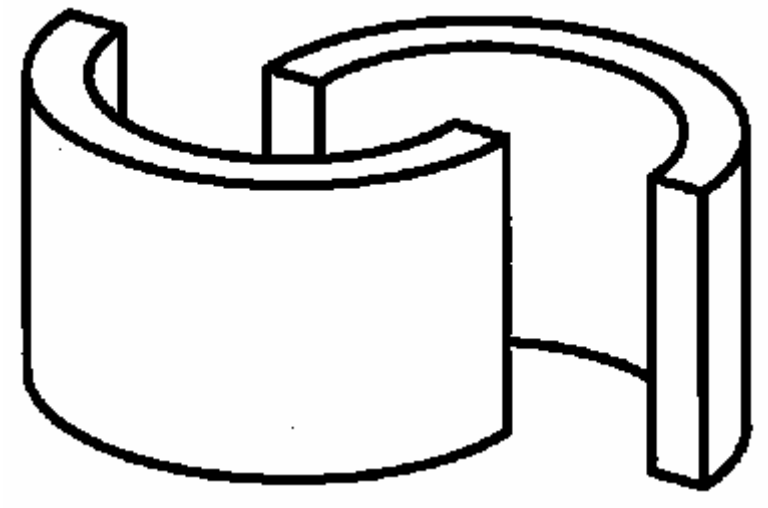
LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT

ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG FÜR SOZIALE SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN

MULTIFUNKTIONELLE MELDUNG

L S S

Drittes Quartal 2006

Vorwort

Erste Teil

ANWENDUNGSBEREICH DER SOZIALVERSICHERUNGS-GESETZGEBUNG

TITEL 1

Über die Personen

K A P I T E L 1

Der Arbeitsvertrag

1.1.101

Die wichtigste Kategorie von Personen, die unter das Sozialversicherungsgesetz fallen, sind diejenigen, die in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten. Ein Arbeitsvertrag ist der Vertrag, bei dem sich eine Person dazu verpflichtet, gegen einen Lohn Leistungen unter der Autorität einer anderen Person zu erbringen. Von einem Arbeitsvertrag ist deshalb nur dann die Rede, wenn sich aus dem faktischen Zustand ergibt, dass die drei Elemente (Leistungen, Lohn und das Verhältnis der Unterordnung) vorhanden sind.

Dabei werden stets alle Beschäftigungsmodalitäten bewertet. Keines der folgenden Elemente reicht allein aus, die Existenz eines Arbeitsvertrags zu begründen oder zu leugnen:

- der Name des Vertrags;
- die Form (schriftlich oder mündlich);
- die Weise, wie der Lohn festgelegt wurde (Monatslohn, Stücklohn, Provision, Bedienungsgeld,...);
- der Besitz eines Teils des Gesellschaftskapitals;
- die Dauer der Leistungen;
- das Alter oder die Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers;
- der Grad der Bluts- oder Verwandtschaft.

Die Sozialversicherungsgesetzgebung ist öffentlich und hat deshalb Vorrang vor dem Willen der Parteien. Wenn zwei Parteien deshalb auf selbständiger Basis zusammenarbeiten möchten, müssen sie dies dennoch beim LSS melden. Wenn sich aus dem faktischen Zustand ergibt, dass Leistungen gegen einen Lohn in einem Verhältnis der Unterordnung erbracht werden, wird das LSS eine Meldung verlangen.

Nur der faktische Zustand bestimmt, ob von einem Arbeitsvertrag die Rede ist; das LSS wird deshalb keinen Standpunkt auf der Basis eines hypothetischen Zustands einnehmen. Wenn Sie jedoch über einen konkreten Fall Zweifel haben, können Sie diesen stets dem LSS vorlegen. Im Interesse aller Parteien ist es selbstverständlich angebracht, sich möglichst schnell nach Anfang der Leistungen an das LSS zu wenden.

1.1.102

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

K A P I T E L 2

Die gesetzliche Vermutung der Existenz eines Arbeitsvertrags

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

A. APOTHEKER

1.1.202 Es wird davon ausgegangen, dass jeder Apotheker, der in einer für die Öffentlichkeit 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 man beweist, dass die Leistungen nicht unter der Autorität dieses Inhabers oder Mieters erbracht werden.

B. HANDELSVERTRETER

1.1.203 Für die Personen, die Kunden suchen und besuchen, um über Geschäfte zu verhandeln oder Geschäfte abzuwickeln (mit Ausnahme von Versicherungen), besteht eine Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag für Handelsvertreter mit der Person geschlossen wurde, in deren Namen und auf deren Rechnung sie auftreten. Diese muss sie beim LSS melden, es sei denn, dass nachgewiesen wird, dass kein Autoritätsverhältnis besteht. Dabei sind die Bedingungen ausschlaggebend, unter denen die Leistungen erbracht werden. Folgendes weist unter anderem auf das Ausüben von Autorität hin: das Zuweisen eines Sektors, die Verpflichtung, Aktivitätenberichte zu erstellen, die Verpflichtung, Sitzungen beizuwohnen, das Recht auf Rückerstattung der Kosten, das Aushändigen von Listen von zu besuchenden Kunden usw.

C. SPORTLER

1.1.204 Bei bezahlten Sportlern gibt es einen Unterschied zwischen denjenigen, die unter das Gesetz vom 24.02.1978 über den Arbeitsvertrag für bezahlte Sportler fallen, und denjenigen, die nicht unter dieses Gesetz fallen.

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

Dieser Jahresbetrag ist festgelegt auf:

- 6.841,27 EUR für die Zeit vom 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001;
- 7.260,00 EUR für die Zeit vom 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002;
- 7.405,00 EUR für die Zeit vom 1. Juli 2002 bis 30. Juni 2003;
- 7.553,00 EUR für die Zeit vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004;
- 7.704,00 EUR für die Zeit vom 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2005;
- 7.858,00 EUR für die Zeit vom 1. Juli 2005 bis 30. Juni 2006;
- 8.015,00 EUR für die Periode vom 01.07.06 bis zum 30.06.07.

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

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

D. ÄHNLICHE ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN

1.1.205 Das Arbeitsvertragsgesetz begründet die Vermutung, dass jeder, der für die Person, an die er durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist, ähnliche Leistungen in Erfüllung eines Verdingungsvertrags erbringt, für die Gesamtheit seiner Leistungen durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist.

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

E. KÜNSTLER

1.1.206 Das Sozialversicherungsgesetz ist auch auf die Personen anwendbar, die, ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Bezahlung eines Lohns im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke produzieren, es sei denn, dass die Person, die die künstlerische Leistung erbringt oder das künstlerische Werk produziert, beweist, dass diese künstlerischen Leistungen und/oder künstlerischen Werke nicht unter ähnlichen sozioökonomischen Bedingungen wie denen erbracht werden, in denen sich ein Arbeitnehmer in Bezug auf seinen Arbeitgeber befindet. Es muss sich um Leistungen handeln, welche der Künstler erbringt oder um Werke, die der Künstler produziert, nachdem ihm dazu ein „Auftrag“ erteilt wurde.

Diese Bestimmung ist nicht anwendbar, wenn die Person, die die künstlerische Leistung erbringt oder das künstlerische Werk produziert, dies anlässlich von Ereignissen ihrer Familie tut.

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

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

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf die Personen, die künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke im Rahmen der juristischen Person produzieren, von der sie der Bevollmächtigte sind, im Sinne von Artikel 2 des Königlichen Erlasses vom 19.12.1967 über das allgemeine Reglement in Ausführung des Königlichen Erlasses Nr. 38 vom 27.07.1967 über das Sozialstatut der selbständig Erwerbstätigen.

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

1. Auf ihre Anfrage wird sie die Künstler über ihre Rechte und Pflichten im Bereich sozialer Sicherheit informieren, die sich aus der Sozialversicherungspflicht der Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der selbständig Erwerbstätigen ergeben.
2. Auf Anfrage eines Künstlers oder aus eigener Initiative wird sie ferner über die Frage beraten, ob der Beitritt eines Künstlers zum Sozialversicherungssystem der

selbständig Erwerbstätigen der sozioökonomischen Realität entspricht.

3. Schließlich wird die Kommission, auf Anfrage eines Künstlers, eine Selbständigkeitserklärung ausstellen. Während der Gültigkeitsdauer der Selbständigkeitserklärung wird auf unwiderlegbare Weise davon ausgegangen, dass der Künstler eine selbständige Berufsaktivität im Hinblick auf die künstlerischen Leistungen und/oder künstlerischen Werke ausübt, für die die Selbständigkeitserklärung ausgestellt wurde.

Sie können diese Kommission an der folgenden Adresse erreichen: Waterloolaan 77 in 1000 Brüssel (E-Mail: info@articomm.be).

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

Für zusätzliche Informationen zu lohnabhängigen Künstlern können Sie 02 509 34 26 kontaktieren.

K A P I T E L 3

Die Lehrlinge

1.1.301 Die Sozialversicherungsgesetzgebung stellt Lehrlinge normalen Arbeitnehmern gleich. Im allgemeinen Sinne werden folgende Kategorien von Lehrlingen unterschieden:

- Lehrlinge, deren Lehrvertrag oder kontrollierte Lehrverpflichtung gemäß der Regelung über die ständige Bildung des Mittelstands anerkannt wurde (hiernach anerkannte Lehrlinge genannt);
- Lehrlinge, deren Lehrvertrag unter die Anwendung des Gesetzes vom 19.07.1983 über das Lehrlingswesen für Berufe fällt, die durch Arbeitnehmer in Lohndienst ausgeübt werden (hiernach industrielle Lehrlinge genannt);
- Jugendliche, die in der Periode der Teilzeitschulpflicht im Sinne von Art.1, § 1, Absatz 3 des Gesetzes vom 29.06.1983, mit einem Vertrag für sozioprofessionelle Eingliederung eingestellt sind, der durch die Gemeinschaften und Regionen im Rahmen des weiterführenden Unterrichts mit beschränktem Lehrplan (hiernach Lehrlinge mit Eingliederungsvertrag genannt) anerkannt wurde;
- andere Personen, die ein Dritter in einem Unternehmen einstellt, um Praxiserfahrung zu sammeln.

Dieser Unterschied ist vor allem wichtig, weil anerkannte und industrielle Lehrlinge und Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag bis zum 31.12. des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden, unter eine begrenzte Anzahl von Regelungen im Bereich der Sozialversicherung fallen (siehe unten).

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

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

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

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

K A P I T E L 4

Ähnliche Bedingungen wie die eines Arbeitsvertrags

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

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

A. GESCHÄFTSFÜHRER VON BESTIMMTEN VEREINEN UND ORGANISATIONEN

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

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

B. HEIMARBEITER

1.1.403 Dies sind die Personen, die an einem durch sie gewählten Ort Rohstoffe oder teilweise fertig gestellte Erzeugnisse bearbeiten, die ein oder verschiedene Händler ihnen anvertraut haben. Diese Erweiterung der Anwendung der Sozialversicherungsgesetzgebung gilt nur für manuelle Arbeit. Das heißt, dass Sie Personen, die intellektuelle Heimarbeit durchführen (beispielsweise Übersetzen, Tippen 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, sodass dieser den Verpflichtungen für sie in Bezug auf das LSS nachkommen kann.
- Wenn der Heimarbeiter jedoch normalerweise mehr als vier Hilfsarbeiter beschäftigt, ist er ein Auftragnehmer von Arbeit und deshalb ein Selbständiger. In Bezug auf seine Hilfsarbeiter hat er die Eigenschaft eines Arbeitgebers. Er muss sie als Arbeiter beim LSS melden.

C. PERSONENBEFÖRDERER

1.1.404 Es handelt sich um die Personen, die eine Beförderung von Personen durchführen, mit der sie durch ein Unternehmen beauftragt werden, wenn die Beförderung mit einem Fahrzeug erfolgt, von dem sie nicht der Halter sind oder von dem der Kauf durch den Unternehmer finanziert wird oder von dem die Finanzierung durch den Unternehmer garantiert wird.

Unter ähnlichen Bedingungen arbeiten auch die Personen, denen ein Unternehmen Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Beförderung erbringt, mit der sie beauftragt wurden (beispielsweise 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 Unternehmer, die sie beschäftigen, unterliegen jedoch nicht der Sozialversicherungspflicht:

- Taxifahrer, die Inhaber einer durch die zuständigen Behörde ausgestellten Betreibungsgenehmigung 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 von dem die Finanzierung nicht durch den Unternehmer garantiert ist;
- Taxifahrer, die Bevollmächtigte der Gesellschaft im Sinne von Artikel 3, § 1, Absatz vier, des Königlichen Erlasses Nr. 38 über das Sozialstatut der selbständig Erwerbstätigen sind, die mit dem Fahrzeug Handel treiben und über die Betreibungsgenehmigung verfügen.

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

D. WARENBEFÖRDERER

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

E. BEHINDERTE

1.1.406 Es handelt sich um die Behinderten, die in Erfüllung von entweder einem besonderen Lehrvertrag zur Umschulung von Behinderten oder von einem Vertrag zur Umschulung oder Berufsausbildung angeworben werden.

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

F. STUDENTEN

1.1.407 Dies sind die Personen, die in Erfüllung eines Vertrags zur Beschäftigung von Studenten im Sinne von Titel VII des Arbeitsvertragsgesetzes vom 3.07.1978 beschäftigt werden. Im allgemeinen Sinne betrifft es alle Studenten, die den Ganztagsunterricht besuchen, mit Ausnahme derjenigen, die bereits seit mindestens sechs Monaten arbeiten und dadurch normale Arbeitnehmer wurden. Nachstehend wird sich zeigen, dass man

bestimmte Studenten nicht melden muss, wenn sie nur für eine kurze Periode arbeiten.

G. ÄRZTE IN AUSBILDUNG ZUM FACHARZT

1.1.408 Es handelt sich um die Personen, die im Rahmen der zur Ausführung von Artikel 215, § 4 des am 14.07.1994 koordinierten Gesetzes über die obligatorische Versicherung für medizinische Pflege und Leistungen bestimmten Regeln eine Ausbildung zum Facharzt besuchen.

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

H. STIPENDIATEN

1.1.409 Es betrifft:

- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium, das in Anwendung der Steuergesetzgebung von Steuern befreit ist, und Berechtigte für ein Postdoktorandenstipendium, sofern diese Stipendien durch entweder eine von Privatpersonen eingerichtete akademische Anstalt oder durch eine akademische Anstalt einer Gemeinschaft bewilligt werden. Für beide Typen von Anstalten gilt, dass Artikel 1 des Erlasses der Französischen Gemeinschaft vom 05.09.1994 zur Regelung akademischer Studien und akademischer Grade oder Artikel 3 des Erlasses der Flämischen Gemeinschaft vom 12.06.1991 betreffs der Universitäten der Flämischen Gemeinschaft auf sie anwendbar sein muss.
- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium oder Postdoktorandenstipendium, das durch das Interuniversitäre Kollegium für akademische Studien in Managementwissenschaften vergeben wird;
- Forschungspraktikanten und Aspiranten des Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung (FWO-Flandern) 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 (Flämisches Institut zur Förderung der wissenschaftlich-technologischen Forschung in der 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 vergeben wird. Für diese Kategorie ist die Unterwerfung nicht erforderlich, wenn sie aufgrund einer anderen Berufstätigkeit als Lohnempfänger unter das Gesetz fallen; (1994 hat das Institut zur Förderung von Innovation durch Wissenschaft und Technologie in Flandern 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 Belgiens;
  - Belgische Institut für Raumaeronomie;
  - Königliche Naturwissenschaftliche Institut Belgiens;
  - Königliche Institut für das Kunsterbe;
  - Königliche Meteorologische Institut Belgiens;
  - Königliche Museum für Zentralafrika;
  - Königlichen Museen für Kunst und Geschichte;
  - Forschungs- und Studienzentrum für die Geschichte des Zweiten Weltkriegs;

- Königlichen Museen für Schöne Künste von Belgien;
- Königliche Sternwarte von Belgien;
- Belgischen Geologischen Dienst;
- Zentrum für Agrarwissenschaftliche Forschung von Gembloux;
- Zentrum für Agrarwissenschaftliche Forschung von Gent;
- Zentrum für Agrarwirtschaft;
- Nationaler botanischer Garten von Belgien;
- Zentrum für Forschung in der Tiermedizin und Landwirtschaftschemie;
- Institut für Hygiene und Epidemiologie;
- Königliche Museum der Armee und Kriegsgeschichte;
- Landesinstitut für Kriminalistik.

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

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

I. TAGESELTERN

1.1.410 Es handelt sich um die natürlichen Personen, die für die Betreuung von Kindern in einer Wohnung für die Betreuung innerhalb einer Familie sorgen und die einem Dienst beigetreten sind, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Dieser Dienst wurde dazu durch die zuständige Anstalt zugelassen, kraft entweder des Beschlusses der Regierung der Französischen Gemeinschaft vom 29.03.1993 über die allgemeine Reglementierung über Betreuungseinrichtungen, die durch den Office de la Naissance et de l'Enfance (Dienst voor Geboorte en Kinderwelzijn) bezuschusst werden, oder kraft des Beschlusses der Flämischen Regierung vom 23. Februar 2001 über die Bedingungen bezüglich der Zulassung und Bezuschussung von Kindertagesstätten und Diensten für Betreuungsfamilien oder kraft des Beschlusses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 24.06.1999 über die Betreuung junger Kinder.

Der anerkannte Betreuungsdienst wird als ihr Arbeitgeber betrachtet.

K A P I T E L 5

Das Statut im öffentlichen Sektor

1.1.501 Im öffentlichen Dienst (damit ist ein föderaler öffentlicher Dienst, die Armee, eine gemeinnützige Anstalt, der Gemeinschaftsunterricht, usw. gemeint) gibt es in allgemeiner Hinsicht zwei Arten von Personal:

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

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

Wie sich nachher zeigen wird, ist für die meisten Personen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, die Anwendung des Sozialversicherungsgesetzes auf einige Regeln begrenzt. Der Grund dafür ist, dass der Arbeitgeber selbst für die Bezahlung einiger sozialer Vorteile (beispielsweise Kindergeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw.) sorgt.

K A P I T E L 6

Sonderfälle

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

A. ÄRZTE

1.1.602 Im Gegensatz zu Ärzten in Ausbildung zum Facharzt unterliegen Ärzte nur dann dem Sozialversicherungsgesetz 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, Diensten für Schul- und Berufsorientierung, psycho-medizinisch-sozialen Zentren und Diensten für medizinische Schulaufsicht beschäftigt sind. Der Arzt, der neben seinen Leistungen in einer der genannten Anstalten eine selbständige Praxis als Arzt hat, für die er vollständige Beiträge im Rahmen des Sozialstatuts der Selbständigen schuldet, muss nicht beim LSS gemeldet werden, es sei denn, dass er für seine Leistungen im Dienste dieser Anstalt nur mit einem festen Gehalt bezahlt wird. Ein Stunden- oder Monatsgehalt ist ein festes Gehalt; eine Bezahlung in Abhängigkeit von der Anzahl der Konsultationen ist dies hingegen nicht.

B. BINNENSCHIFFER

1.1.603 In der Binnenschifffahrt gibt es einen Unterschied zwischen den Arbeitnehmern, die mit einem normalen Arbeitsvertrag für Arbeiter oder Angestellte eingestellt wurden, und den Arbeitnehmern, die in Erfüllung eines durch das Gesetz vom 1.04.1936 geregelten Arbeitsvertrags für Binnenschiffer beschäftigt werden.

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

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

- Gemäß den besonderen Modalitäten über die “Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales en faveur des travailleurs occupés dans les entreprises de batellerie” (Besondere Verrechnungskasse für Familienzulagen von Beschäftigten in Unternehmen der Binnenschifffahrt), Arenbergstraat 24 in 2000 Antwerpen, unter der Bedingung, dass ihr Arbeitgeber normalerweise ein oder mehrere Schiffe auf Rechnung Dritter betreibt;
- gemäß den allgemeinen Modalitäten, direkt beim LSS, wenn ihr Arbeitgeber auf eigene Rechnung fährt (beispielsweise Vergnügungsfahrt).

C. RADRENNFAHRER

1.1.604 Radrennfahrer, die Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers sind, werden durch den belgischen Radsportverband beim LSS gemeldet. Für Radrennfahrer, die keine derartige Genehmigung besitzen (beispielsweise einige Ausländer), gelten die gleichen Regeln wie für andere bezahlte Sportler.

D. PRAKTIKANTEN

1. Einfache Praktika

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

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

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

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

2. Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

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

E. GESCHÄFTSFÜHRER UND/ODER AKTIONÄRE VON HANDELSGESELLSCHAFTEN

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

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

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

Selbständigen gibt.

Für Personen, die einen Teil des Gesellschaftskapitals besitzen, gibt es einen Unterschied, je nachdem, ob sie einen großen bzw. kleinen Teil dieses Kapitals besitzen. Die erste Kategorie wird normalerweise nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden, weil ihre Verfügungsgewalt im Unternehmen so groß ist, dass sie ein Autoritätsverhältnis ausschließt. Für die zweite Kategorie wird das LSS auf der Basis der Fakten feststellen, ob ein Verhältnis der Unterordnung vorliegt und, falls erforderlich, die Anwendung des Sozialversicherungsgesetzes fordern. Der Besitz eines begrenzten Teils des Kapitals ist an und für sich nämlich nicht unvereinbar mit der Existenz eines Arbeitsvertrags.

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

F. ZEITARBEITSKRÄFTE

1.1.608 Zeitarbeitskräfte sind Personen, die ein zugelassenes Zeitarbeitsbüro als Zeitarbeitskraft einstellt, um ihnen eine Stelle bei einem Dritten (dem Entleiher) zu vermitteln. Das Zeitarbeitsbüro ist in diesem Fall der Arbeitgeber.

Trotzdem ist der Entleiher in folgenden Fällen selbst Arbeitgeber:

- Wenn er die Zeitarbeitskraft weiter beschäftigt, nachdem ihn das Zeitarbeitsbüro über seine Entscheidung in Kenntnis gesetzt hat, diesen Arbeitnehmer zurückzuziehen;
- wenn er die Zeitarbeitskraft mit einer Arbeit betraut, die keine zugelassene zeitweilige Arbeit im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 über Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher ist;
- wenn die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften für die Berufskategorie und den Geschäftszweig untersagt ist.

G. VERHEIRATETE PERSONEN

1.1.609 Im ersten Kapitel wurde angegeben, dass der Grad der (Bluts-)Verwandtschaft zwischen den Parteien an und für sich keinen Arbeitsvertrag ausschließt. Das heißt, dass das LSS bei verheirateten Personen 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.

1.1.610 Für Arbeitnehmer, die zum paritätischen Ausschuß für die Seefischerei gehören, können die DmfA- und Dimona-Meldungen nur noch über das Sozialsekretariat der Küste, Bayauxlaan 12 in 8300 Knokke-Heist vorgenommen werden.

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

TITEL 2

Über die Beschränkungen und die Ausschlüsse

K A P I T E L 1

Die Beschränkungen

A. ALLGEMEIN

1.2.101 Auf der Basis der vorigen Kapitel können Sie ersehen, wer beim LSS gemeldet werden muss. Einige dieser Personen fallen jedoch nicht unter alle in das Sozialversicherungsgesetz aufgenommenen Regelungen. Nachstehend finden Sie eine Übersicht über diese Personen, mit Angabe der Sektoren, für die Beiträge geschuldet werden.

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

Die Meldung berücksichtigt die korrekten Beitragsprozentsätze.

B. PRIVATSEKTOR

1. Privatsektor, mit Ausnahme vom Bildungswesen und psycho-medizinisch-sozialen Zentren

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

1.2.103

	Renten	Arbeits-losig-keit	Medizi-nische Pflege	Leis-tungen	Kinder-geld	Jahres urlaub	Arbeits-unfall	Berufs-krank-heit
Hausangestellte	+	+	+	+		+	+	+
Anerkannte Lehrlinge (*)						+	+	+
Industrielle Lehrlinge (*)						+	+	+
Lehrlinge mit einem Ein-gliederungs-vertrag (*)						+	+	+
Praktikanten (*) in Ausbildung zum Unter-nehmensleiter						+	+	+
Ärzte in Aus-bildung zum Facharzt			+	+	+		+	+
Jugendliche (*)		+	+	+	+	+	+	+
Sportler	+	+	+	+	+		+	+
Saisonarbeiter in der Land-wirtschaft und im Gartenbau	+	+	+	+	+		+	+
Saisonarbeiter im Hotel- und Gaststätten-gewerbe (extra)	+	+	+	+	+		+	+
Aussichtsarme Jugendliche (Königlicher Erlass Nr.) 499)			+	+	+		+	+
Tageseltern	+	+	+	+	+		+	+
Einige ausländische Stipendiaten			+	+	+	+	+	+

(*) Die Beschränkung auf die angegebenen Regelungen gilt nur bis zum 31. 12. des Kalenderjahrs, in dem die Lehrlinge, Praktikanten oder Jugendlichen 18 werden. Ab dem 1.1. des folgenden Jahres (des Jahres, in dem sie 19 werden), fallen sie unter alle Regelungen.

2. Freier nicht-akademischer Unterricht

1.2.104

Für Personalmitglieder, die eine Gehaltszulage zu Lasten einer Gemeinschaft oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Person empfangen, begrenzt sich das Gesetz auf:

- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Medizinische Pflege und Leistungen)
- Arbeitslosigkeit
- Renten

Das Gesetz ist auf die Regelung der Kranken- und Invaliditätsversicherung - medizinische Pflege begrenzt, wenn durch diese Gehaltszulage ein Anspruch auf eine Rente zu Lasten der Staatskasse entsteht oder wenn es sich um Personen handelt, die hinsichtlich der Rente gleich Praktikanten des Gemeinschaftsunterrichts behandelt werden.

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

Personalmitglieder, die jedoch Leistungen erbringen, für die sie direkt vom Schulträger ein Gehalt empfangen, unterliegen für diese Leistungen allen in das Sozialversicherungsgesetz aufgenommen Regelungen. Der Schulträger meldet sie für diese Leistungen beim LSS.

3. Freier akademischer Unterricht

1.2.106 Für das akademische Personal ist das Gesetz auf den Sektor Kranken- und Invaliditätsversicherung - medizinische Pflege, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten begrenzt.

Wenn diese Arbeitnehmer ab dem 1.01.1999 eingestellt wurden, werden auch die Kindergeldbeiträge geschuldet.

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

Für die Berechtigten für ein Doktorats- oder ein Postdoktoratsstipendium, die nicht unter die Anwendung eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Vertrags über die soziale Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der Krankenversicherung (Leistungen und medizinische Pflege), das Kindergeld, den Jahresurlaub, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten begrenzt.

4. freie psycho-medizinisch-soziale Zentren.

1.2.107 Für Personal von Privatpersonen, die einen Dienst für Schul- und Berufsorientierung oder ein psycho-medizinisch-soziales Zentrum einrichten und eine Gehaltszulage von einer Gemeinschaft empfangen, ist das Gesetz begrenzt auf folgende Bereiche:
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Medizinische Pflege und Leistungen)
- Arbeitslosigkeit
- Renten

Das Gesetz ist jedoch auf die Regelung der Kranken- und Invaliditätsversicherung - medizinische Pflege begrenzt, wenn dieses Personal Anspruch auf die durch das Gesetz vom 31.07.1963 über die Rente des Personals von Diensten für Schul- und Berufsorientierung oder psycho-medizinisch-sozialen Zentren, die eine Gehaltszulage von einer Gemeinschaft empfangen, begründete Rente hat.

C. ÖFFENTLICHER SEKTOR

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

1.2.108 Das Gesetz ist auf den Sektor Kranken- und Invaliditätsversicherung - medizinische Pflege begrenzt für:

- statutarische, fest ernannte Personen;
- Personen, die von der Armee (wieder-) beschäftigt wurden;
- Personen, die ein Praktikum im Hinblick auf eine feste Ernennung durchlaufen;
- Messdiener, Delegierte des Zentralrats der Freisinnigen und Gefängnisgeistlichen, die ein Gehalt vom Staat, den Gemeinschaften oder den Regionen empfangen.

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

1.2.109 Die Anwendung des Gesetzes ist auf die Sektoren Kranken- und Invaliditätsversicherung (medizinische Pflege und Leistungen), Arbeitslosigkeit und Renten, für folgende Personen begrenzt:

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

Die Anwendung des Gesetzes ist auf die Sektoren Kranken- und Invaliditätsversicherung (medizinische Pflege) und Renten für die Personen begrenzt, die mit dem Amt eines Managers betraut wurden oder eine führende Funktion ausüben.

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

2. Gemeinnützige Anstalten für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist.

1.2.110 Allgemein bringt die (teilweise) Sozialversicherungspflicht mit sich, dass dem LSS die Arbeitgeberbeiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden. Viele Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor fallen jedoch in Bezug auf ihr statutarisches und Vertragspersonal unter das Gesetz vom 3. Juli 1967 über den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor. Arbeitgeber, die unter dieses Gesetz fallen, schulden keine Arbeitgeberbeiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Für bestimmte Arbeitnehmerkategorien im öffentlichen Sektor (unter anderem Arbeitnehmer, die mit einem Berufseinarbeitungsvertrag eingestellt wurden, anerkannte Lehrlinge usw.) werden diese Arbeitgeberbeiträge dennoch geschuldet. Die multifunktionelle Meldung (DmfA) wurde angepasst, um diese Arbeitnehmer melden zu können.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Personal, das durch einen Arbeitsvertrag mit der NGBE, öffentlichen Gesellschaften zur Personenbeförderung, Kirchenräten, zugelassenen Gesellschaften des Baus preisgünstiger Wohnungen usw. gebunden ist,
- bezahlte Geschäftsführer von gemeinnützigen Anstalten, die sich hauptsächlich der täglichen Verwaltung oder der täglichen Leitung dieser Anstalten widmen und die keine statutarisch festgelegte Rentenregelung genießen;
- Wärter, Schleusenwärter und Gebühreneinnehmer für Polder und größere Wassergräben.

3. Bildungswesen

1.2.113 Für das Personal öffentlicher Bildungsanstalten (sowohl nicht-akademisch als auch akademisch) ist die Anwendung des Gesetzes auf die Sektoren Kranken- und Invaliditätsversicherung (medizinische Pflege und Leistungen), Arbeitslosigkeit und Renten begrenzt. Wenn der Arbeitgeber eine gemeinnützige Anstalt ist, gelten für Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten die gleichen Erwägungen wie oben angegeben.

Für folgende Personen ist das Gesetz jedoch auf den Sektor Kranken- und Invaliditätsversicherung - medizinische Pflege begrenzt:

- Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals des akademischen Unterrichts und Mitglieder des Lehrerkorps und des

Verwaltungspersonals anderer Bildungsanstalten, die:
- Ansprüche auf eine Altersrente zu Lasten der Staatskasse oder kraft gesetzlicher bzw. reglementarischer Bestimmungen geltend machen, mit Ausnahme derer, die für normale Arbeitnehmer gelten;
- Praktikant des Gemeinschaftsunterrichts sind;
- hinsichtlich der Rente Praktikanten des Gemeinschaftsunterrichts gleichgestellt sind.

- das fest ernannte, selbständige, akademische Personal und das fest ernannte, selbständige Verwaltungs- und technische Personal der Universität Antwerpen (U.I.A.), des Universitätszentrums Limburg (L.U.C.), der Universität Gent und des Universitätszentrums Antwerpen.

Für die Berechtigten für ein Doktorats- oder ein Postdoktoratsstipendium, die nicht unter die Anwendung eines durch Belgien abgeschlossenen internationalen Vertrags über die soziale Sicherheit fallen, ist das Gesetz auf die Regelungen der Krankenversicherung (Leistungen und medizinische Pflege) und das Kindergeld begrenzt. Wenn die Bildungsanstalt jedoch das Kindergeld direkt an dieses Personal auszahlen muss, schuldet sie diesen Arbeitgeberbeitrag für die Kindergeldregelung nicht.

K A P I T E L 2

Ausschlüsse

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

A. SOZIOKULTURELLER SEKTOR

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

- Der Staat, die Gemeinschaften und Regionen, für Personen, die eine Stelle besetzen, in der folgende Arbeitsleistungen erbracht werden:
  - als verantwortlicher Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretender Betreuer von Urlaubssport in den Schulferien und an freien (halben) Schultagen;
  - als Animator von soziokulturellen und Sportaktivitäten an freien (halben) Schultagen;
  - als Einleitung, anschaulicher Vortrag oder Lesung, die nach 16.30 Uhr oder an freien (halben) Schultagen stattfindet.
- Die flämische Fernseh- und Rundfunkanstalt VRT, die wallonische Fernseh- und Rundfunkanstalt RTBF und der deutschsprachige Rundfunksender BRF für Personen, die in ihr Organigramm aufgenommen und außerdem als Künstler eingestellt wurden.
- Der Staat, die Gemeinschaften, Regionen und Arbeitgeber, die als Vereinigung ohne Erwerbszweck oder Gesellschaft mit sozialem Zweck organisiert sind, deren Satzung bestimmt, dass die Teilhaber keinen Vermögensvorteil anstreben, die Ferienlager, Spielplätze und Sportlager organisieren, für Personen, die als Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter nur in den Schulferien eingestellt sind.
- Die durch die zuständigen Behörden zugelassenen Organisationen, deren Aufgabe es ist, sich um soziokulturelle Bildung und/oder Einweisung in Sportaktivitäten zu kümmern, und Personen, die außerhalb ihrer Arbeits- oder Schulzeit oder in den Schulferien durch diese Organisationen als Animator, Leiter oder Betreuer eingestellt werden.
- Schulträger von Schulen, die durch eine Gemeinschaft bezuschusst werden und Personen, die als Animator von soziokulturellen und Sportaktivitäten an freien (halben) Schultagen beschäftigt werden.

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

  Erforderliche Formalitäten zum Anspruch auf Befreiung: Vor der Einstellung ist eine Meldung bei der Sozialinspektion des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für soziale Sicherheit erforderlich.

B. SPORTVERANSTALTUNGEN

1.2.203 Von der Sozialversicherungspflicht sind Veranstalter von Sportveranstaltungen und Personen befreit, die sie nur am Tag der Veranstaltung beschäftigen, unter der

Bedingung, dass diese Leistungen im Laufe eines Kalenderjahrs nicht mehr als 25 Tage bei einem oder mehr Arbeitgeber(n) erbracht werden. Diese Bestimmung gilt nicht für die Sportler selbst.

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

C. LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITER

1.2.204

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

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

Diese Perioden sind:

- Anbau und Ernte von Hopfen ab 1.04. bis 1.06. und ab 25.08. bis 10.10., vorausgesetzt, dass die Beschäftigungsfrist in der erstgenannten Periode nicht länger als 8 Arbeitstage beträgt;
- Ernte von Tabak vom 10.07. bis zum 10.09.;
- Reinigen und Sortieren von Weidenruten vom 1.01. bis zum 28.02. und vom 5.11. bis zum 31.12.

D. STUDENTEN

1.2.205

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

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

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

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

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

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

Studenten, die bereits mindestens 6 Monate ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber arbeiten, werden für ihre Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber als normale Arbeitnehmer betrachtet. Nach-dem man dieses Dienstalter bei einem Arbeitgeber aufgebaut hat, gilt dieses weiterhin für die folgenden Jahre und kann mit dem Arbeitgeber kein Studentenvertrag im Sinne von Titel VIII mehr abgeschlossen werden.

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

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

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

E. HAUSPERSONAL

1. Hausangestellte

1.2.206 Hausangestellte verrichten hauptsächlich manuelle Hausarbeit (Waschen, Bügeln, Saubermachen usw.) im Rahmen des Haushalts ihres Arbeitgebers (einer natürlichen Person) oder seiner Familie. Wenn ein Arbeitnehmer teilweise Leistungen für den Haushalt und teilweise 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 wichtigste 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 Privataushalten ausführen;
- Arbeitnehmer, die diese Leistungen für eine Lebensgemeinschaft erbringen, deren Mitglieder keine faktische Familie bilden (beispielsweise ein Kloster);
- Arbeitnehmer, die für die Instandhaltung der gemeinsamen Teile eines Appartementhauses sorgen.

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

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

2. Andere Hausangestellte

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

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

F. EHRENAMTLICHE MITARBEITER

1.2.208 „Ehrenamtliche Mitarbeiter“ und Organisationen, die ihre Dienstleistungen in Anspruch nehmen, sind beim LSS nicht sozialversicherungspflichtig, wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- Die Aktivitäten des ehrenamtlichen Mitarbeiters erfolgen auf Rechnung eines Clubs, Verbands, Vereins, einer Anstalt, Behörde oder einer anderen Organisation, die keinen Erwerbszweck anstrebt, zugunsten von anderen oder der Gesellschaft;
- die Entschädigung, die der ehrenamtliche Mitarbeiter für seinen Einsatz erhält, beträgt für gemeinsame Tätigkeiten nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag, 600,00 EUR pro Quartal (ab 1. August 2006) und 991,57 EUR pro Jahr; die Beträge richten sich nach der Entwicklung des Verbraucherpreisindex. Für 2005 ergibt dies 27,37 EUR bzw. 1094,79 EUR (noch kein Quartalsbetrag für 2005);
- der ehrenamtliche Mitarbeiter übt keine anderen oder ähnlichen Aktivitäten im Rahmen eines Arbeits-vertrags, einer satzungsgemäßen Anstellung oder eines Verdingungsvertrags auf Rechnung eines Clubs, Verbands, Vereins, einer Anstalt, Behörde oder einer anderen Organisation aus, die keinen Erwerbszweck anstrebt.

Wird einer der Pauschalbeträge von 24,79 EUR pro Tag, 600,00 EUR pro Quartal (ab 1. August 2006) oder 991,57 EUR pro Jahr im Laufe eines Kalenderjahres überschritten, hat dies zur Folge, dass die allgemeinen Vorschriften für die Sozialversicherungspflicht für alle während dieses Kalenderjahres erbrachten

Leistungen anwendbar sind.

Der Ausschluss aus dem Sozialversicherungsgesetz als ehrenamtlicher Mitarbeiter gilt nicht für frei-willige Feuerwehrleute, ehrenamtliche Mitglieder des Zivilschutzes und ehrenamtliche Mitarbeiter in medizinischen Notdiensten.

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

G. KÜNSTLER MIT BESONDEREN GERINGEN VERGÜTUNGEN

1.2.209

Seit dem 01.07.2004 gilt eine Sonderregelung, die ausdrücklich regelt, dass Künstler, die für ihre künstlerischen Leistungen oder Arbeiten nur eine geringe Vergütung erhalten, nicht unter die Anwendung 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.

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

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

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

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

Diese Sonderregelung gilt nicht für die Personen, die zu dem Zeitpunkt, zu dem sie die betreffen-den Leistungen erbringen, mit demselben Auftraggeber bereits einen Arbeitsvertrag bzw. einen Unternehmungsvertrag abgeschlossen haben oder bei diesem satzungsgemäß eingestellt sind, es sei denn, dass sie nachweisen können, dass die Leistungen der verschiedenen Aktivitäten deutlich unterschiedlicher Art sind.

Diese Regelung kann ebenso wenig mit der besonderen Befreiungsregelung für ehrenamtliche Mitarbeiter für ähnliche Leistungen kombiniert werden, auch nicht dann,

wenn sie für verschiedene Auftraggeber erbracht werden.

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

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

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

TITEL 3

Territorialität

K A P I T E L 1

Prinzipien

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

K A P I T E L 2

Multi- und bilaterale Abkommen

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

1.3.201 Die Verordnung EWG 1408/71 bestimmt die anwendbare Sozialversicherungsgesetzgebung für die Untertanen folgender Länder, wenn sie ihre Berufstätigkeit auf dem Hoheitsgebiet eines oder mehrerer dieser Länder ausüben: Belgien, Frankreich, die Niederlande, Deutschland, Großherzogtum Luxemburg, Italien, Großbritannien und Nordirland, Irland, Dänemark, Griechenland, Spanien, Portugal, Österreich, Finnland, Norwegen, Schweden, Island, Liechtenstein und die Schweiz. Ab dem 1. Mai 2004 ist die EWG-Verordnung auch auf folgende Länder anwendbar, die an diesem Datum der Europäischen Union beigetreten sind: Polen, Lettland, Estland, Litauen, Malta, Zypern (griechischer Teil), Tschechien, Slowakei, Ungarn und Slowenien.

Ab dem 1.06.2003 ist die Verordnung EWG 1408/71 auch auf Untertanen von Drittländern anwendbar, die nur wegen ihrer Staatsbürgerschaft nicht unter die Bestimmungen dieser Verordnung fallen, unter der Bedingung, dass sie:

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

1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaat

1.3.202 Jeder Lohnempfänger fällt unter das Sozialversicherungsgesetz des Mitgliedstaats, in dem er arbeitet, sogar dann, wenn er in einem anderen Mitgliedsstaat wohnt und/oder sein Arbeit-geber in einem anderen Mitgliedsstaat ansässig ist. Der Arbeit-geber muss den Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialversicherungsanstalt des Beschäftigungslandes nachkommen.

2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

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

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

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die oben angegebene Gesetzgebung auf

alle Leistungen anwendbar ist. Das heißt, dass – wenn der Arbeit-nehmer für mehrere Arbeit-geber arbeitet – jeder Arbeit-geber der Sozialversicherungsanstalt des befugten Mitgliedsstaats beitreten muss. Bei der zuständigen Anstalt dieses Landes muss das Formular E101 zur Begründung der Sozialversicherungspflicht angefordert werden. In Belgien können Sie sich hierzu an das LSS, Dienststelle für WanderArbeit-nehmer, Tel. 02 509 37 89 (niederländisch) und 02 509 34 06 (französisch).

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

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

Neben diesen Formen der gleichzeitigen Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten bestimmt die Verordnung 1408/71 für zahlreiche andere Fälle gleichzeitiger Beschäftigung die anwendbare Gesetzgebung gemäß dem Prinzip, dass, falls möglich, die Gesetzgebung von nur einem Mitgliedsstaat angewendet wird. An dieser Stelle ist es nicht möglich, alle Fälle (beispielsweise die gleichzeitige Durchführung von Aktivitäten als Lohnempfänger und Selbständiger, für den internationalen Transport usw.) zu erörtern. Für weitere Informationen zu dieser Gesetzgebung wenden Sie sich bitte an das LSS, Dienststelle für Wanderarbeitnehmer, unter der oben genannten Rufnummer. Die Dienststelle für internationale Beziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung kann gleichfalls Informationen über Regeln erteilen, die für Personen gelten, die unter eine Sonderordnung für Beamte fallen und entweder in mehreren Mitgliedsstaaten arbeiten oder gleichzeitig als Lohnempfänger und/oder nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in einem oder mehreren Mitgliedsstaaten arbeiten (Tel.: 02 509 27 99 niederländisch und 02 509 27 95 französisch).

3. Entsendung

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

- Die vorgesehene Dauer der Beschäftigung im anderen Land dauert nicht länger als 12 Monate;
- der Arbeitgeber führt eine wichtige Wirtschaftstätigkeit im entsendenden Land aus. Die alleinige Buchführung wird jedoch nicht als eine Wirtschaftstätigkeit betrachtet;
- während der gesamten Entsendeperiode muss weiterhin ein Verhältnis der Unterordnung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen;
- der Arbeitnehmer war vor der Entsendung im entsendenden Land sozialversichert;

- der Arbeitnehmer wird nicht als Vertretung für einen Arbeitnehmer entsendet, dessen Entsendefrist abgelaufen ist.

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

Vor der Entsendung fordert der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer eine Entsendungsbescheinigung (Formular E101) bei der zuständigen Anstalt im entsendenden Land an. Für Belgien ist das LSS die zuständige Anstalt. Über die Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.socialsecurity.be) kann der Arbeitgeber die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlichen Dokumente elektronisch abfragen. Zusätzliche Informationen sind bei der Dienststelle für Wanderarbeitnehmer erhältlich (Tel. 02 509 37 89 niederländisch und 02 509 34 06 französisch).

Wenn wegen unvorhergesehener Umstände die Dauer der Arbeiten im Ausland verlängert wird und 12 Monate überschreitet, ist das Sozial-versicherungsgesetz des Landes, in dem der Arbeit-nehmer normalerweise beschäftigt ist, für höchstens 12 weitere Monate anwendbar, vorausgesetzt, daß die zuständige Anstalt des Empfangslandes damit einverstanden ist. Zu diesem Zweck beantragt der Arbeit-geber vor Ablauf der ersten Jahresfrist eine Verlängerung der Entsendung (Formular E101) bei der zuständigen Anstalt des entsendenden Landes und sendet dieses Formular an die zuständige Anstalt des Empfangslandes. Nach der zweiten Jahresfrist kann der Arbeit-nehmer normalerweise nicht mehr unter das Sozial-versicherungsgesetz des Landes fallen, in dem er normalerweise arbeitet. Im Rahmen der Verordnung dürfen die zuständigen Behörden der betreffenden Mitgliedstaaten im Interesse des/der Arbeit-nehmer(s) jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien wird der Antrag gerichtet an die Dienststelle für internationale Abkommen des LSS, Tel. 025092799 niederländisch und 025092795 französisch). So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Etwaige Anträge können elektronisch über die Portalsite der sozialen Sicherheit eingereicht werden (www.sozialesicherheit.be).

Für die Entsendung von Arbeitnehmern in eines der Länder, die ab dem 1. Mai 2004 zur Europäischen Union gehören, nämlich Polen, Lettland, Estland, Litauen, Malta, Zypern (griechischer Teil), Tschechien, Slowakei, Ungarn und Slowenien, gelten besondere Übergangsmaßnahmen. sind bei der Dienststelle für Wanderarbeitnehmer erhältlich (Tel. 02 509 37 89 niederländisch und 02 509 34 06 französisch).

B. DURCH DAS EUROPÄISCHE SOZIALVERSICHERUNGSABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER

1.3.205

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

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

C. DURCH EIN BILATERALES ABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER

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

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

1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes

1.3.207 Der Arbeitnehmer fällt unter das Sozialversicherungsgesetz des Landes, in dem er arbeitet. Der Arbeitgeber muss den Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialversicherungsanstalt des Beschäftigungslandes nachkommen.

2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder

1.3.208 Der Arbeitnehmer fällt unter das Sozialversicherungsgesetz von jedem Land hinsichtlich der dort ausgeführten Tätigkeiten. Der/die Arbeitgeber muss/müssen seinen/ihren Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialversicherungsanstalten von jedem Land nachkommen, in dem er/sie seinen/ihre Arbeitnehmer beschäftigt/beschäftigen.

3. Entsendung

1.3.209 Die durch die verschiedenen Abkommen festgelegten Entsenderegeln sind nahezu mit denen der EWG-Verordnung (siehe oben) identisch. Für die Entsendungen in und von den USA und in und von Australien wurde die anfängliche Entsendezeit allerdings auf 5 Jahre festgelegt, für Kanada, Chile, die Türkei, Kroatien und die Philippinen auf 2 Jahre (statt 12 Monaten in der Verordnung). Für diese 7 Länder müssen Sie eventuell einen Antrag auf Verlängerung zusätzlich zur anfäng-lichen Entsendefrist direkt richten an die Dienststelle für internationale Abkommen des LSS, Tel. 02 509 27 99 (niederländisch) und 02 509 27 95 (französisch). Für andere Länder können Sie sich an das LSS, Dienststelle für Wanderarbeitnehmer, wenden, Tel.: 02 509 37 89 (niederländisch) und 02 509 34 06 (französisch). Anträge können elektronisch über die Portalsite der sozialen Sicherheit eingereicht werden (www.soziale-sicherheit.be).

4. Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Sozialversicherungsgesetzes

1.3.210 Wenn ein Arbeit-nehmer von Belgien in ein Land entsendet wird, in dem die Verordnung 1408/71 nicht gilt und er nicht länger in Belgien sozialversicherungspflichtig sein kann, kann er fakultativ und eventuell zusätzlich zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge im betreffenden Land mit dem Amt für überseeische Sozialversicherung, Louizalaan 194 in 1050 Brüssel Verbindung aufnehmen. Tel.: 02 642 05 11 (www.dosz.be).

5. Übersicht

1.3.211

LAND + Datum des Inkraft-tretens	Entsendung: Beantragen beim LSS	Verlängerung: Beantragen beim LSS	Ausnahme: Gleichfalls beantragen beim LSS
USA 1/7/84	5 Jahre ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 7 Jahren insgesamt ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers
KANADA 01/01/87	2 Jahre ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers
ALGERIEN 1/10/69	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
TÜRKEI 1/5/68	2 Jahre	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
ISRAEL 1/5/73	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
TUNESIEN 1/11/76	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
MAROKKO 1/8/71	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
SAN MARINO 1/10/56	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
JUGOSLAWIEN 1/9/56	1 Jahr	1 Jahr	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
CHILE 1/11/99	2 Jahre	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
AUSTRALIEN 1/7/2005	5 Jahre ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 7 Jahren insgesamt ungeachtet der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers
KROATIEN 1/8/2005	2 Jahre	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt
PHILIPPINEN 1/8/2005	2 Jahre	Nicht vorgesehen	Abweichung von Entsendeperiode: bis zu 5 Jahren insgesamt

D. AUSSCHLÜSSE AUFGRUND DER STAATSBÜRGERSCHAFT DES ARBEITNEHMERS

1.3.212

Bestimmte Sozialversicherungsabkommen sind auf die Untertanen der vertragsschließenden Länder begrenzt. Das LSS erlaubt jedoch, dass fremde Arbeitnehmer, die bereits in Belgien zum Zeitpunkt der Entsendung in ein Land versichert sind, mit dem Belgien ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, das ihre Entsendung nicht vorsieht, dennoch in diese Länder für einen Zeitraum von 6 Monaten, verlängerbar um 6 Monate, entsendet werden, sofern alle anderen Entsendungsbedingungen erfüllt sind. Über die Portalsite der sozialen Sicherheit (www.socialsecurity.be) kann der Arbeit-geber die zur Entsendung von Arbeit-nehmern erforderlichen Dokumente elektronisch abfragen. Zusätzliche Informationen sind bei der Dienststelle für WanderArbeit-nehmer erhältlich (Tel. 02 509 37 89 niederländisch und 02

509 34 06 französisch).

K A P I T E L 3

Kein Abkommen

1.3.301 Arbeitnehmer, die in Belgien sozialversichert sind und durch ihren Arbeitgeber in ein Land entsendet werden, mit dem Belgien kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, fallen nicht mehr unter die belgische Gesetzgebung. Wenn die vorgesehene Beschäftigungsfrist jedoch 6 Monate unterschreitet, fallen sie weiterhin unter das belgische Sozialversicherungsgesetz, sofern sie nicht beim Amt für überseeische Sozialversicherung versichert sind. Sie werden weiter beim LSS gemeldet, ohne dass eine Entsendungsbescheinigung angefordert werden muss. Diese Periode von 6 Monaten kann um weitere 6 Monate verlängert werden, vorausgesetzt, dass das LSS, Dienststelle für Wanderarbeitnehmer, (Tel.: 02 509 37 89 niederländisch und 02 509 34 06 französisch) vor Ablauf der ersten Periode von dieser Verlängerung in Kenntnis gesetzt wird. Wenn die Beschäftigungsdauer im Ausland nicht festgelegt wurde, bzw. eine Dauer von mehr als 6 Monaten festgelegt wurde, dürfen diese Arbeitnehmer nicht beim LSS gemeldet werden. Sie können sich auf Wunsch beim Amt für überseeische Sozialversicherung versichern lassen.

Für weitere Informationen können Sie das Amt für überseeische Sozialversicherung, Louizalaan/Avenue Louise 194 in 1050 Brüssel kontaktieren. Tel.: 02 642 05 11.

ZWEITE TEIL

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

TITEL 1

Verpflichtungen gegenüber dem LSS

K A P I T E L 1

Allgemein

2.1.101 In diesem Kapitel werden Verpflichtungen von Arbeitgebern erörtert, die Personalmitglieder beschäftigen oder beschäftigt haben, die unter das Sozialversicherungsgesetz fallen. In diesem Rahmen sind Dritte (Fonds für Existenzsicherung, Urlaubsfonds, usw.) Arbeitgebern gleichgesetzt, die Arbeitnehmern Löhne bezahlen, auf die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

K A P I T E L 2

Beitritt und Löschung

A. ARBEITGEBER, DER ZUM ERSTEN MAL PERSONAL EINSTELLT.

2.1.201

Identifikation beim LSS im Rahmen der zentralen Unternehmensdatenbank

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Mitgliedsnummer besteht aus einer siebenstelligen Zahl, der eine zweistellige Kontrollzahl folgt, mit der die Richtigkeit der Mitgliedsnummer geprüft werden kann. Vor der Mitgliedsnummer steht eine dreistellige Kennzahl. Diese Kennzahl wird abhängig von Besonderheiten vergeben, die für den Arbeitgeber bei der Berechnung seiner geschuldeten Beiträge gelten. Solange die ID-Nummer noch intern durch das LSS verwendet wird, ist sie eindeutig und an die zugewiesene Unter-neh-mensnummer gekoppelt

B. ARBEITGEBER, DER KEIN PERSONAL MEHR BESCHÄFTIGT

2.1.202 Ein Arbeit-geber, der ein ganzes Quartal lang kein Personal beschäftigt hat, muss das LSS davon spätestens am letzten Tag des Monats in Kenntnis setzen, der diesem Quartal folgt.

In Ermangelung einer Meldung innerhalb dieser Frist schuldet der Arbeit-geber als Geldstrafe eine Pauschal-entschädigung in Höhe von 495,79 EUR.

Mit der korrekten Meldung des Dienstaustritts des letzten Arbeit-nehmers anhand der Dimona-Meldung wird dieser Verpflichtung entsprochen.

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

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

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

Das LSS kann deshalb nur einem Antrag auf Löschung der ID-Nummer stattgeben, wenn für alle Arbeit-nehmer eine DIMONA Dienstaustrittsmeldung erfolgt ist. Achten Sie deshalb bitte darauf, bevor Sie die Löschung beantragen.

Die Arbeit-geber, die kein Personal mehr beschäftigen, jedoch dem LSS noch Beiträge im Rahmen der konventionellen Frühpensionsregelung schulden und die Arbeitgeber, die einen Beitrag schulden, der auf übertariflich gezahlte Renten anwendbar ist, müssen selbstverständlich nicht melden, dass sie kein Personal mehr beschäftigen. Sie müssen ihre Meldung jedoch rechtzeitig einreichen.

C. ARBEITGEBER, DER ERNEUTES PERSONAL EINSTELLT

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

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

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

2.1.204 Jeder identifizierte Arbeitgeber kann dem LSS schriftlich das Folgende mitteilen:

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

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

Jeder identifizierte Arbeitgeber muss dem LSS schriftlich das Folgende mitteilen:

- Änderung der Berufsaktivität; Arbeit-geber, die eine Änderung ihrer im Handelsregister angegebenen Handelsaktivität beantragen, müssen diese Änderung dem LSS melden und dabei Begriffe verwenden, die in die Liste aufgenommen wurden, welche dem Königlichen Erlass vom 16.10.2000 zur Abände-rung des Königlichen Erlasses vom 31.08.1964 zur Feststellung der Liste der im Handelsregister anzugebenden Handelsaktivitäten beigelegt wurde;
- Zugehörigkeit zu einem anderen paritätischen Ausschuss als dem, der dem LSS zuerst mitgeteilt wurde;
- Wechsel der Kindergeldkasse für Arbeit-nehmer;
- das Einstellen von Personal, das zu einer Sonderkategorie gehört und für das besondere Meldemodalitä-ten gelten;
- alle weiteren Änderungen im Unternehmen, die zu einer Änderung der Antworten führen, die der Arbeit-geber im Fragebogen bei seiner Identifikation (oder der Reaktivierung seiner Eigenschaft als Arbeitgeber) ausgefüllt hat. Da der Arbeit-geber zwei Exemplare dieses Fragebogens erhalten hat (eins zur Rücksendung und eins zum Aufheben), kann er stets prüfen, ob die Antworten immer noch der Wirklichkeit entsprechen.

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

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

K A P I T E L 3

Die Meldepflicht und der Meldezeitpunkt

A. DIE QUARTALSMELDUNG

2.1.301 Innerhalb des Monats nach dem Quartal, auf das sich die Meldung bezieht, sendet der Arbeitgeber (oder sein Bevollmächtigter) die Meldung an das LSS.

Arbeitgeber, die wenig Mitarbeiter beschäftigen, können die Meldung per Internet an das LSS senden.

Für Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen oder Unternehmen, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser,..), müssen die Meldungen über Dateiübertragung erfolgen (FTP, Isabel usw.).

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

Wie diese Meldung auszufüllen ist, wird in Teil 4 dieser Anweisungen beschrieben.

B. ÄNDERUNG EINER EINGEREICHTEN MELDUNG

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

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

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

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

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

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

Bei einer Änderung wird die originale Meldung abgefragt, wonach die angezeigten Daten

geändert werden können.

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

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

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

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

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

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

C. DIE FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES

1. Die Meldung wird von Amts wegen durch das LSS erstellt

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

2. Zivile Sanktionen

2.1.304 Unter Androhung von Geldstrafen sendet der Arbeitgeber die Quartalsmeldungen innerhalb der gesetzlichen Fristen per E-Mail an das LSS.

a) Geldstrafen

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

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

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

c) Befreiung von angewandten Sanktionen

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

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

3. Strafsanktionen

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

2.1.309 Wenn eine oder mehr Personen in betrügerischer Absicht als sozialversicherungspflichtig beim LSS gemeldet wurden, verurteilt der Richter von Amts wegen den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten zur Zahlung an das LSS einer Entschädigung, die dem dreifachen Wert der betrügerisch gemeldeten Beiträge entspricht.

Im Falle der Nichtanwendung des Sozialversicherungsgesetzes auf eine oder mehr Personen wird der Richter gleichfalls von Amts wegen den Arbeitgeber zur Zahlung an das LSS einer Entschädigung verurteilen, die dem dreifachen Wert der nicht gezahlten Beiträge entspricht, ohne dass dieser Betrag 1.275 EUR pro beschäftigte Person und pro Monat oder Teil eines Monats unterschreiten darf. Dieser Betrag wird an die Entwicklung der Löhne und Sozialversicherungsbeiträge angepasst.

Bei Wiederholung innerhalb eines Jahres nach einer vorigen Verurteilung kann die Strafe auf das Zweifache des Maximums erhöht werden.

Der Arbeitgeber ist zivilrechtlich für die Bezahlung der Geldstrafen haftbar, zu denen seine Vertreter oder Bevollmächtigten verurteilt wurden.

K A P I T E L 4

Die Pflicht zur und der Zeitpunkt der Bezahlung der Beiträge

A. ALLGEMEINE REGEL

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

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

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

B. VORSCHÜSSE

1. Prinzipien

2.1.402 Der Arbeitgeber muss Vorschüsse auf die Beiträge bezahlen, die für dieses Quartal (Qu) geschuldet werden, wenn er dem LSS für das vorige Quartal (Qu -1) Beiträge in Höhe von mehr als 6197,34 EUR schuldete.

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

2. Fristen und Beträge

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

- Erste Möglichkeit: Der gesamte Betrag der Beiträge für das vorige Quartal unterschreitet 6197,34 EUR:

  In diesem Fall ist der Arbeitgeber nicht zur Zahlung von Vorschüssen verpflichtet. Die Beiträge dürfen, wie in Punkt A erläutert, als einmalige Zahlung an das LSS überwiesen werden.

- Zweite Möglichkeit: Der gesamte Betrag der Beiträge für das vorige Quartal

überschreitet 6197,34 EUR:

Der Arbeitgeber muss spätestens am fünften Tag des 2. und 3. Monats, der diesem Quartal folgen, dem LSS einen Vorschuss zahlen, der 30 % der Beiträge des mit dem Quartal, auf das sich die Vorschüsse beziehen, übereinstimmenden Quartals des vorigen Jahres entspricht, und spätestens am 5. Tag des 4. Monats, der diesem Quartal folgt, einen Vorschuss von 25 % der Beiträge des entsprechenden Quartals des vorigen Jahrs.

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

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

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

Für ihre Angestellten gilt die obige allgemeine Regel.

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

Die Stichtage für Zahlungen an das LSS sind deshalb:

Art der Einzahlungen	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
1) Erste monatliche Vorauszahlung	5. Februar	5. Mai	5. August	5. November
Zweite monatliche Vorauszahlung	5. März	5. Juni	5. September	5. Dezember
Dritte monatliche Vorauszahlung	5. April	5. Juli	5. Oktober	5. Januar
2) Vierte Einzahlung als Salden	30. April	31. Juli	31. Oktober	31. Januar

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

2.1.407 Der Arbeitgeber, der im entsprechenden Quartal des vorigen Jahrs keine Arbeitnehmer beschäftigte und vermutet, dass der Betrag der Beiträge, die für das laufende Quartal geschuldet werden, weniger beträgt als 421,42 EUR x Anzahl der im vorigen Monat

beschäftigten Arbeitnehmer x Anzahl der Beschäftigungsmonate darf die Bezahlung von Vorschüssen zu dem Zeitpunkt einstellen, zu dem der vermutliche Endbetrag erreicht wurde.

Beispiel:

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

2.1.408 Die Herabsetzung von Vorschüssen erfolgt auf eigene Verantwortung.

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

2. Sanktionen

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

Betrag der gemeldeten Beiträge (in EUR)			Sanktionen (in EUR)
0	bis	18.592,03	123,95
18.592,04	bis	24.789,37	185,92
24.789,38	bis	37.184,04	247,89
37.184,05	bis	49.578,72	371,84
49.578,73	bis	61.973,40	495,79
61.973,41	bis	74.368,07	619,73
74.368,08	bis	99.157,42	743,68
99.157,43	bis	123.946,7	991,57
123.946,7	bis	198.314,8	1.239,47
198.314,8	bis	247.893,5	1.983,15
247.893,5	bis	495.787,0	2.478,94
495.787,0	bis	743.680,5	4.957,87
743.680,6	bis	991.574,1	7.436,81
991.574,1	bis	1.239.467,6	9.915,74
+ 1.239.467,62			12.394,68

C. DIE JAHRESBEITRÄGE

1. Lastschriftanzeige Jahresurlaub

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

Das LSS leitet dem Arbeitgeber jährlich eine Lastschriftanzeige mit der Berechnung dieses Beitrags zu. Diese Berechnung wurde auf der Basis der Quartalsmeldungen vorgenommen, welche der Arbeitgeber im Laufe des vorigen Dienstjahres eingereicht hat. Der Arbeitgeber empfängt die Lastschriftanzeige im Laufe des Monats März; der betreffende Betrag wird am 31.03. geschuldet und muss spätestens am 30.04. an das LSS überwiesen worden sein.

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

2. Neuverteilung der Soziallasten

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

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

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

Der Sollsaldo wird seinerseits am 30.06 geschuldet und muss spätestens am 31.07 an das LSS überwiesen worden sein.

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

D. ZAHLUNGSWEISE

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

Für internationale Bezahlungen:

IBAN-Code: BE63 6790 2618 1108

BIC-Code: PCHQ BEBB

1. Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung

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

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

2. Sonstige Bezahlungen

a) Identifikation

2.1.414 Das LSS muss bei jeder Bezahlung genau wissen, für welches Arbeitgeberkonto eine Bezahlung bestimmt ist. Deshalb wird der Arbeitgeber seinen vollständigen Namen oder die vollständige Bezeichnung sowie die vollständige Mitgliedsnummer deutlich leserlich bei jeder Bezahlung angeben.

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

b) Anrechnung

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

Deshalb ist es für den Arbeitgeber äußerst wichtig, dass er den Zahlungszweck angibt, d.h. die Art der gezahlten Summe (Beiträge, Vorschüsse, Beitragserhöhung, Verzugszinsen, Gerichtskosten) sowie die Periode, auf die sich die Bezahlung bezieht und die LSS-Nummer. Einige Beispiele: Beiträge für das ... Quartal 19..; Erhöhung des Beitrags des/der .... Quartals/Quartale 19..; Verzugszinsen auf Beiträge des/der .... Quartals/Quartale 19.. usw., gefolgt von der LSS-Nummer. Wenn die Zahlung aus

Summen unterschiedlicher Art besteht, muss der Arbeitgeber für jeden Betrag die Art und die Periode angeben, auf die sich der Betrag bezieht.

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

E. ZAHLUNGSAUFSCHUB

2.1.416

Das Gesetz vom 03.07.2005 über diverse Bestimmungen betreffend den Sozialdialog bietet den Schuldnern des LSS die Möglichkeit, auf gütliche Weise einen Tilgungsplan auszuhandeln.

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

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

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

- darauf zu achten, dass die Schuldforderungen des LSS innerhalb von maximal zwei Jahren eingetrieben werden;
- dazu beizutragen, dass die Gerichte von direkten Verhandlungen zwischen dem LSS und den Arbeitgebern befreit werden, die bereit sind zu zahlen;
- den Arbeitgebern die Möglichkeit zu bieten, ihre befristeten Zahlungsengpässe zu über-winden, ohne den Gerichtsweg einzuschlagen und so Gerichtskosten zu vermeiden; daneben können diese Arbeitgeber ihre Geschäfte weiter abwickeln und unter anderem die erforderlichen Bescheinigungen erhalten, um sich auf gültige Weise für öffentliche Aufträge einzuschreiben oder (für diejenigen, die zum Bausektor gehören) weiter von den Einbehal-tungen im Sinne von Artikel 30 bis des Gesetzes vom 27.06.1969 befreit zu werden.

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

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

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

- Der Tilgungsplan kann höchstens über 18 Monate laufen;
- alle Quartale oder Schulden, die innerhalb der Periode von 18 Monaten fällig werden, können den Gegenstand eines Teilplans darstellen, der maximal 12

Monate deckt und die Frist von 18 Monaten, die ab dem ersten Plan zu laufen beginnt, niemals überschreiten darf;
- bei der Berechnung der Höhe der monatlichen Raten werden die anzurechnenden Beitrags-zuschläge und die fälligen Zinsen berücksichtigt;
- die Fälligkeitstage dieser Raten sowie die betreffenden Beträge sind fest;
- wenn mehrere Teilpläne gewährt werden, werden die betreffenden Raten zu einem Monats-betrag addiert.

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

F. FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES

1. Anwendung von Geldstrafen

2.1.417 Die Arbeitgeber müssen dem LSS die geschuldeten Beiträge innerhalb der gesetzlich festgelegten Fristen zahlen. Bei Nichteinhaltung dieser Fristen werden im Grunde folgende Geldstrafen erhoben:
- eine Beitragserhöhung in Höhe von 10 % des Betrags, der nicht innerhalb der gesetzlichen Frist gezahlt wurde;
- Verzugszinsen zu 7 % im Jahr (8 % bis zum 31.08.1996), die ab Ablauf der gesetzlichen Frist bis zum Tag der Begleichung laufen.

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

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

3. Vollständige oder teilweise Befreiung von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen

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

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

1. Die Meldung der sozialen Sicherheit wurde in Anwendung von Artikel 22 des Gesetzes vom 27.06.1969 (Meldung von Amts wegen) festgestellt oder berichtigt;
2. die unmittelbare Beschäftigungsmeldung erfolgte für einen oder mehrere Arbeitnehmer nicht gemäß den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 05.11.2002 zur Einführung einer unmittelbaren Beschäftigungsmeldung (DIMONA);
3. der Arbeitgeber beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer, die keine Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums sind und die nicht über eine gültige Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung verfügen, wodurch er gegen das Gesetz vom 30.04.1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer verstößt;
4. der Arbeitgeber beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer unter Bedingungen, die die menschliche Würde verletzen und verstößt so gegen die Bestimmungen gegen den Menschenhandel im Sinne von Artikel 77 bis des Gesetzes vom 15.12.1980 über den Zugang zum Hoheitsgebiet, den Aufenthalt, die Unterbringung und Abschiebung von Auslän-dern;
5. der Arbeitgeber lässt einen Arbeitnehmer Arbeiten durchführen, für den die geschuldeten Beiträge nicht an das Landesamt für soziale Sicherheit entrichtet wurden;
6. dem Arbeitgeber wurde untersagt, persönlich oder über einen Vermittler ein Handels-unterneh-men zu betreiben, kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 über das Gerichtsverbot für bestimmte Verurteilte und Gemeinschuldner, bestimmte Ämter, Berufe oder Arbeiten auszuüben;
7. der Arbeitgeber beschäftigt, wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungs-ratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu verpflichten, Personen, denen die Ausübung derartiger Funktionen kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 untersagt wurde;
8. der Arbeitgeber beschäftigt, wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungs-ratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu verpflichten, Personen, die an mindestens zwei Konkursen, Liquidationen oder ähnlichen Operationen beteiligt waren, wobei Schulden in Bezug auf ein Inkassogremium der Sozial-versicherungsbeiträge anfielen.

a) Höhere Gewalt

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

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

b) Außerordentliche Umstände

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

Die Befreiung von diesen Beitragserhöhungen kann 100 % betragen, wenn der

Arbeitgeber beweist, dass zu dem Zeitpunkt der Beitragsfälligkeit eine feste und einforderbare Schuldforderung entweder vom Staat, einer Provinz oder provinziellen öffentlichen Anstalt, Kommune, einem Bund, einer Agglomeration oder Zusammenlegung von Kommunen, einer (inter-) kommunalen gemeinnützigen Anstalt oder einer gemeinnützigen Anstalt im Sinne des Gesetzes vom 16.03.1954 oder einer Gesellschaft im Sinne von Artikel 24 desselben Gesetzes vorlag.

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

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

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

K A P I T E L 5

Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS

A. PRINZIPIEN

2.1.501 Kraft Kapitel VI des Gesetzes vom 1.08.1985 über fiskalische und sonstige Bestimmungen und des Königlichen Erlasses vom 11.10.1985, der Kapitel VI dieses Gesetzes anwendet, kann ein Arbeitgeber des Privatsektors, der eine fällige Schuld gegenüber dem LSS hat, die Einforderbarkeit dieser Schuld aussetzen, wenn er seinerseits, wegen Arbeiten, Lieferungen oder Dienstleistungen, an den Staat oder eine in den Königlichen Erlass aufgenommene öffentliche Anstalt eine unanfechtbare und einforderbare Forderung hatte, die frei von jeder Verbindlichkeit gegenüber Dritten ist.

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

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

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

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

- wenn er sich in Konkurs oder Zwangsvergleich befindet;
- wenn dem Antragsteller, einer natürlichen Person, kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24..10.1934 über das Verbot für bestimmte Verurteilte und für Gemeinschuldner, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben, und zur Befähigung der Handelsgerichte, solche Verbote zu verhängen, das Verbot auferlegt wurde, persönlich oder über Vermittler irgendwelche Berufsaktivitäten auszuüben;
- wenn der Antragsteller, eine juristische Person, unter seinen Verwaltern, Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, die Gesellschaft zu binden, Personen zählt, denen das Verbot auferlegt wurde, kraft desselben Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 derartige Funktionen auszuüben;
- wenn der Antragsteller fünf Jahre vor dem Antrag zu einer Haftstrafe von mindestens drei Monaten wegen eines der Verstöße im Sinne der Artikel 339 bis 342 des Einkommenssteuergesetzbuchs, Artikel 73 und 73 bis des Mehrwertsteuergesetzbuchs oder des Artikels 35 des Sozialversicherungsgesetzes vom 27.06.1969 verurteilt wurde.

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

- den Staat
- den Straßenfonds
- Office de renseignements et d'aide aux familles des militaires (das Hilfs- und Informationsamt für Familien von Soldaten)

- Office régulateur de la navigation intérieure (Amt zur Regelung der Binnenschifffahrt)
- die Gebäuderegie
- die Postregie
- REFRIBEL (Régie des services frigorifiques de l'État belge)
- die Regie für Telegraphie und Telephonie
- die Régie de Transport Maritime (Regie für Maritimen Transport)
- die Régie des voies aériennes (Flughafendienste)
- den Allgemeinen Fonds für Schulgebäude

Der Staat und die aufgelisteten Behörden werden hiernach “Schuldner” genannt.

Forderungen an Gemeinschaften und Regionen, an Provinz- oder Kommunalverwaltungen, ÖHSZ oder Hauptauftragnehmer des Staats oder der oben genannten öffentlichen Anstalten kommen für eine Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS nicht in Betracht.

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

2.1.503

Für eine Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS kommen die Schuldforderungen in Betracht, die der Arbeitgeber an den Staat oder die aufgelisteten öffentlichen Anstalten wegen Arbeiten, Lieferungen und Dienstleistungen hat (einschließlich derer von freien Berufen und mit Ausnahme dieser, die in einem Verhältnis der Unterordnung durchgeführt werden). Es handelt sich hier deshalb ausschließlich um Forderungen, die aus der Anwendung des Gesetzes vom 14.06.1976 bezüglich der Aufträge der öffentlichen Hand für Bauarbeiten, Lieferungen und Dienstleistungen entstehen.

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

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

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

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

2.1.504

Um die Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung vom LSS zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag entweder per Einschreiben oder per Gerichtsvollzieherurkunde gleichzeitig an das LSS (Gläubiger) und den Schuldner richten. Der Antrag ist gemäß dem Dokument „Antrag auf Aussetzung einer Schuldforderung“ zu formulieren, dessen Modell als Anlage zum Königlichen Erlass vom 11.10.1985 (Belgisches Staatsblatt vom

31.10.1985) beigefügt wurde. Der Arbeitgeber legt alle Beweisstücke bei.

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

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

Um jedes Missverständnis bezüglich des Betrages oder der Beträge auszuschließen, für den bzw. die der Arbeitgeber die Aussetzung der Einforderbarkeit verlangt, empfiehlt es sich, dass der Antragsteller in seinem Antrag unter 2. „Identität des Gläubigers: Geschuldeter Betrag (Zeichen der Schuld, Hauptanspruch und Nebenanspruch):“, deutlich die Art der Schuld in Bezug auf das Landesamt für Soziale Sicherheit (Beiträge, Beitragserhöhungen, Zinsen und Gerichtskosten) und die entsprechende Periode, „... Quartal 19..“, oder das Schlussdatum des Kontoauszugs angibt.

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

E. ANTWORT DES SCHULDNERS

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Verzugszinsen, die auf die im Aussetzungsantrag der Forderungseinforderbarkeit

des LSS enthaltenen Beiträge geschuldet werden, gehen zu Lasten des Arbeitgebers bis zu dem Tag, an dem der Schuldner dem Landesamt tatsächlich zahlt.

Die Aussetzung der Einforderbarkeit wird in den folgenden Fällen beendet:

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

G. MODELLE

2.1.507 Arbeitgeber können die Modelle des obligatorisch zu verwendenden Dokuments “Antrag auf Aussetzung einer Schuldforderung” beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Wirtschaft, KMU, Mittelstand und Energie, WTC III, 27. Stock, Simon Bolivarlaan 30, 1000 Brüssel (Tel. 02 208 52 59) anfordern.

K A P I T E L 6

DIMONA - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung

2.1.601 Mit DIMONA (déclaration immédiate – unmittelbare Meldung) ist die unmittelbare Beschäftigungsmeldung gemeint.

Ab **01.01.2003** ist die Dimona-Meldung für alle Arbeit-geber des privaten und des öffentlichen Sektors für all ihre Arbeit-nehmer (außer einigen Ausnahmen) **obligatorisch**. Das heißt, dass sie ab diesem Datum **alle Dienstan- und -austritte von Arbeit-nehmern unverzüglich beim LSS melden müssen.**

Diese Meldung hat per E-Mail zu erfolgen.

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

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

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

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

K A P I T E L 7

Verpflichtungen zahlender Dritter

2.1.701

Die Sozialversicherungsgesetzgebung betrachtet einen bezahlenden Dritten als jemand, der im Namen und auf Rechnung des Arbeitgebers Löhne auszahlt, auf die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. In der Praxis handelt es sich meistens um Fonds für Existenzsicherung; jeder kann jedoch als zahlender Dritter fungieren.

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

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

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

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

2.1.702

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

TITEL 2

Verpflichtungen in Bezug auf in das Sozialversicherungsgesetz aufgenommene Regelungen

K A P I T E L 1

Kranken- und Invaliditätsversicherung

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

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

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

Im Konkursfall wird der Beitragszettel an den Konkursverwalter weitergeleitet.

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

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

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

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

K A P I T E L 2

Arbeitslosigkeit

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

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

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

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

vorübergehender Arbeitslosigkeit melden.
Das Kontrollformular C 3.2 A gilt nur für einen Kalendermonat. Zu Beginn jedes neuen Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer weiter vorübergehend arbeitslos ist oder bleibt, muss er ein neues Formular C 3.2 A erhalten.

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

- in der ersten Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit in jeder Referenzperiode, die am 1.10. beginnt und am 30.09. des folgenden Jahres endet;
- bei jeder Änderung der konventionellen Arbeitsregelung, die das Statut des Arbeit-nehmers ändert (im Sinne der Artikel 28 und 29 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 handelt es sich um folgende Statusarten: Vollzeitarbeitnehmer, Teilzeit-arbeitnehmer unter Beibehaltung der Rechte und freiwilliger Teilzeitarbeitnehmer);
- auf Verlangen des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber kann auch eine elektronische Meldung MSR-Szenario 3 "Jährliche Meldung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit" verwenden.

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

Für einen Teilzeitarbeitnehmer muss der Arbeitgeber am Anfang der Teilzeitbeschäftigung eine elektronische „Meldung des Teilzeitarbeitbeginns unter Beibehaltung der Rechte“ über das Extranet des LSS oder mittels eines Papierformulars C131A - Arbeitgeber „Certificat de chômage pour les heures d'inactivité“ (Arbeitslosigkeitsbescheinigung für Müßigkeitsstunden) für jeden Teilzeitarbeiter ausstellen, der darum bittet. So kann der Arbeitnehmer den Status eines Teilzeitarbeitnehmers unter Beibehaltung der Rechte beantragen. Die wichtigsten Angaben, die mit dieser E-Mail oder diesem Formular mitgeteilt werden, sind das Beginndatum der Teilzeitarbeit, die Arbeitsregelung und der Bruttolohn.

Arbeitnehmern, die eine Einkommensgarantieleistung beantragt haben (diese Arbeitnehmer haben den Teil A des Formulars C131A - Arbeitnehmer ausgefüllt) muss der Arbeitgeber von Amts wegen nach jedem Kalendermonat entweder eine elektronische „monatliche Teilzeit-arbeitsmeldung“ über das Extranet des LSS oder ein Papierformular C131B „Déclaration des prestations dans un régime de travail à temps partiel“ (Erklärung bezüglich einer Arbeit nach Teilzeitarbeitsregelung) mit Angabe der tatsächlich geleisteten Stunden am Tag und des tatsächlich verdienten Bruttolohns senden. So kann die Arbeitslosenversicherungsanstalt die Einkommensgarantieleistung des Arbeitnehmers berechnen.

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

Die Arbeitgeber können die oben genannten Papierformulare bei den Arbeitslosenämtern des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, bei der Hauptverwaltung des Landesamtes für Arbeits-beschaffung, Keizerlaan/Boulevard de l'Empereur 7, 1000 Brüssel, Tel. 02 515 41 11 beantragen oder von der Website des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung www.rva.be herunterladen.

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

K A P I T E L 3

Renten

2.2.301

ID-Nummer des Arbeitnehmers:

Seit dem ersten Quartal 1990 muss für alle Arbeitnehmer und für alle Sektoren der Sozialen Sicherheit die ID-Nummer des Landesregisters oder des Bisregisters der Kreuzungsbank der Sozialen Sicherheit als einzige ID-Nummer verwendet werden.

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

Wenn der Arbeitnehmer diese Nummer nicht kennt, kann der Arbeitgeber sie bei CIMIRe – 1MA5J, Wolvengracht 48, 1000 Brüssel über das Modell 350A anfordern, das bei dieser Anstalt an der oben genannten Adresse oder über die Website erhältlich ist. CIMIRe identifiziert die Arbeitnehmer und aktualisiert ihre Laufbahnangaben für die soziale Sicherheit.

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

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

2.2.302

Für Informationen im Zusammenhang mit der Gewährung einer Alters- oder Hinterbliebenenrente in der Regelung für Arbeitnehmer, wenden Sie sich bitte an:

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

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

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

Es wird darauf hingewiesen, dass die Altersrente von Amts wegen den Personen gewährt wird, die frühestens am 1.12.2003 das normale Pensionsalter erreichen (65 Jahre für Männer und zurzeit 63 Jahre für Frauen).

K A P I T E L 4

Kindergeld

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

Achtung: Für folgende Personen ist kein Beitrag für Kindergeld an das LSS erforderlich:
- Hausangestellte;
- anerkannte und industrielle Lehrlinge, Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31.12. des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden,
- akademisches Personal der freien Universitäten und hiermit gleichgestellten Anstalten, die vor dem 1.01.1999 in Dienst getreten sind.

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

Auf Anfrage erhalten die Arbeitgeber beim Staatlichen Amt für Familienbeihilfen an Arbeitnehmer eine Liste der Anstalten, die mit der Anwendung der koordinierten Gesetze über Kindergeld für Arbeitnehmer betraut sind.

Der Arbeitgeber, der es versäumt, innerhalb der gesetzten Frist eine Kindergeldkasse zu wählen, wird von Amts wegen als Mitglied beim oben genannten Amt eingetragen.

Alle weiteren Informationen können Sie bei Ihrer Kindergeldkasse oder dem Landesamt für Familienbeihilfen an Arbeitnehmer, Trierstraat/Rue Trier 70, 1000 Brüssel, Tel. 02 237 23 31 (niederländisch) oder 02 237 23 32 (französisch).

Was das Kindergeld selbst betrifft (Gewährungsbedingungen, Höhe usw.), wenden Sie sich bitte an Ihre Kindergeldkasse oder das Landesamt für Familienbeihilfen an Arbeitnehmer, Trierstraat/Rue Trier 70, 1000 Brüssel, Tel. 02 237 23 40 (niederländisch) oder 02 237 23 20 (französisch).

K A P I T E L 5

Jahresurlaub

1. Arbeiter und Gleichgestellte, Hausangestellte, Lehrlinge.

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

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

Um eine korrekte Auszahlung des Urlaubsgeldes gewährleisten zu können, drängt das Landesamt für Jahresurlaub auf Angabe der richtigen ID-Nummer bei der sozialen Sicherheit (Landesregister- oder Bisnummer) auf den Lohnaufstellungen.

2. Angestellte und Lehrlinge

2.2.502 Der Sozial-versicherungsbeitrag für Angestellte und Lehrlinge umfasst keinen Anteil für Jahresurlaubsgeld; der Arbeit-geber zahlt dieses Urlaubsgeld direkt an den Arbeit-nehmer. Ein Arbeit-geber, der nur Angestellte beschäftigt, muß deshalb keinem Urlaubsfonds beitreten.

Für alle Informationen bezüglich des Urlaubsgelds für einen Angestellten können Sie sich an den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) Soziale Sicherheit, Sozialinspektion, Victor Hortaplein 40, Brieffach 20, 1060 Brüssel oder ein regionales Amt der Sozialinspektion dieses Föderalen Öffentlichen Dienstes wenden.

K A P I T E L 6

Arbeitsunfälle

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

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

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

Ab dem 1.01.2003 gilt das Prinzip der 'Versicherungseinheit'. Eine Arbeitsunfallpolice deckt alle Personalkategorien. Die Möglichkeit, separate Policen für verschiedene Betriebssitze und für Hausangestellte (die sozialversicherungspflichtig sind oder nicht) bleibt bestehen.

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

Dieses Verzeichnis dient unter anderem dazu:

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

Eine Schlüsselangabe für das Funktionieren dieses Verzeichnisses ist die Mitgliedsnummer des Arbeitgebers beim LSS. Ohne diese Nummer kann das Versicherungsunternehmen die Police nicht in das Verzeichnis aufnehmen.

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

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

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

Der Fonds für Arbeitsunfälle ist dazu verpflichtet, nicht oder nicht rechtzeitig versicherte Arbeitgeber von Amts wegen anzuschließen. Der dafür geforderte Beitrag ist nicht als

Versicherungsprämie, sondern als Geldstrafe zu betrachten, deren Höhe durch die Dauer der Nichtversicherung und die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer in der nicht versicherten Periode bestimmt wird.

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

Für zusätzliche Informationen oder eine Liste der zugelassenen Versicherungsunternehmen wenden Sie sich bitte an den Fonds für Arbeitsunfälle, Dienststelle für Eintragungen von Amts wegen, Troonstraat/Rue du Trône 100 in 1050 Brüssel (Tel. 02 506 84 77, Fax. 02 506 84 15).

TITEL 3

Sonstige Verpflichtungen

K A P I T E L 1

Personalunterlagen

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

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

Für Informationen zum Erhalt, Ausfüllen und Führen dieser Unterlagen wenden Sie sich bitte an die Inspektion der Sozialgesetze des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) Beschäftigung, Arbeit und Sozialer Dialog, Ernest Blerotstraat 1 in 1070 Brüssel (Tel. 022334111) oder an die Sozialinspektion des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) Soziale Sicherheit, Victor Hortaplein 40, Brieffach 20, 1060 Brüssel (Tel. 025096011) oder eines der regionalen Ämter des LSS.

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

K A P I T E L 2

Datenschutz

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

Die koordinierten Texte dieses Gesetzes und ihrer Anwendungsbeschlüsse können über die Website der Kreuzungsbank (http://www.ksz.fgov.be), in der Rubrik “Gesetzgebung” abgefragt werden. Wer keinen Internetzugang hat, kann die Texte auch schriftlich oder telefonisch bestellen beim Sekretariat des Studiendienstes der Kreuzungsbank, Sint-Pieterssteenweg 375 in 1040 Brüssel (Tel. 02 741 84 27).

DRITTE TEIL

BERECHNUNG DER BEITRÄGE

TITEL 1

Beschreibung der Grundbegriffe

K A P I T E L 1

Der Begriff Quartal

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

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

In Abweichung von dem Obenstehenden endet das vierte Quartal jeden Jahres am 31.12. und beginnt das erste Quartal jeden Jahres am 1.01. des betreffenden Jahres.

Beispiel: Ein Arbeit-nehmer wird pro Woche bezahlt und die Zahlungsperiode endet am 27.12. Löhne für die Zeit vom 28. bis 31.12. werden in der Meldung für das vierte Quartal angegeben..

K A P I T E L 2

Der Begriff Arbeitstag

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

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

Weitere Erklärungen zur Art und Weise, wie Arbeitstage und sonstige Tage gemeldet werden müssen, finden Sie in Teil 4 dieser Anweisungen.

A. ALLGEMEIN

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

- Tage, an denen normale tatsächliche Arbeit geleistet wird (Normalarbeitstage);
- Tage, an denen keine Arbeit geleistet wird, für die der Arbeitgeber jedoch Lohn zahlt, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden (beispielsweise Feiertage, Ausfalltage, gesetzliche und zusätzliche Urlaubstage von Angestellten, usw.);
- Nachholtage mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe;
- gesetzliche Urlaubstage für Arbeiter (= Tage, die durch einen von einem offiziellen Urlaubsorgan ausgestellten Scheck gedeckt sind).

B. LEHRLINGE

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

C. SEEFISCHER

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

D. HEIMARBEITER

3.1.205 Weil nicht immer bekannt ist, an welchen Tagen Heimarbeiter tatsächlich arbeiten, akzeptiert das LSS, dass für sie die Anzahl der Arbeitstage aufgrund desselben Kriteriums wie in der Arbeitslosengesetzgebung festgelegt wird. In diesem Fall wird

deshalb der Quartalslohn durch 1/26 des Betrags des garantierten, durchschnittlichen, monatlichen Mindesteinkommens geteilt. Erhält man keine komplette Zahl, wird auf die höhere Einheit aufgerundet. Wenn die auf diese Weise erhaltene Tageszahl jedoch die Zahl der Kalendertage (mit Ausnahme von Sonntagen) des Quartals überschreitet, bleibt die Zahl der Arbeitstage auf diese letzte Anzahl begrenzt.

Das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen beträgt:

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

K A P I T E L 3

Lohnbegriff

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

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

A. RECHTSGRUNDLAGE

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

B. BESCHREIBUNG

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

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

Im Grunde muss man deshalb Beiträge berechnen auf:

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

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

- die eigentlichen Löhne und Gehälter;
- der zusätzlich zum normalen Lohn bezahlte Lohn (für Überstunden);
- der Betrag, der mit den Sachvorteilen übereinstimmt (siehe unten);
- Provisionen;
- das Trinkgeld oder das Bedienungsgeld, das im Dienstverhältnis vorgesehen oder durch Tradition auferlegt wurde. Manchmal werden Trinkgeld und

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

C. SONDERFÄLLE

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

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

a) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nach

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

b) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nicht nach

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

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

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

- oder der Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen seitens des Arbeitgebers beendet wurde, die für den Vertreter einen Grund zur unverzüglichen Beendigung des Arbeitsvertrags darstellen.

2. Urlaubsgeld

3.1.307 Einfaches Urlaubsgeld, doppeltes Urlaubsgeld und ergänzendes Urlaubsgeld sind unterschiedliche Begriffe.

- Einfaches Urlaubsgeld

Einfaches Urlaubsgeld ist der Teil des Urlaubsgelds, der mit dem normalen Lohn für die gesetzlichen Urlaubstage übereinstimmt. Dieser Teil des Urlaubsgelds entspricht dem Lohnbegriff, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Für Handarbeiter werden die Beiträge auf das einfache Urlaubsgeld pauschal und indirekt berechnet, indem bei der Meldung an das LSS alle Löhne dieser Arbeitnehmer um 8 % erhöht werden.

Auf einfaches Urlaubsgeld von Angestellten, das als Prozentsatz des Bruttolohns des laufenden und eventuell des vergangenen Jahrs berechnet wird (beispielsweise bei einem Angestellten, der aus dem Dienst scheidet), sind keine Beiträge fällig. Wenn der Arbeitnehmer, das einfache Urlaubsgeld in Form eines Prozentsatzes erhielt, nachträglich bei einem anderen Arbeitgeber Urlaubstage nimmt, muss dieser Letztere wie folgt handeln: Er berechnet den gesamten Betrag für einfaches Urlaubsgeld, den er hätte bezahlen müssen, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsdienstjahr bei ihm gearbeitet hätte. Diesen Betrag (und die dadurch gedeckten Tage) erwähnt er auf der Meldung und berechnet darauf die Beiträge. Bei der Lohnzahlung berücksichtigt er den Betrag, den der vorige Arbeitgeber bezahlt hatte.

Der Arbeitgeber darf für seinen Angestellten, der im Urlaubsdienstjahr Leistungen als Arbeiter erbracht hat, den Teil des Urlaubsschecks, von dem bereits ein Teil für das LSS einbehalten wurde, von dem zu meldenden einfachen Brutto-Urlaubsgeld abziehen. Das Brutto-Urlaubsgeld von Arbeitern ist nämlich ein Prozentsatz der Summe einerseits des Effektivlohns zu 108 % (auf den bereits LSS-Beiträge kassiert wurden) und andererseits des Fiktivlohns zu 100 % für die gleichgestellten Tage (auf die deshalb keine LSS-Beiträge kassiert wurden).

Der Betrag, der abgezogen werden darf, entspricht 8/108eln des Betrags, auf den im Urlaubsdienstjahr LSS-Beiträge berechnet wurden und der auf dem Auszug beim Urlaubsscheck angegeben wird, den der Arbeitnehmer vom Landesamt für Jahresurlaub erhält. Wenn der Arbeitnehmer nicht über diesen Auszug verfügt, kann der Arbeitgeber eine Urlaubsbescheinigung beim Landesamt für Jahresurlaub beantragen.

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

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat das ganze Urlaubsdienstjahr 2000 bei Arbeitgeber A als Arbeiter gearbeitet. Auf seinem Urlaubsscheck stehen 240 geleistete Tage mit einem Effektivlohn von 108 % in Höhe von 15.500,00 EUR und 10 gleichgesetzte Tage mit einem Fiktivlohn zu 100 % von 500,00 EUR. Insgesamt erhält er im Jahre 2000 16.000,00 EUR, das Brutto-Urlaubsgeld beträgt 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %). Er wird bei Arbeitgeber B als Angestellter eingestellt und nimmt 5 Tage Urlaub, wonach er bei Arbeitgeber C den Dienst antritt und dort seine 15 restlichen Tage nimmt. Arbeitgeber B darf 5/20tel von 8/108eln des

Betrags, auf den Arbeitgeber A im Jahre 2000 Beiträge bezahlte, vom Bruttolohn abziehen, auf den er (B) Beiträge berechnen muss, d.h. {(5 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} oder 287,04 EUR. Arbeitgeber C darf 15/20tel von 8/108eln des Betrags abziehen, wenn der Arbeitnehmer dort als Angestellter arbeitet, nämlich {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} oder 861,11 EUR. Wenn der Arbeitnehmer jedoch als Arbeiter arbeitet, darf er (C) nichts abziehen.

- Doppeltes Urlaubsgeld

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

- Ergänzendes Urlaubsgeld

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

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

3. Sachvorteile

3.1.308 Zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge werden Sachvorteile als Lohn betrachtet. Sachvorteile werden möglichst korrekt auf ihren tatsächlichen Wert geschätzt. Für die gratis Wohnraumbeschaffung basiert man sich auf dem Mietwert, es sei denn, dass dieser Vorteil pauschal geschätzt werden darf.

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

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

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

4. Erstattung von Kosten

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

Effektivkosten überschreiten, sind Lohn, auf den Beiträge geschuldet werden.

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

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

3.1.310

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

- die Pauschalregelung zur Erstattung und die Entschädigungen, die sie feststellt, müssen in Tarifverträgen beschrieben werden, die in einem paritätischen Ausschuss geschlossen und durch Königlichen Erlass für allgemeinverbindlich erklärt wurden;
- der Betrag der Entschädigung darf die Summe von 0,0744 EUR pro Kilometer Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz, die für die Strecke hin und zurück berechnet wird, nicht überschreiten.

Jede Entschädigung, die für eine bestimmte Fahrt einen Betrag von 0,0744 EUR (der eventuell durch einen Tarifvertrag bestimmt wurde) überschreitet, wird integral als Lohn betrachtet.

Die Bedingung zur Befreiung der Mobilitätsprämien von Sozialversicherungsbeiträgen, dass die Pauschalregelung für die Erstattung vor dem 1.01.1980 eingeführt und seitdem ohne Unterbrechung angewandt worden sein muss (Artikel 1a des Königlichen Erlasses vom 19.07.1995) wurde durch ein Urteil des Staatsrates vom 31.01.2002 für nichtig erklärt. Anhand der Nichtigerklärung dieser Bedingung können Arbeitgeber beim LSS Antrag auf Erstattung der zu Unrecht bezahlten Beiträge einreichen (zur Information: die Pauschalregelung zur Erstattung von Reisekosten ist seit dem 1.07.1992 vom Lohnbegriff ausgenommen). Arbeitgeber können ihren Antrag auf Erstattung schriftlich an die Direktion Beitragskontrolle richten. Der Arbeitgeber muss die Gesamtsumme, deren Erstattung er verlangt, rechtfertigen können.

5. Erstattung der Reisekosten vom Wohnort zum Arbeitsplatz und Firmenwagen

3.1.311

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

kann, von diesen Pauschalbeträgen abgezogen werden.

Auch der Vorteil, auf den ein Arbeit-nehmer ein Anrecht hat, dem der Arbeit-geber einen Wagen zur persönli-chen und individuellen Nutzung zur Verfügung stellt, sowohl für Reisen vom Wohnort zum Arbeitsplatz als auch für sonstige Privatnutzung, ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Auf diesen Vorteil wird aber ein pauschaler Solidaritätsbeitrag geschuldet, der vom CO2-Emissionsgehalt und dem Kraftstofftyp des Fahrzeugs abhängt (siehe weiter in diesem dritten Teil).

6. Mahlzeitschecks

a) Lohncharakter

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

Wenn Mahlzeitschecks als Lohn betrachtet werden, sind Sozialversicherungsbeiträge auf den Arbeitgeber-anteil an den Schecks, jedoch nicht auf den Arbeitnehmeranteil, fällig.

Tarifvertrag

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

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

Ein Scheck pro Tag

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

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

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

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

Diese Alternative kommt nur für Personal folgender Unternehmen in Frage:

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

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

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

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

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

Namentliche Ausstellung

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

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

Gültigkeitsdauer

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

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

Arbeitgeberanteil

3.1.317 Der Arbeitgeberanteil an dem Mahlzeitscheck darf höchstens 4,91 EUR pro Scheck betragen.

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

Arbeitnehmeranteil

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

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

b) Angaben auf der Quartalsmeldung

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

c) Kumulation mit Betriebskantine

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

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

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

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

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

7. Geschenke und Geschenkschecks

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Ergänzungen zu sozialen Vorteilen

3.1.322

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

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

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

Die ergänzenden Entschädigungen im Rahmen einer **Pseudo-Frühpension**, die der Arbeitgeber während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme durchgehend zahlt, gelten weiterhin als Entschädigung ergänzend zu einem sozialen Vorteil. Dies gilt nicht, wenn die ergänzenden Entschädigungen durchgehend gezahlt werden, während im kollektiven Arbeitsabkommen oder kollektiven Abkommen ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass die Zahlung im Falle der Arbeitwiederaufnahme unterbrochen wird.

Arbeitswiederaufnahme: die Wiederbeschäftigung

als Lohnempfänger weder bei einem Arbeitgeber, der nicht der Arbeitgeber ist, der

die ergänzenden Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, noch bei einem Arbeitgeber, der zu derselben Gruppe gehört.

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

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

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

Prämien, die ein Arbeitgeber einer Versicherungsgesellschaft zahlt, anhand derer diese den Arbeitnehmern oder ihren Rechtsnachfolgern eine Ergänzung zu den Leistungen wegen Krankheit oder (Arbeits-) Unfalls (beispielsweise die Krankenhausaufenthaltsversicherungen) zahlt, sind gleichfalls vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für individuelle als auch für Gruppenversicherungen, jedoch nur dann, wenn von der Versicherungsgesellschaft gewährte Vorteile den Charakter einer Ergänzung zu einem sozialen Vorteil haben.

9. Großzügigkeiten

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

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

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

Die ergänzenden Entschädigungen im Rahmen einer **Pseudo-Frühpension**, die der Arbeitgeber während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme durchgehend zahlt, gelten weiterhin als Entschädigung ergänzend zu einem sozialen Vorteil. Außerdem ist die Fortzahlung vom Lohnbegriff nur ausgeschlossen, wenn Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Ergänzungsentschädigung in den Anwendungsbereich des KE vom 22.03.2006 zur Einführung eines Arbeitgebersonderbeitrags für bestimmte Zusatzentschädigungen im Rahmen des Generationenpaktes und zur Festlegung der Durchführungsbestimmungen von Artikel 50 des Gesetzes vom 30.03.1994 über soziale Bestimmungen fallen.

Arbeitswiederaufnahme: die Wiederbeschäftigung

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

als Selbständiger im Hauptberuf, sofern die Tätigkeiten weder bei einem Arbeitgeber ausgeübt werden, der die ergänzenden Entschädigungen direkt

oder indirekt zahlt, noch bei einem Arbeitgeber derselben Gruppe.

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

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

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

10. Preisvorteile

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

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

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

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

Obwohl die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Preisvorteile erst am 1.04.2002 in Kraft traten, wird das LSS diese Kriterien auch rückwirkend anwenden, wenn jetzt noch Streitfragen entstehen sollten.

11. Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienbezugsrechte

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

Gewinnbeteiligungen

Zahlungen in bar, in Aktien oder in Anteilscheinen, wenn der Arbeitnehmer sie gemäß dem Gesetz vom 22.05.2001 über die Arbeitnehmerbeteiligung am Kapital und dem Gewinn von Gesellschaften erhalten hat. Der Ausschluss aus dem Lohnbegriff gilt unter folgenden Bedingungen:

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

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

Aktien

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

Aktienbezugsrechte

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

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

12. PC-Privat-Plan

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

Nur der Betrag des Arbeitgeberanteils bis € 1250,00 (nicht indexiert) für das gesamte in

den PC-Privat-Plan aufgenommene Angebot kommt in Betracht, und das Angebot muss unter anderem den folgenden Bedingungen entsprechen, um freigestellt zu werden:

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

Analog zu den Steuerbestimmungen wird bei einer Überschreitung von 60 % des Kaufpreises oder dem Betrag von € 1250,00 nur die Differenz als Lohn betrachtet.

Für 2003 beträgt der indexierte maximale Freibetrag € 1500,00.

für 2004 beträgt diese Summe € 1520,00;

für 2005 beträgt diese Summe € 1550,00;

für 2006 beträgt diese Summe € 1600,00.

Ausführlichere Informationen über die Bestimmungen des PC-Privatplans und die durch den Plan zu erfüllenden Bedingungen sind erhältlich beim FÖD Finanzen, Tel. 02 788 51 56, http://www.fisconet.fgov.be/NL/databank.htm (> direkte Steuern > Gesetzgebung > Einkommenssteuergesetzbuch > ESG 92 - Steuerjahr 2007 (Einkommen 2006) > Artikel 38, 17° und > direkte Steuern > Gesetzgebung > Königlicher Erlass vom zur Durchführung des ESG 92 > KE/ESG - Steuerjahr 2007 (Einkommen 2006)).

13. Einmalige Innovationsprämie

3.1.327

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

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

1) Die Prämien müssen für eine Neuheit gewährt werden, die einen tatsächlichen Mehrwert in Bezug auf die normalen Aktivitäten des Arbeitgebers darstellt, der die Prämie gewährt.
2) Die Innovation darf nicht den Gegenstand einer vorherigen Angebots- oder Leistungs-beschreibungsanfrage für den Erwerb von Produkten oder Prozessen darstellen, die durch einen Dritten an denjenigen gerichtet wurde, der die Prämie gewährt.
3) Die Innovation muss vom Arbeitgeber in sein Unternehmen eingeführt werden oder der Gegenstand eines Prototyps bzw. eines Antrags auf Herstellung eines Prototyps sein oder es müssen interne Anweisungen vorhanden sein, die darauf hinweisen, welche Änderungen die Innovation in den normalen Aktivitäten des Unternehmens bewirken wird.
4) Die Prämien wurden nicht als Ersatz für oder zur Umsetzung von in Erfüllung des

Arbeits-vertrags geschuldetem Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder einem anderen Vorteil bzw. einem betreffenden Ausgleich gewährt, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.

5) Die Prämien können nur Arbeitnehmern gewährt werden, die einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen haben, der die Prämie gewährt.
6) Die Gesamtsumme der in einem Kalenderjahr gezahlten Prämien beträgt nicht mehr als 1 % der gesamten vom Arbeitgeber für dieses Kalenderjahr angegebenen Lohnsumme.
7) Die Anzahl der Arbeitnehmer, die die Prämien erhält, darf nicht mehr als 10 % der Anzahl der Arbeitnehmer betragen, die von Unternehmen mit mindestens 30 Personen pro Kalenderjahr beschäftigt werden und maximal 3 Arbeitnehmer für die Unternehmen, die weniger als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.
8) Pro Innovation dürfen nicht mehr als 10 Arbeitnehmer eine Prämie erhalten.
9) Der Betrag der pro Arbeitnehmer bezahlten Prämie darf pro Kalenderjahr einen Monatslohn nicht überschreiten.
10) Die Kriterien, die Verfahren und die Identifikation des Projekts, auf das sich die Prämien beziehen, müssen im Unternehmen sowie dem Wirtschaftsminister mitgeteilt werden.

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

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

Für die DmfA-Meldung ändert sich nichts.

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

3.1.328 D. SONSTIGE AUSSCHLÜSSE

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

- Die in Form von Arbeitsgeräten oder Arbeitskleidung gewährten Vorteile.
- Die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, Arbeitsgeräte oder Arbeitskleidung zu stellen zu entsprechen, oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.
- Beträge, die Arbeitnehmern zum Beitritt in eine Gewerkschaft gewährt werden, und dies für höchstens (pro Jahr und pro Arbeitnehmer):

  - 86,76 EUR vor 01.07.1997;

  -104,12 EUR vom 01.07.1997 bis 31.12.1998;

-111,55 EUR vom 01.01.1999 bis 31.12.1999;

-116,51 EUR vom 01.01.2000 bis 31.12.2000;

- 123,95 EUR vom 01.01.2001 bis 31.12.2003;

-128,00 EUR ab 01.01.2004.

- Vorteile, die Arbeitnehmern durch einen Fonds für Existenzsicherung in Form von Marken gewährt werden und die durch Regelungen bestimmt sind, die vor dem 01.01.1970 in Kraft getreten sind.
- Beträge, die Arbeitnehmern in Anwendung der Gesetze über Rente, Kranken- und Invaliditäts-versicherung, Arbeitslosigkeit, Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden.
- Entschädigungen, die Arbeitnehmern bei Schließung ihres Unternehmens gewährt werden, bis zu dem durch das Gesetz vom 28.06.1966 über die Arbeitnehmerentschädigung fest-gesetzten Betrag, die infolge einer Betriebsschließung entlassen werden.
- Die gesetzliche Entschädigung für geworbene Kunden, die entlassenen Handelsvertretern zusteht.
- Entschädigungen für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen (mit Ausschluss jedes anderen Unterrichtstyps) sowie Betreuung von Schülern bei der Schülerbeförderung (wobei die Bildungsanstalt, die die Beförderung organisiert, keine Rolle spielt), sofern diese Aufsicht oder diese Betreuung als zusätzliche Leistung beim selben Arbeitgeber erfolgt.
- Die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Lohnfortzahlung in der zweiten Woche sowie die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß dem Tarifvertrag Nr. 12 bis oder 13 bis.
- Mahlzeiten unter Selbstkostenpreis in der Betriebskantine.
- Die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die Ausgleichstage im Baugewerbe, mit einem Maximum von zwölf Tagen.
- Die Entschädigung, die dem Lohn für den Feiertag oder den Ersatztag während einer Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit entspricht. Es betrifft eine Entschädigung (= einen Betrag unter dem normalen Bruttolohn), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Anwen-dung des Königlichen Erlasses vom 18.4.1974 zur Bestimmung der allgemeinen Weise der Durchführung des Gesetzes vom 4. 1.1974 über die Feiertage für einen, zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben, acht, neun Feiertage zahlen muss, die mit einem Tag der Arbeitslosigkeit ab jeweils dem 26., 51., 76., 101., 126., 151., 176., 201. und 226. Tag der teilweisen Arbeits-losigkeit im gleichen Kalenderjahr oder ab jeweils dem 31., 61., 91., 121., 151., 181., 211., 241., 271. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr zusammen-fallen, wenn es eine Sechstagewochenregelung betrifft.
- Das Kilometergeld, das dem Arbeitnehmer für Reisen mit dem Fahrrad zwischen dem Wohn-ort und dem Arbeitsplatz für höchstens 0,15 EURO pro Kilometer gewährt wird.
- Die durch Tarifvertrag festgestellte pauschale Entschädigung für Ferienlager, die durch Anstalten und Dienste organisiert werden, die unter den Paritätischen Ausschuss für Erziehungs- und Wohn-einrichtungen fallen, sofern sie durch die Gemeinschaft oder die Region zugelassen oder bezuschusst werden, von der sie abhängen. Es handelt sich um die Entschädigung von höchstens 28,48 EUR pro Tag (indexiert), die Betreuern für höchstens 30 Tage im Jahr gewährt wird.
- Ausschließlich für Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung für Kranken- und Invaliditätsversi-cherung, Sektor medizinische Pflege, fallen:
    - Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;

- Erschwernis- oder Standortzulage;
- alle Zulagen, Prämien und Entschädigungen, deren Gewährungsmodalitäten spätes-tens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen festgelegt wurden und von denen bis zum 31.12.1990 einschließlich keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden mussten, sowie die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben;
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf Halbzeitfrüh-pension gemäß Titel II des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuver-teilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen.

TITEL 2

Normale Beiträge

K A P I T E L 1

Allgemein

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

K A P I T E L 2

Beitragsprozentsätze

A. TABELLE

3.2.201

Ab dem vierten Quartal 2005		
	ARBEITER in % des Bruttolohns/-gehalts zu 108 %	**ANGESTELLTER** in % des Bruttolohns/-gehalts zu 100 %

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

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

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

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

B. LOHNMÄSSIGUNGSBEITRAG

3.2.202

Ab dem ersten Quartal 2005		
	ARBEITER in % des Bruttolohns/Bruttogehalts zu 108 %	**ANGESTELLTER** in % des Bruttolohns/Bruttogehalts zu 100 %

Arbeitnehmer, die allen folgenden Regelungen unterliegen: Renten, Kranken- und Invalidenversicherung, Kindergeld, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten				
	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil
Gesamtbeitrag	13,07	24,79	13,07	24,79
Jahresurlaub	-	16,27	-	-
Lohnmäßigungsbeitrag	-	7,48	-	7,48
Bezahlter Bildungsurlaub	-	0,04	-	0,04
Kinderbetreuung	-	0,05	-	0,05

Für andere Arbeitnehmer als hier oben, wird der Gesamtbeitrag anhand der unteren Prozentsätze festgestellt				
	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil	Arbeitnehmer Anteil	Arbeitgeber Anteil
Renten	7,50	8,86	7,50	8,86
Kranken- und Invalidenversicherung, medizinische Pflege	3,55	3,80	3,55	3,80
Invalidenversicherung, Leistungen	2,35	1,15	2,35	1,15
Kindergeld	-	7,00	-	7,00
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46	0,87	1,46
Jahresurlaub	-	16,27	-	-
Berufskrankheiten	-	1,02	-	1,02
Arbeitsunfälle	-	0,30	-	0,30
Lohnmäßigungsbeitrag	(= 5,67 % + 5,67 % der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge – siehe weiter unten).			
Bezahlter Bildungsurlaub	-	0,04	-	0,04
Kinderbetreuung	-	0,05	-	0,05

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

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

Den Universitäten teilt das LSS die Betragsermäßigung mit, die sie infolge besonderer

Berechnungsmodalitäten für einige Mitglieder ihres Personals hinsichtlich der Quartalsbeitragszahlung an das LSS anwenden dürfen.

3.2.203 Der Lohnmäßigungsbeitrag wird für folgende Arbeitnehmerkategorien nicht geschuldet:

- die anerkannten und industriellen Lehrlinge, die Lehrlinge mit einem Eingliederungs-vertrag und die Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31.12. des Kalender-jahrs, in dem sie 18 werden,
- Hausangestellte;
- die Jugendlichen, bis zum 31.12. des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden;
- bezahlte Sportler;
- Handarbeiter, deren Lohn ganz oder teilweise aus Trink- oder Bedienungsgeld besteht und für welche Sozialversicherungsbeiträge auf pauschale Tageslöhne berechnet werden;
- Seeschiffer und Matrosen;
- Taxifahrer für die Personenbeförderung;
- in zugelassenen beschützenden Werkstätten beschäftigte Behinderte;
- Saisonarbeiter in landwirtschaftlichen Betrieben und Gärtnereien;
- Personal, das direkt zu Lasten der Staatskasse bezahlt wird;
- Personal von Bildungsanstalten, das direkt zu Lasten einer Gemeinschaft oder einer öffentlichen Anstalt bezahlt wird, die als Schulträger des Gemeinschaftsunterrichts auftritt;
- die Saisonarbeiter, die im Hotel- und Gaststättengewerbe an Spitzentagen beschäftigt sind.

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

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

C. ARBEITSLOSENBEITRAG VON 1,60 %

3.2.204 Nicht jeder schuldet den Beitrag in Höhe von 1,60 % (1,69 % infolge des Lohnmäßigungsbeitrags). Er gilt nur für Arbeit-geber, die am 30.06. des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeit-nehmer beschäftigten. Um die Zahl der Arbeit-nehmer am 30.06. des Vorjahres zu ermitteln, werden alle Arbeit-nehmer berücksichtigt, die an diesem Tag beim Arbeit-geber in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiteten, sowie Lehrlinge und Arbeit-nehmer, die nur unter die Regelung der medizinischen Pflege fallen. Für diese Berechnung kommen auch Arbeit-nehmer in Betracht, deren Arbeit wegen einer gesetzlichen Ursache ausgesetzt wurde, wie Krankheit oder Unfall, Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub, teilweise oder zufällige Arbeitslosigkeit und Wiedereinziehung zum Wehrdienst, mit Ausnahme jedoch der Arbeit-nehmer in vollständiger Laufbahnunterbrechung.

Bei der Feststellung, ob dieser Beitrag geschuldet wird, berücksichtigt das LSS nicht die folgenden Kategorien gelegentlich beschäftigter Arbeit-nehmer:

die Saisonarbeiter in den Bereichen Landwirtschaft und Gartenbau, für die die Beiträge auf eine Tagespauschale berechnet werden, die so genannten „super Extras“ im Hotel- und Gaststättengewerbe, für die die Beiträge auf eine Tagespauschale berechnet werden und die Arbeit-nehmer, die in der Zone Statut als Saisonarbeiter oder Arbeiter mit begrenzten Leistungen zu melden sind. Es ist deutlich, dass sich das LSS das Recht vorbehält, die eingereichten Meldungen zu ändern, wenn sich herausstellen sollte, dass bestimmte Arbeit-nehmer zu Unrecht einer dieser Kategorien zugeordnet wurden, mit dem alleinigen Ziel, den Beitrag in Höhe von 1,60 % nicht zahlen zu müssen.

Für Arbeit-geber, die begannen, nach diesem Datum Personal einzustellen, wird der 30.06. durch den letzten Tag des ersten Quartals ersetzt, für das beim LSS eine Meldung eingereicht werden musste.

Beispiel: Ein Arbeit-geber begann seine Aktivität am 15. Juli 2001 mit 8 Arbeit-nehmern. Bis zum 29. November 2001 beschäftigte er weniger als 10 Arbeit-nehmer, ab dem 30. November 2001 arbeiten bei ihm 11 Mitarbeiter. Er bezahlt den Beitrag in Höhe von 1,60 % nur ab dem ersten Quartal 2003, sofern er am 30. Juni 2002 noch mindestens 10 Mitarbeiter beschäftigte. Für die Periode vom dritten Quartal 2001 bis zum vierten Quartal 2002 einschließlich wird der Beitrag nicht geschuldet, da für ihn das Referenzdatum der 30. September 2001 ist (= letzter Tag des ersten Quartals, für das er eine Meldung einreichen muss) und er an diesem Tag weniger als 10 Arbeit-nehmer beschäftigte. Wenn er an diesem Tag 10 oder mehr Mitarbeiter beschäftigt hätte, hätte er den Beitrag von 1,60 % ab dem ersten Quartal bezahlen müssen, in dem er Mitarbeiter beschäftigte.

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

K A P I T E L 3

Berechnungsgrundlage

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

A. BRUTTOLOHN ZU 100 % ODER ZU 108 %

3.2.302 Für Handarbeiter und damit Gleichgestellte werden die Sozialversicherungsbeiträge auf den Bruttolohn zuzüglich 8 % berechnet,

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

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

Zur Kategorie von Arbeitnehmern, für die die Sozialversicherungsbeiträge auf den Bruttolohn zuzüglich 8 % berechnet werden, gehören auch die Künstler, die durch Arbeitgeber beschäftigt werden, die unter den Anwendungsbereich der koordinierten Gesetze vom 28.6.1971 über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer fallen (es handelt sich deshalb hauptsächlich um die Arbeitgeber des Privatsektors; die Erhöhung der Bruttolöhne um 8 % gilt im Allgemeinen nicht für die Arbeitgeber des öffentlichen Sektors).

B. LEHRLINGE

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

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

C. MIT TRINKGELD BEZAHLTE ARBEITNEHMER

3.2.304 Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge im Grunde auf pauschale Tageslöhne berechnet. In Teil 6 dieser Anweisungen finden Sie eine Liste mit Pauschallöhnen.

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

3.2.305 Die Beiträge werden auf den Betrag berechnet, den man bekommt, indem die Zahl der

Arbeitstage mit der anwendbaren Tagespauschale multipliziert und das Ergebnis um 8 % erhöht wird.

Nachstehend wird die Einbehaltung von Arbeitnehmerbeiträgen erläutert.

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

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

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

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

D. SEEFISCHER

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

E. SPORTLER

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

Sowohl für bezahlte Sportler, die unter das Gesetz vom 24.02.1978 fallen, als auch für Sportler, die nicht unter dieses Gesetz fallen, werden die Sozialversicherungsbeiträge ab dem 1.07.2000 anhand folgender Pauschalen berechnet (diese Pauschale entspricht ab dem 1.01.2001 dem Betrag des garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens):

- 1.140,21 EUR für die Zeit vom 01.07.00 bis 31.12.00;

- 1.117,88 EUR für die Zeit vom 01.01.01 bis 31.05.01;
- 1.140,24 EUR für die Zeit vom 01.06.01 bis 31.01.02;
- 1.163,02 EUR für die Zeit vom 01.02.02 bis 31.05.03;
- 1.186,31 EUR für die Zeit vom 01.06.03 bis 30.09.04;
- 1.210,00 EUR fûr die Zeit vom 01.10.04 bis 31.07.05;
- 1.234,20 EUR ab 01.08.2005.

Bei der Feststellung der Berechnungsgrundlage für die Beiträge gibt es vier Möglichkeiten:

1. Das Monatsgehalt des Sportlers erreicht die Pauschale: Für diesen Monat werden die Beiträge auf diese Pauschale berechnet.
2. Das Monatsgehalt des Sportlers liegt unter der Pauschale: Für diesen Monat werden die Beiträge auf die Hälfte dieser Pauschale berechnet, wenn die Versicherungspflicht einen ganzen Monat deckt.
3. Das Monatsgehalt des Sportlers liegt unter der Pauschale: Für diesen Monat werden die Beiträge auf ein Fünfundzwanzigstel der Hälfte dieser Pauschale pro Aktivitätstag berechnet, wenn die Versicherungspflicht keinen ganzen Monat deckt.
4. Das Monatsgehalt des Sportlers liegt unter den Pauschalen unter 2 oder 3: Für diesen Monat werden die Beiträge auf das effektive Gehalt berechnet.

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

F. SAISONARBEITER IN LANDWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBEN UND GÄRTNEREIEN

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

Nachstehend wird die Regelung erörtert, die im Gartenbausektor seit dem 01.09.1997 in Kraft ist.

Im Agrarsektor ist das System der Saisonarbeit ab dem 01.04.2000 anwendbar.

1. Der Begriff Saisonarbeiter

3.2.310 Mit Saisonarbeitern sind Handarbeiter gemeint, die bei einem Arbeit-geber beschäftigt sind, der unter:

- den Paritätischen Ausschuss für Gartenbau fällt, mit Ausnahme des Sektors Anlage und Pflege von Parks und Gärten;
- den Paritätischen Ausschuss für Landwirtschaft fällt, sofern der Arbeit-nehmer nur auf den eigenen Grundstücken des Arbeit-gebers beschäftigt wird
- den Paritätischen Ausschuss für die Zeitarbeit fällt, sofern die Zeitarbeitskraft bei einem Entleiher in einem der oben genannten Sektoren beschäftigt wird.

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

Saisonarbeiter, die bei einem Arbeitgeber (oder Entleiher) arbeiten, der in beiden

Sektoren aktiv ist, dürfen beide Systeme der Saisonarbeit miteinander kombinieren, vorausgesetzt selbstverständlich, dass sie die Aktivität ausüben, für die sie an diesem Tag eingetragen wurden. Ein Saisonarbeiter darf allerdings pro Jahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern (Entleihern) zusammen nicht mehr als 65 Tage unter diesem Sonder-statut arbeiten.

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

Ein Arbeit-nehmer kann nicht als Saisonarbeiter beim LSS für das gesamte Kalenderjahr gemeldet werden, wenn er für dieses Kalenderjahr nicht in die für ihn geltenden Personalunterlagen eingetragen wurde oder wenn für ihn den Modalitäten der Ernte- oder Landwirtschaftskarte nicht entsprochen wurde.

Alle Informationen zum Erhalt und Führen des Anwesenheitsregisters und der Ernte- oder Landwirtschafts-karte sind beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung, Ernest Blerotstraat 1 in 1070 Brüssel (Tel. 02 233 41 11) und bei der Garantie- und Sozialkasse für Gartenbau oder bei der Garantie- und Sozialkasse für Landwirtschaft erhältlich, die beide ansässig sind in Minderbroe-dersstraat 8 in 3000 Löwen (Tel.: 016 24 21 81)

2. Beitragsberechnung

3.2.311 Die Beiträge für Saisonarbeiter werden auf einen pauschalen Tageslohn berechnet, der ab 01.07.2001 auf 11,85 EUR (vor 01.07. auf 11,18 EUR) festgesetzt wurde, unabhängig von der Anzahl der Stunden, die sie an einem Tag arbeiten. Daneben ist der Arbeitgeberbeitrag für sie geringer, da weder der Beitrag für Jahresurlaub noch der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Sonderbeiträge (z.B. der Beitrag für die Betriebsschließungskasse, für den Fonds für Existenzsicherung usw.) werden allerdings geschuldet.

In der Praxis werden bei jeder Lohnauszahlung pro Arbeitstag 1,51 EUR (13,07 % von 11,58 EUR) als persönlicher Beitrag einbehalten (vor dem 01.07.2001 betrug diese Einbehaltung 1,46 EUR). Dieser Beitrag wird mitsamt den Arbeitgeberbeiträgen an den normalen Fälligkeitstagen an das LSS weiter überwiesen. Durch die Anwendung der Ermäßigung der Arbeitsprämie wird der Arbeit-geber diese Einbehaltung in Hohe von 1,51 EUR am Tag in den meisten Fällen nicht vornehmen müssen.

Für alle Personen, die im Anwesenheitsregister nicht als Saisonarbeiter ausgewiesen wurden, dürfen für diese(n) Tag(e) auf keinen Fall Beiträge auf den pauschalen Lohn berechnet werden. Für diese(n)

Tag(e) sind sie normale Arbeiter, für die auch die Beiträge für den Jahresurlaub und der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Außerdem wird der Beitrag für sie auf den vollständi-gen Lohn zu 108 % berechnet.

3. Einzuhaltende Formalitäten

3.2.312 Es wurde eine besondere Arbeitnehmerkategorie vorgesehen, um diese Arbeitnehmer zu melden.

G. TAGESELTERN

3.2.313 Die Sozialversicherungsbeiträge für Tageseltern wird anhand eines Fiktivlohns

berechnet, der mit der folgenden Formel erhalten wird: T x E x L.

T = Anzahl der Betreuungstage. Ein Tag stimmt mit der Betreuung von einem Kind an einem Tag überein. Die Höchstzahl der Betreuungstage pro Quartal beträgt (65 x 4) = 260 Betreuungstage;

E = 1,9;

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

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

H. SAISONARBEIT IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE

3.2.314 Im Hotel- und Gaststättengewerbe gilt seit dem 1.07.2003 ein Sondersystem für Saisonarbeit. In diesem Rahmen werden Beiträge nicht auf den Effektivlohn, sondern auf einen pauschalen Tageslohn berechnet. Da diese Arbeitnehmer nicht unter die Urlaubsregelung fallen, wird diese Tagespauschale nicht um 8 % erhöht.

Nachstehend wird die Regelung erörtert, die im Hotel- und Gaststättengewerbe seit dem 1.07.2003 in Kraft ist.

1. Der Begriff Saisonarbeiter

3.2.315 Es handelt sich um den Saisonarbeiter oder die „extra“ Arbeitskraft im Sinne von Artikel 1 des Königlichen Erlasses vom 13.11.1997 über das Führen eines Anwesenheitsregisters in Unternehmen, die unter den Paritätischen Ausschuss für das Hotelgewerbe fallen, und zur Bestimmung der Bedingungen und der näheren Regeln, gemäß denen das Anwesenheitsregister beglaubigt werden muss.

Der Arbeitgeber darf an höchstens 45 Spitzentagen im Kalenderjahr einen oder mehrere Saisonarbeiter im Hotel- und Gaststättengewerbe unter dieser Pauschalregelung beschäftigen. Um der Gesetzgebung zu entsprechen, muss er vor Beginn der Arbeiten den Spitzentag als solchen sowie die Tatsache im Anwesenheitsregister angeben, dass der/die betreffende(n) Arbeitnehmer als Saisonarbeiter mit einem pauschalen Tageslohn beschäftigt werden wird (werden).

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

Für das Kalenderjahr 2003 (d.h. vom 1.07.2003 bis zum 31.12.2003 einschließlich) werden die Höchstzahl der zu leistenden Tage pro Arbeitnehmer in dieser Regelung und die Anzahl der Spitzentage pro Arbeitgeber auf 25 Tage festgelegt.

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

Folgende Personen, die nur in den nachstehend genannten Bereichen beschäftigt werden, kommen aber dennoch in Betracht:

- Studenten im Sinne von Titel VII des Gesetzes vom 3.07.1978 über die Arbeitsverträge;

- „extra Arbeitskräfte" im Sinne des Königlichen Erlasses vom 13.11.1997 (es ist deshalb möglich, dass ein und derselbe Arbeitnehmer abwechselnd als extra Arbeitskraft unter Anwendung der hier beschriebenen Bedingungen und als „normale extra Arbeitskraft" arbeitet, d.h. mit einer Beitragsberechnung auf den Effektivlohn).

Der Arbeitgeber, der die erforderlichen Personalunterlagen nicht ausgefüllt hat, darf im Quartal, in dem die Nachlässigkeit festgestellt wurde, sowie in den restlichen Quartalen des betreffenden Kalenderjahrs, keine Saisonarbeiter unter den in dieser neuen Regelung vorgesehenen Bedingungen beschäftigen.

2. Beitragsberechnung

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

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

Für alle Personen, die an einem Tag arbeiten, der nicht als Spitzentag im Anwesenheitsregister angegeben wurde und für diejenigen, die an einem Spitzentag arbeiten, jedoch nicht im Anwesen-heitsregister als Gelegenheitsarbeitnehmer angegeben werden, dürfen die Beiträge für diese(n) Tag(e) auf keinen Fall auf den Pauschallohn berechnet werden. Für diese(n) Tag(e) gelten sie als normale Arbeiter, für die auch die normalen Beiträge geschuldet werden (wie für die Arbeiter, die Angestellten oder die mit Trinkgeldern bezahlten Arbeitnehmer).

3. Einzuhaltende Formalitäten

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

Es wird davon ausgegangen, dass Saisonarbeiter in einer im Unternehmen gängigen Arbeitsregelung arbeiten. Sie werden als Vollzeitarbeitnehmer für die Dauer ihres Vertrags betrachtet. Wenn sie unter das Statut von Saisonarbeitern beschäftigt werden, muss der Arbeitgeber auch die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Maßperson sowie die Anzahl der geleisteten Stunden bei den Leistungscodes melden (siehe die allgemeine Erklärung in den Anweisungen an die Arbeitgeber zum Ausfüllen der Multifunktionellen Meldung, Teil 4).

4. Zeitarbeit als Saisonarbeiter im Hotel- und Gaststättengewerbe

3.2.318 Ab dem 1.1. wird der Arbeitgeber, der zum Paritätischen Ausschuss für Zeitarbeit gehört, einem Arbeitgeber gleichgesetzt, der unter den Paritätischen Ausschuss für das Hotelgewerbe fällt, wenn die Beschäftigung bei einem Entleiher erfolgt, der unter den letztgenannten paritätischen Ausschuss fällt.

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

K A P I T E L 4

Lastschriftanzeige für den Jahresurlaub

3.2.401 Der Gesamtbeitrag für die Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter und der damit Gleichgestellten beträgt 16,27 % der Bruttolöhne (zu 108 %). Ein Teil davon (6 %) wird jeden dritten Monat, gemeinsam mit den anderen Beiträgen, kassiert (siehe Tabelle im ersten Kapitel dieses Kapitels). Für den restlichen Teil in Höhe von 10,27 % wird jedes Jahr eine Lastschriftanzeige erstellt. Das LSS erstellt diese Lastschriftanzeige anhand der Meldungen des vorigen Kalenderjahres und versendet sie an die Arbeitgeber im Laufe des Monats März. Der jeweilige Betrag wird am 31.03. geschuldet und muss spätestens am 30.04. an das LSS gezahlt worden sein.

Für Arbeitgeber im Baugewerbe gilt diese Sonderregelung nur für anerkannte und Industrie-lehrlinge und Praktikanten in der Ausbildung zum Unternehmensleiter.

K A P I T E L 5

Neuverteilung der Soziallasten

3.2.501 Diese “Neuverteilung” bezweckt die Erleichterung der Soziallasten der KMUs über die Gewährung einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherung. Als Gegengewicht wird den “größeren” Arbeitgebern ein Ausgleichsbeitrag auferlegt.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

3.2.502 Dies betrifft Arbeitgeber, die:

- eine wirtschaftliche Aktivität mit einem industriellen oder Handelszweck ausüben;
- einen freien Beruf ausüben (sowohl natürliche Personen als auch Gesellschaften, die im Rahmen dieser Berufe gegründet werden).

Folgende Personen sind deshalb ausgeschlossen:

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

B. BERECHNUNG DER NEUVERTEILUNG DER SOZIALLASTEN

1. Rückerstattung von Beiträgen

3.2.503 Am 1.07 jeden Jahres berechnet das LSS zugunsten jedes beteiligten Arbeitgebers ein Guthaben, das 11,50 % des Betrags der Sozialversicherungsbeiträge (einschließlich der Arbeitnehmerbeiträge) und der Beiträge zur Regelung der Berufskrankheiten entspricht, die er für jedes der vier Quartale des vorigen Kalenderjahrs schuldete.

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

Folgende Beiträge sind von der Berechnungsgrundlage ausgeschlossen:

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

Außerdem wird der solcherart berechnete Habenbetrag begrenzt auf:

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

2. Ausgleichsbeitrag

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

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

überschreitet.

3. Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags

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

C. BESTIMMUNG DES HABEN- ODER SOLLBETRAGS

3.2.506 Der Habenbetrag dient der Bereinigung der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahrs geschuldet werden, unter Ausschluss der Beiträge, die für ein anderes Quartal geschuldet werden.

Daraus ergibt sich:

- dass das LSS dem Konto des Arbeitgebers nur dann den betreffenden Betrag gutschreiben wird, sofern Beiträge für das 2. Quartal des laufenden Jahrs geschuldet werden;
- dass der Habenbetrag den Betrag der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahrs geschuldet werden, nicht überschreiten darf. Der Habenbetrag, der den Betrag der geschuldeten Beiträge überschreitet, wird auf den Betrag der geschuldeten Beiträge reduziert; die Differenz zwischen dem Habenbetrag und dem Betrag der geschuldeten Beiträge wird deshalb für nichtig erklärt.

Der begünstigte Arbeitgeber wird diese Summe vom LSS am 1.07. empfangen.

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

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

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

Die Ermäßigung oder der Ausgleichsbeitrag wird jedoch nicht auf der Meldung des 2. Quartals des laufenden Jahrs angegeben.

Der (verringerte oder erhöhte) Beitragsbetrag, der tatsächlich geschuldet wird, muss innerhalb derselben Fristen wie innerhalb derjenigen überwiesen werden, die für die Sozialversicherungsbeiträge gelten.

K A P I T E L 6

Kopplung von Löhnen an Perioden

3.2.601 Allgemein werden Vorteile, die dem Lohnbegriff entsprechen, auf der Meldung des Quartals angegeben, auf das sie sich beziehen. So wird beispielsweise ein Arbeitgeber, der Löhne für Dezember 2002 erst Anfang Januar 2003 auszahlt, diese Löhne dennoch auf der Meldung des vierten Quartals angeben müssen.

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

A. LOHNRÜCKSTÄNDE

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

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

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

B. PROVISIONEN

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

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

C. PRÄMIEN, GEWINNBETEILIGUNGEN, ZULAGEN UND SONSTIGE ÄHNLICHE VORTEILE

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

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

Für Prämien und Vorteile, die mit einer Zwischenzeit von sechs Monaten oder mehr bezahlt werden, gibt es einen Unterschied, je nachdem, ob ihr Betrag 20 % der Gesamtsumme der anderen Löhne der Referenzperiode überschreitet oder nicht.

Wenn ihre Gesamtsumme 20 % überschreitet, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt. In diesem Fall müssen die eingereichten Meldungen geändert werden.

Wenn ihre Gesamtsumme 20 % unterschreitet, beziehen sie sich vollständig auf das Quartal der Auszahlung. Wenn das Quartal der Auszahlung jedoch nach dem Ende des

Vertrags liegt, werden sie an das letzte Quartal gekoppelt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

D. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN UNRECHTMÄSSIGER BEENDIGUNG DES VERTRAGS

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

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

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

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

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

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

E. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN NICHT ERFOLGTER WIEDERAUFSTELLUNG, DIE DELEGIERTEN VON ODER KANDIDATEN FÜR BETRIEBSRÄTE(N) ODER AUSSCHÜSSE(N) FÜR ARBEITSSICHERHEIT, BETRIEBSHYGIENE UND VERSCHÖNERUNG DER ARBEITSPLÄTZE ODER GEWERKSCHAFTSVERTRETERN GEZAHLT WIRD

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

F. ENTSCHÄDIGUNG BEI EINVERNEHMLICHER BEENDIGUNG DES VERTRAGS

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

TITEL 3

Sonderbeiträge

K A P I T E L 1

Einleitung

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

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

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

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

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

K A P I T E L 2

Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers

A. BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB

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

1. Beteiligte Arbeitgeber

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

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

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.203 Der Beitrag wird für alle beschäftigten Arbeitnehmer geschuldet, mit Ausnahme der anerkannten und industriellen Lehrlinge, der Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und der Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31.12. des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden.

3. Beitragsbetrag

3.3.204 Für das zweite, dritte und vierte Quartal des Jahres 1995 wurde dieser Beitrag auf 0,09 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für die Arbeiter) erhöht. Ab dem ersten Quartal 1996 beträgt er erneut 0,04 %.

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

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.205 Keine besonderen Formalitäten.

B. BETRIEBSSCHLIESSUNGSKASSE: GRUNDBEITRAG

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

1. Beteiligte Arbeitgeber

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

Folgende Personen sind deshalb ausgeschlossen:

Anstalten oder Arbeitgeber, die keine industrielle oder Handelsaktivität ausüben (beispielsweise Krankenhäuser, Bildungsanstalten, wissenschaftliche Anstalten, Berufs- und Gewerkschafts-verbände, vaterlandsliebende und religiöse Vereine, Sport- und Kulturgruppen usw.).

2. Beteiligte Arbeitnehmer

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

3. Beitragsbetrag

3.3.209 zwischen den Klammern gelten für Arbeitgeber, die den Lohnmäßigungsbeitrag schulden.

Ab dem ersten Quartal 2004 wird dieser Beitrag wie folgt bestimmt:

Für Arbeitgeber, die im vorigen Kalenderjahr im Schnitt weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigten:

- 0,25% (0,26%) der Bruttolöhne.

Für Arbeitgeber, die im vorigen Kalenderjahr im Schnitt 20 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten:

- 0,29% (0,31%) der Bruttolöhne.

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

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

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

3.3.210 *Berechnung der durchschnittlichen Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer*

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

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

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.211 Keine besonderen Formalitäten.

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

C. BETRIEBSSCHLIESSUNGSKASSE: SONDERBEITRAG

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

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

1. Beteiligte Arbeitgeber

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

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

2. Beteiligte Arbeitnehmer

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

Folgende Personen sind deshalb ausgeschlossen:

- Personalmitglieder des öffentlichen Sektors, die ausschließlich der Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor der medizinischen Pflege) unterliegen;
- die anerkannten und industriellen Lehrlinge, die Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und die Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31.12. des Jahres, in dem sie 18 werden,
- Ärzte in der Facharztausbildung;
- aussichtsarme Jugendliche, die im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. ... beschäftigt werden. 499.

3. Beitragsbetrag

3.3.215 Ab dem ersten Quartal 2004 beträgt dieser Beitrag 0,22 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für Handarbeiter).

Da er an die Lohnmäßigung gekoppelt ist, beträgt dieser Beitrag 0,23 % für Arbeitgeber, die den Lohnmäßigungsbeitrag schulden.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.216 Keine besonderen Formalitäten.

D. FONDS FÜR EXISTENZSICHERUNG

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

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

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

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.218 Die beteiligten Arbeitgeber gehören, für ihre Arbeitnehmer oder für einen Teil von ihnen, zu einem paritätischen Ausschuss, innerhalb dessen ein Fonds für Existenzsicherung gegründet wurde. Ob Arbeitgeber diesen Beitrag zahlen müssen, hängt deshalb davon ab, ob sie für (bestimmte ihrer) ihre Arbeitnehmer unter einen paritätischen Ausschuss fallen. Weitere Informationen sind beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung, Dienststelle für kollektive Arbeitsbeziehungen, Abteilung Befugnis der Paritätischen Ausschüsse, erhältlich. (Tel.: 02 233 41 11).

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.219 Im Grunde werden die Beiträge für alle Arbeit-nehmer geschuldet, die zu einem bestimmten paritätischen Ausschuss gehören.

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

3. Beitragsbetrag

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

Ihr Betrag hängt nicht nur vom Geschäftszweig oder der Arbeit-nehmerkategorie ab (Hand- oder Geistesarbeiter), sondern auch von der ausgeübten Aktivität im selben

Sektor und/oder der Anzahl der beschäftigten Arbeit-nehmer (siehe beispielsweise den Bausektor, in dem diese zwei letzten Kriterien einen Einfluss auf den Prozentsatz und die Pauschale haben).

In Teil 7 finden Sie eine Tabelle dieser Beiträge gemäß der Kategoriekennzahl der Arbeit-geber.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.221 Keine besonderen Formalitäten.

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

E. FRÜHPENSIONIERTE: MONATLICHER SONDERBEITRAG

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

1. Beteiligte Arbeitgeber

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

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

3.3.224 *Folgende Betriebe sind davon jedoch ausgeschlossen:*

- Unternehmen, die durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit als in finanziellen Schwierigkeiten befunden wurden, im Sinne des Gesetzes über die konventionelle Frühpension, nur in der Periode der finanziellen Notlage eines Unternehmens;
- die folgenden zugelassenen oder bezuschussten Anstalten und Dienste, sofern sie ohne Erwerbszweck arbeiten:
  - Krankenhäuser;
  - psychiatrische Pflegeanstalten;
  - Altenheime und Pflegeanstalten;
  - Ambulanzen;
  - Sanatorien;
  - Dienste für Familien- und Altenhilfe;
  - Anstalten und Dienste für behinderte Personen zu Lasten des Fonds für medizinische, soziale und pädagogische Versorgung für Behinderte;
  - beschützende Werkstätten, Rehabilitationszentren, Zentren für spezialisierte Berufsorientierung von Behinderten, die von einem Dienst der Gemeinschaften oder der Regionen für die gesellschaftliche Wiedereingliederung von Behinderten abhängen;
  - Anstalten oder Dienste für Minderjährige, auf welche die gesetzlichen oder Dekretsbestimmungen betreffs des Jugendschutzes anwendbar sind;

- Dienste für geistige Gesundheitsfürsorge;
- Dienste für Heimpflege;
- Dienstleistungszentren und Anstalten für ältere Personen;
- Kinderbetreuungszentren, Krippen, Mütterheime, Kindertages- und -nachtstätten;
- Dienste für Tagesmütter;
- Zentren für Telebetreuung;
- Zentren für Lebens- und Familienfragen;
- ÖHSZ.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

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

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

Folgende Arbeitgeber sind gleichfalls ausgeschlossen:

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

3. Beitragsbetrag

3.3.226 Der Sonderbeitrag beträgt:

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

3.3.227 *Ermäßigung des Beitragsbetrages*

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

- in der Periode von einem Jahr, das der Periode der Feststellung als in Schwierigkeiten anerkanntes Unternehmen folgt;
- für Arbeitnehmer, deren durchschnittlicher Monatslohn zum Zeitpunkt der Frühpensionierung folgende Beträge nicht überschreitet:
  - 01.01.91 bis 28.02.91: 1.254,54 EUR;

- 01.03.91 bis 30.11.91: 1.279,65 EUR;
- 01.12.91 bis 31.10.92: 1.305,23 EUR;
- 01.11.92 bis 30.06.93: 1.331,34 EUR;
- 01.07.93 bis 30.11.94: 1.357,96 EUR;
- 01.12.94 bis 30.04.96: 1.385,13 EUR;
- 01.05.96 bis 30.09.97: 1.412,84 EUR;
- 01.10.97 bis 31.05.99: 1.441,10 EUR;
- 01.06.99 bis 31.08.00: 1.469,93 EUR;
- 01.09.00 bis 31.05.01: 1.499,31 EUR;
- 01.06.01 bis 31.12.01: 1.529,28 EUR;
- 01.01.02 bis 31.01.02: 1.611,03 EUR;
- 01.02.02 bis 31.05.03: 1.643,24 EUR;
- 01.06.03 bis 30.09.04: 1.676,07 EUR;
- 01.10.04 bis 31.07.05: 1.709,67 EUR;
- ab dem 01.08.2005: 1.743,89 EUR;

3.3.228 *Hinweise:*

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

4. Einzahlung des Beitrags

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

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

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

- Wenn teilweise der Arbeitgeber und teilweise sein Fonds für Existenzsicherung (oder jede andere Person bzw. jede andere Anstalt, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernimmt) die Ergänzungsentschädigung überweist, wird der vollständige Beitrag durch den Arbeitgeber geschuldet.
  Ein innerhalb des befugten paritätischen Ausschusses abgeschlossener Tarifvertrag kann von diesem Grundsatz abweichen. In diesem Fall wird der Vorsitzende des betreffenden paritätischen Ausschusses ein Exemplar dieses Tarifvertrags an das LSS weiterleiten.
- Wenn zwei verschiedene Arbeitgeber die Ergänzungsentschädigung aufgrund von zwei Teilzeitstellen schulden, trägt jeder Arbeitgeber einen Teil des Beitrags:
  (Beitragsbetrag x Q) / S
  Q ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers (eventuell erhöht um die Ausgleichsruhezeit);
  S ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, der in der selben Funktion vollzeitlich im selben Unternehmen beschäftigt ist (eventuell

erhöht um die Ausgleichsruhezeit).
Beispiel: Ein Arbeitnehmer von 61 Jahren, der 15 Stunden pro Woche bei Arbeitgeber A und 25 Stunden pro Woche bei Arbeitgeber B arbeitet, beantragt die Frühpensionierung. Der Einfachheit halber nehmen wir an, dass die wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers bei beiden Arbeitgebern 40 Stunden pro Woche beträgt.
Der durch A geschuldete Beitrag beträgt: (24,79 EUR x 15)/40 = 9,30 EUR/Monat.
Der durch B geschuldete Beitrag beträgt: (24,79 EUR x 25)/40 = 15,49 EUR/Monat.

5. Zu erledigende Formalitäten

3.3.230 Der Arbeitgeber oder derjenige, der die Ergänzungsentschädigung zu den Bezügen im vorgezogenen Ruhestand zahlt, muss die Meldung gemäß den Erläuterungen in Teil 4 ausfüllen.

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

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

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

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

6. In Schwierigkeiten oder Umstrukturierung befindliche Unternehmen

3.3.231 Die Bedingungen, denen ein Unternehmen entsprechen muss, um als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung befindlich anerkannt zu werden, werden vom Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung festgelegt. Hier können Sie alle nützlichen Informationen anfordern

F. FRÜHPENSIONIERTE: BESONDERER AUSGLEICHSBEITRAG

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

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.233 Dabei handelt es sich um die Arbeitgeber, die einem Sektor angehören, in dem ein

Tarifvertrag zur Absenkung des Frühpensionierungsalters im Rahmen dieser Maßnahmen abgeschlossen wurde.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

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

Gleichfalls müssen sie folgenden Bedingungen entsprechen.

a) Periode vom 01.01.1995 bis 31.12.1996

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

b) Periode vom 01.01.1997 bis zum 31.12.2006

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

Gleichfalls muss es sich um Arbeitnehmer handeln, die entweder:

- durch einen Arbeitgeber im Baugewerbe beschäftigt werden und ein durch den Arbeitsarzt ausgestelltes Attest vorlegen können, das Berufsunfähigkeit attestiert;
- nachweisen können, dass sie mindestens zwanzig Jahre in einer Arbeitsregelung im Sinne von Artikel 1 des am 23.03.1990 im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen Tarifvertrags Nr. 46 (= Nachtarbeit) gearbeitet haben.

3. Beitragsbetrag

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

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

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

4. Beitragszahlung

3.3.236 Im Grunde wird der Beitrag durch den Schuldner der Ergänzungsentschädigung geschuldet, d.h.:

- durch den Arbeitgeber;
- den Fonds für Existenzsicherung, der dem Arbeitgeber angehört;
- jede andere Person oder Anstalt, die die Verpflichtungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Bezahlung der Ergänzungsentschädigung übernommen hat.

Die folgenden Regeln sind anwendbar, wenn die Ergänzungsentschädigung durch mehrere Schuldner geschuldet wird:

- Wenn teilweise der Arbeitgeber selbst und teilweise sein Fonds für Existenzsicherung (oder eine andere Person bzw. Anstalt, welche die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernommen hat) die Ergänzungsentschädigung zahlen, muss der Arbeitgeber den Ausgleichsbeitrag, der auf die Gesamtsumme der Ergänzungsentschädigung berechnet wird, zahlen.
  Von dieser Regel kann abgewichen werden, wenn diesbezüglich ein Tarifvertrag im paritätischen Ausschuss geschlossen wurde, dem der Arbeitgeber angehört. In diesem Fall wird der Vorsitzende des betreffenden paritätischen Ausschusses ein Exemplar des Tarifvertrags an das LSS weiterleiten.
- Wenn zwei verschiedene Arbeitgeber die Ergänzungsentschädigung aufgrund von zwei Teilzeitstellen schulden, berechnet jeder Arbeitgeber den Beitrag auf die Ergänzungsentschädigung, den er schuldet.

5. Zu erledigende Formalitäten

3.3.237 Der Arbeitgeber oder die Person, die die Ergänzungsentschädigung des Frühpensionierten bezahlt, muss den Frühpensionierten - wie in Teil 4 angegeben - melden.

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

G. ÜBERTARIFLICH GEWÄHRTE RENTEN

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

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

1. Beteiligte Arbeitgeber

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

2. Beitragsbetrag

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

Folgendes wird von den zu berücksichtigenden Beträgen ausgeschlossen:

- der etwaige Anteil des Arbeitnehmers an diesem Vorteil;
- die jährliche Steuer auf Versicherungsverträge.

Hier gibt es zwei Möglichkeiten:

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

In diesem Fall kommen Einzahlungen oder der Teil übertariflicher Vorteile im Zusammenhang mit Alter oder vorzeitigem Todesfall, die sich auf Dienstjahre vor dem 1.01.1989 beziehen, nicht in Betracht.

Wenn sich diese Einzahlungen sowohl auf Jahre beziehen, die vor dem 1.01.1989 geleistet wurden, als auch auf diejenigen, die nach dem 31.12.1988 geleistet wurden, erhält man die Berechnungsgrundlage für den Beitrag, indem für jeden Arbeitnehmer der gesamte Vorteil mit einem Bruch multipliziert wird, wobei:

- der Zähler mit der Anzahl der vollständigen Dienstjahre zwischen dem Alter des Arbeitnehmers am 31.12.1988 und dem 65. Lebensjahr (für einen Mann) oder dem 60. Lebensjahr (für eine Frau) übereinstimmt; diese Zahl darf jedoch nicht größer als 45 oder 40 Jahre sein;
- der Nenner mit der Gesamtzahl der vollständigen Dienstjahre übereinstimmt, d.h. entweder 45 für Männer oder 40 für Frauen.

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

Der geschuldete Beitrag errechnet sich wie folgt:

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

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

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

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

Insbesondere für die Renteneinzahlungen im Rahmen des Gesetzes vom 28. April 2003 über die Zusatzrenten und das Steuersystem für diese Renten und einige ergänzende Sozialversicherungs-vorteile (Belgisches Gesetzblatt vom 15/05/2003) gilt gleichfalls, dass der Beitrag in Höhe von 8,86 % nicht für den Arbeit-geberanteil geschuldet wird, der zur Finanzierung des Solidaritätsbeitrags im Sinne von Kapitel IX dieses Gesetzes bestimmt ist (dieser Solidaritätsbeitrag entspricht mindestens 4,40 % der Renteneinzahlungen).

3. Zu erledigende Formalitäten

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

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

Ab dem ersten Quartal 2005 wird der Beitrag in Höhe von 8,86 %, der für einige Sektoren im Rahmen des Gesetzes vom 28.04.2003 einem Fonds für Existenzsicherheit gezahlt wird, gemeinsam mit dem Existenz-sicherheitsbeitrag

eingenommen (siehe Tabelle am Ende dieser Anweisungen). In diesen Fällen muss der Beitrag auf den gleichen Rentenvorteil berechnet und selbstverständlich nicht noch einmal einzeln auf der Meldung angegeben werden.

H. RISIKOGRUPPEN

3.3.242 Um Initiativen für Personen zu fördern, die zu den Risikogruppen gehören, werden die Arbeitgeber gebeten, einen Beitrag von mindestens 0,10 % der Lohnmasse der Jahre 2005 und 2006 zu zahlen.

Zu diesem Zweck schließen Arbeitgeber einen Tarifvertrag auf Niveau des Sektors oder des Unter-nehmens ab. In Ermangelung eines Tarifvertrags wird dem LSS ein entsprechender Beitrag geschuldet.

1. Beteiligte Arbeitgeber

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

Folgende Personen sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige Anstalten und öffentliche Anstalten, mit Ausnahme der öffentlichen Geldinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen;
- bezuschusste freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Dienste für Schul- und Berufsorientierung und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen;
- zugelassene beschützende Werkstätten und Rehabilitationszentren.

2. Beitragsumfang

3.3.244 Ein neuer oder fortgesetzter Tarifvertrag, der in einem paritätischen Ausschuss oder für ein(e) Unternehmen(sgruppe) abgeschlossen wurde, konkretisiert den Beitrag der Arbeitgeber.

Dieser Tarifvertrag muss gemäß dem Tarifvertragsgesetz geschlossen und bei der Geschäftsstelle der Dienststelle für kollektive Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung spätestens am 01.10. des Jahres, auf das er sich bezieht, hinterlegt worden sein.

Eine finanzielle Übersicht sowie ein Bewertungsbericht über den geschlossenen Tarifvertrag müssen bei derselben Geschäftsstelle spätestens am 01.07. des Jahres, das dem Jahr folgt, auf das sich der Tarifvertrag bezieht, hinterlegt werden.

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

3. Beitragsbetrag

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

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

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

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.246 Keine besonderen Formalitäten.

Wer von diesem Beitrag befreit ist, weil er unter einen genehmigten Tarifvertrag fällt, muss diesbezüglich keine Beweise an das LSS weiterleiten. Das Landesamt empfängt diese Daten direkt vom Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung.

I. BETREUUNG VON JUGENDLICHEN IM RAHMEN EINES EINGLIEDERUNGSPROJEKTES

3.3.247 Dieser Beitrag dient der aktiven Betreuung von Arbeitslosen im Sinne der Kooperations-vereinba-rung vom 30.04.2004 über die aktive Betreuung von Arbeitslosen.

1. Beteiligte Arbeitgeber

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

Folgende Personen sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige Anstalten und öffentliche Anstalten, mit Ausnahme der öffentlichen Geldinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen;
- bezuschusste freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Dienste für Schul- und Berufsorientierung und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen;
- zugelassene beschützende Werkstätten und Rehabilitationszentren.

2. Beitragsbetrag

3.3.249 Für das erste und zweite Quartal 2005 wird dieser Beitrag nicht geschuldet. Für das dritte und vierte Quartal 2005 beträgt er 0,10 % und für die vier Quartale des Jahres 2006 entspricht er 0,05 % der Arbeitnehmerbeiträge (zu 108 % für Handarbeiter), die

durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.250 Keine besonderen Formalitäten.

J. KINDERKRIPPEN

3.3.251 Um Kinderkrippeninitiativen zu fördern, kassiert das LSS einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag. Dieser Beitrag wird ab dem 1.01.1999 geschuldet. Er ersetzt den früher geschuldeten Beitrag für Kinderkrippeninitiativen, hat jedoch einen breiteren Anwendungsbereich.

1. Beteiligte Arbeitgeber

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

2. Beteiligte Arbeitnehmer

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

3. Beitragsbetrag

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

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.255 Keine besonderen Formalitäten.

K. REGULIERUNG NACH KÜNDIGUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

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

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

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.257 Die beteiligten Arbeitgeber sind wesentlich Behörden und öffentlich-rechtliche Anstalten. Bestimmte andere Arbeitgeberkategorien werden für nachstehende Bestimmungen Behörden gleichgesetzt.

Einige dieser Arbeitgeber beschäftigen Personal, das durch eine andere Behörde gemeldet wird (Centrale Dienst voor Vaste Uitgaven - Service central des Dépenses fixes (SCDF) (Zentraler Dienst für feste Kosten)) - für fest ernannte Beamte der föderalen öffentlichen Dienste, Gemeinschaften für fest ernannte Lehrer, usw.). Die Regulierung für entlassene Personalmitglieder wird stets durch ihren Arbeitgeber vorgenommen.

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.258 Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in einer Behörde oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Anstalt beendet wird, weil es einseitig durch die Behörde aufgelöst oder weil die Ernennungsurkunde für nichtig erklärt, widerrufen, aufgehoben oder nicht verlängert wird und die,
- aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses, im Zusammenhang mit der Sozialversicherung nicht durch die Regelungen für Arbeitslosigkeit und Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen) gedeckt sind.

Außerdem werden folgende Arbeitnehmer Personen gleichgesetzt, die in einer Behörde oder einer öffentlich-rechtlichen Anstalt beschäftigt werden:

- Personal in Bildungsanstalten, deren Schulträger natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen sind, sofern sie eine Gehaltszulage oder ein Gehalt von einer Gemeinschaft oder einer Gemeinschaftskommission erhalten;
- Mitglieder des akademischen Personals der Universitäten, die durch natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen gegründet wurden und durch eine Gemeinschaft zugelassen wurden;
- Personal der durch natürliche Personen oder privatrechtliche juristische Personen gegründeten Dienste für Schul- und Berufsorientierung, der psycho-medizinisch-sozialen Zentren und pädagogischen Betreuungsdienste, sofern sie eine Gehaltszulage oder ein Gehalt von einer Gemeinschaft oder einer Gemeinschaftskommission erhalten;
- die katholischen, protestantischen, orthodoxen, anglikanischen Priester, die israelischen Rabbis, die islamitischen Imams und die Delegierten des Zentralen Freisinnigenrates;
- der Generalkommissar für Flüchtlinge und Staatenlose, seine Stellvertreter sowie ständige Vorsitzende und Beisitzer der Commission permanente de recours de refugiés (der Ständigen Berufskommission für Flüchtlinge);
- Mitglieder des Ombudsdienstes autonomer öffentlicher Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 44 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen;
- der Generalberater und stellvertretende Generalberater vom „Dienst voor Strafrechtelijk Beleid“ (Amt für Strafrechtliche Politik);
- der Ständige Sekretär für Präventionspolitik und stellvertretende Sekretäre.

3.3.259 *Folgende Personen sind jedoch nicht betroffen:*

- Personen, die das Arbeitsverhältnis in einer Behörde nur neben einer anderen Aktivität ausüben, für welche sie den Arbeits- und Arbeitslosenregelungen sowie den Regelungen bezüglich der Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen, unterliegen;
- die das pensionsberechtigte Alter erreicht haben oder die mit sofortigem Rentenanspruch entlassen werden;

- in der Armee beschäftigte Personen

Für bestimmte Soldaten der Wehrmacht, die ins Zivilleben zurückkehren, gilt ab dem 14.10.2003 ein gleiches System, aber dann auf der Basis einer anderen gesetzlichen Bestimmung.

3.3.260 Die soziale Deckung dieser Personen muss nur reguliert werden, wenn sie innerhalb von 30 Tagen nach Beendigung des Dienstverhältnisses, entweder:

- die Eigenschaft eines Arbeitnehmers erhalten haben, der dem Sozialversicherungsgesetz für Lohnarbeiter, Bergarbeiter oder Seeleute bei der Handelsschifffahrt unterliegt;
- sich als Arbeitssuchende bei einem subregionalen Arbeitsvermittlungsamt angemeldet haben;
- beweisen, dass sie gemäß dem Kranken- und Invaliditätsgesetz arbeitsunfähig oder in Mutterschaftsurlaub waren.

3. Regulierungsweise

3.3.261 Die Regulierung erfolgt durch Einzahlung der Arbeitslosenbeiträge und Beiträge für die Kranken- und Invaliditätsversicherung an das LSS. Diese Beiträge, die anhand des letzten Aktivgehalts berechnet werden, müssen die erforderliche Periode decken, sodass der Beteiligte die sozialen Vorteile beider Regelungen genießen kann, nämlich:

- für die Regelung der Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen: sechs Monate;

- für die Arbeitslosenregelung: je nach Alter, die Anzahl der erforderlichen Arbeitstage, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben.

Als Beitragsprozentsätze werden diejenigen des Quartals angewandt, in dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

Die Beiträge für die Arbeitslosenregelung werden auf 2,33 % (1,46 + 0,87) festgelegt. Für die Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen, betragen sie 3,50 % (1,15 + 2,35).

Beispiel: Ein fest ernannter Beamter einer gemeinnützigen Anstalt wird am 1.02.2002 entlassen. Er ist 31 Jahre alt und sein monatliches Bruttogehalt beträgt 1.525,00 EUR. Innerhalb von 30 Tagen meldet er sich als Arbeitssuchender und beantragt Arbeitslosengeld. Sein sozialer Zustand wird über die Einzahlung der folgenden Beiträge reguliert:

- sechs Monate Beiträge für die Kranken- und Invaliditätsversicherung, nur für den Sektor Leistungen, d.h.:
  (6 x 1.525,00 EUR) x 3,50 % = 320,25 EUR;

- zwölf Monate (bei 31 Jahren ist die Anzahl der erforderlichen Arbeitstage auf 312 festgelegt) Beiträge für die Arbeitslosenregelung, d.h.:

(12 x 1.525,00 EUR) x 2,33 % = 426,39 EUR.

3.3.262 Arbeitnehmerbeiträge werden im Grunde durch den Arbeitgeber geschuldet. Wenn jedoch, kraft des auf den Beteiligten anwendbaren Statuts, das Auflösen des Arbeitsverhältnisses zur Bezahlung einer Prämie, Zulage oder Kündigungsentschädigung oder zu einer einzuhaltenden Kündigungsfrist führt, werden die Arbeitnehmerbeiträge nur durch den Arbeitgeber geschuldet, sofern sie Beiträge überschreiten, die von den Beträgen einbehalten werden können, welche auf die Gehälter gewährt wurden, die in der etwaigen Kündigungsfrist gezahlt wurden.

Hinweise:

- Das letzte Gehalt ist das Gehalt des Beteiligten zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Falls erforderlich, wird dieses Gehalt auf das Gehalt für eine Vollzeitstelle abgestimmt.
- Die zu berücksichtigenden Perioden (für jede der beiden Regelungen) dürfen auf keinen Fall die Dauer des Arbeitsverhältnisses überschreiten. Wenn hinsichtlich der Regelung für die Kranken- und Invaliditätsversicherung das Arbeitsverhältnis keine sechs Monate dauert und dieses im Laufe eines Kalendermonats aufgelöst wird, wird die Berechnungsgrundlage für die jeweiligen Beiträge wie folgt berechnet:
  (monatliches Gehalt x Anzahl der Kalendertage)/30
- Wenn die Entscheidung, die das Arbeitsverhältnis beendete, für nichtig erklärt oder widerrufen wird, wird das LSS nur die Arbeitnehmerbeiträge demjenigen zurückerstatten, der sie eingezahlt hatte. In diesem Fall werden die Arbeitgeberbeiträge auf keinen Fall zurückerstattet.

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.263 Die Meldung muss gemäß den Angaben in Teil 4 ausgefüllt werden.

Arbeitgeber, die bei dieser Regulierung Probleme haben, können das LSS bitten, die Berechnung an ihrer Stelle vorzunehmen. Zu diesem Zweck müssen sie dem LSS alle erforderlichen Informationen (Name des Personalmitglieds, Alter zum Zeitpunkt der Entlassung, letztes Gehalt usw.) brieflich mitteilen.

L. VORÜBERGEHENDE ARBEITSLOSIGKEIT UND ÄLTERE ARBEITSLOSE

3.3.264 Ab 01.01.1997 wird ein Sonderbeitrag zur Finanzierung der Regelung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit und der Dienstalterzulage für ältere Arbeitslose geschuldet. Dieser Beitrag ist für die globale Verwaltung bestimmt..

1. Beteiligte Arbeitgeber

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

Folgende Personen sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige Anstalten und öffentliche Anstalten, mit Ausnahme der öffentlichen Geldinstitute und der autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen für ihre Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags beschäftigt werden;
- bezuschusste freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Dienste für Schul- und Berufsorientierung und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen;
- zugelassene beschützende Werkstätten und Rehabilitationszentren.

Von dieser Regelung können auch Arbeitgeber ausgeschlossen werden, die:

- 1996 durch einen neuen oder verlängerten Tarifvertrag gebunden waren, der einen Beitrag von mindestens 0,20 % für Personen vorsah, die zu einer Risikogruppe gehören bzw. für Personen, die einem Betreuungsprojekt folgen;
- in der Periode 1997-1998, 1999-2000 und 2001-2002 durch den oben genannten Tarifvertrag gebunden waren;
- den betreffenden Beitrag direkt ab 1997 an eine Vereinigung ohne Erwerbszweck gezahlt haben, die diesen Betrag zur Ausbildung, Bildung oder Beschäftigung dieser Kategorien angewandt hat;
- die diese Regelung 2003-2004 fortsetzen.

Arbeitgeber, die Anspruch auf diese Befreiung erheben möchten, müssen dazu einen begründeten Antrag beim föderalen Ministerium für Beschäftigung und Arbeit einreichen.

Daneben müssen sie einen Antrag auf Befreiung mitsamt allen nützlichen Beweisstücken an die Generaldirektion der Dienststellen für die Meldungskontrolle des LSS richten.

2. Beitragsbetrag

3.3.266 Der Beitrag wurde 1.01.1997 eingeführt und beträgt 0,10 % der Bruttolöhne der Arbeitnehmer (zu 108 % für Handarbeiter). Er ist nicht an den Lohnmäßigungsbeitrag gekoppelt.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.267 Keine besonderen Formalitäten.

M. FIRMENWAGEN

3.3.268 Im ersten Titel dieses TeilIm ersten Titel dieses Teils wurde in Kapitel 3 („Der Lohnbegriff“) angegeben, dass der Vorteil der persönli-chen und individuellen Nutzung eines durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs vom Lohnbegriff ausgeschlossen ist. Ab 01.01.1997 wird auf diesen Vorteil jedoch ein Solidaritätszuschlag zu Lasten des Arbeit-gebers geschuldet.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.269 Dieser Beitrag wird von allen Arbeitgebern geschuldet, die bestimmten Arbeitnehmern ein Fahrzeug zur Verfügung stellen, das sie nicht zu Berufszwecken nutzen (sowohl für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz als auch zu sonstigen privaten Zwecken und für den Gruppentransport von Arbeitnehmern).

Der Beitrag wird auch geschuldet, wenn die Betriebsfahrzeuge von Personen benutzt werden, die durch das Gesetz vom 27.06.1969 ausgeschlossen sind, aber im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder unter arbeitsvertragähnlichen Bedingungen beschäftigt werden (z. B. Studenten, nicht versicherungspflichtige Hausangestellte usw.).

Ab dem 01.07.2005 gilt eine gesetzliche Vermutung, dass von jedem Fahrzeug, das auf den Namen des Arbeitgebers zugelassen wurde oder das Gegenstand eines Miet- oder Leasing-vertrags oder eines anderen Nutzungsvertrags ist, angenommen wird, dass es einem Arbeitnehmer zu Privatzwecken zur Verfügung steht, es sei denn, dass der Arbeitgeber beweist, dass:

a) die Privatnutzung nur durch eine Person erfolgt, die nicht unter die soziale Sicherheit für Arbeitnehmer fällt (z. B. den Geschäftsführer selbst)
b) das Fahrzeug nur zu Berufszwecken verwendet wird.

Arbeitgeber, die deshalb diesen Sonderbeitrag für bestimmte Fahrzeuge nicht entrichten, werden – wenn das LSS sie dazu um eine Erklärung bittet – nachweisen müssen, dass den Bedingungen unter a) oder b) entsprochen wurde.

Wenn ein Firmenwagen außerhalb der Arbeitsstunden dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht und der Arbeitgeber behauptet, dass das Fahrzeug nicht zu Privatzwecken verwendet wird, wird das LSS dies nicht ohne Weiteres akzeptieren. Das alleinige Bestehen eines Verbots der Nutzung von Firmenwagen zu Privatzwecken im Unternehmen reicht nicht aus. Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass für die Nutzung der Firmenfahrzeuge ein kohärentes System angewendet wird (u.a. unter Berücksichtigung der Funktions-beschreibung der betreffenden Arbeitnehmer u.a.m.), wobei gleichfalls ein etwaiger Miss-brauch der Firmenwagen kontrolliert wird und die festgestellten Verstöße ausreichend sanktioniert werden. Dies impliziert auch, dass der Arbeitgeber dafür sorgen muss, dass – wenn der Arbeitnehmer für eine längere Periode (= mehr als eine Woche) keine Arbeits-leistungen erbringen muss (z. B. Krankheit, Urlaub) – das Fahrzeug im Grunde in dieser Periode nicht mehr dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen kann.

- Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz

Wenn der Arbeitnehmer über einen Wagen verfügt und damit zwischen Wohnort und dem Ort des Arbeitsplatzes pendelt, wird dies als Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz betrachtet und wird der Beitrag immer noch geschuldet.

- Gruppentransport

Der Solidaritätszuschlag wird für den Gruppentransport von Arbeitnehmern geschuldet. Wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt sind, wird der Solidaritätszuschlag für den Gruppentransport nicht geschuldet:

- Es betrifft eine Regelung, auf die sich die Tarifpartner geeinigt haben, in der ein Fahrzeug der Kategorie N1 und M1 genutzt wird (für weitere Erklärungen zu N1 und M1 siehe „Beitragsbetrag“). Die Regelung muss Gegenstand eines KAA auf Unternehmens- oder Sektorniveau oder einer sonstigen Regelung darstellen, die zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern vereinbart wurde.
- Für Fahrzeuge, die zur Kategorie N1 gehören, müssen neben dem Fahrer müssen mindestens zwei andere Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke vom und zum Wohnort des Fahrers mitfahren. Hat das Fahrzeug weniger als drei Sitzplätze oder ist der Raum dem Transport von Personen auf einer einzigen Sitzbank oder lediglich einer Reihe von Sitzplätzen vorbehalten, genügt es, wenn neben dem Fahrer mindestens ein anderer Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke mitfährt.
- Für Fahrzeuge der Kategorie M1 gilt, dass der Beitag nicht geschuldet wird, wenn das Fahrzeug, den Sitz des Fahrers nicht mitgerechnet, mindestens 5 Sitzplätze und höchstens 8 Sitzplätze hat. Außerdem müssen neben dem Fahrer normalerweise 3 Arbeitnehmer des Unternehmens während mindestens 80 % der Strecke vom und zum Wohnort des Fahrers mitfahren.
- Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass das Fahrzeug sonst nicht zu Privatzwecken genutzt wird.

2. Beitragsbetrag

3.3.270 Als Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Firmenwagens zu persönlichen Zwecken oder für den Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz werden ab dem 01.01.2005 nicht mehr als 33 % des tatsächlichen Vorteils des Arbeitnehmers geschuldet. Statt dessen gilt eine Monatspau-schale pro Fahrzeug, das der Arbeitgeber direkt oder indirekt seinem/seinen Arbeitgeber(n) zur Verfügung stellt. Der pauschale Solidaritätsbeitrag wird geschuldet, ungeachtet dessen, ob der Arbeitnehmer selbst einen Beitrag leistet und ungeachtet der Höhe des Arbeitnehmerbeitrags.

Es betrifft Fahrzeuge, die im Hinblick auf die Beförderung von Fahrgästen entworfen und gebaut wurden, die – außer dem Fahrersitz – höchstens 8 Sitzplätze haben (M1), sowie Fahrzeuge, die der Warenbeförderung dienen, mit einem Höchstgewicht von 3,5 Tonnen (N1).

Dieser monatliche Beitrag, der nicht weniger als € 20,83 betragen darf, hängt vom CO2-Emissionsgehalt sowie dem Kraftstofftyp ab und wird wie folgt pauschalmäßig festgestellt (nicht indexierte Beträge):

- für Benzinfahrzeuge: [(Y x 9) -768] : 12 = Beitrag (in EUR)
- für Dieselfahrzeuge: [(Y x 9) -600] : 12 = Beitrag (in EUR)
- für LPG-Fahrzeuge: [(Y x 9) -990] : 12 = Beitrag (in EUR)
- für elektrisch angetriebene Fahrzeuge: € 20,83

wobei Y dem CO2-Emissionsgehalt in g/km entspricht, wie angegeben in der Konformitätsbeschei-nigung oder im Konformitätsprotokoll des Fahrzeugs oder in der Datenbank des Zulassungsamtes.

Für 2005 beträgt der Indexierungskoeffizient 1.

Für 2006 müssen die Beträge mit 116,65 multipliziert und danach durch 114,08 geteilt werden.

Für Fahrzeuge, für die keine Daten in Bezug auf den CO2-Emissionsgehalt vorliegen (außer den Fahrzeugen, die von M1 in N1 geändert wurden, wobei der Solidaritätsbeitrag anhand des CO2-Emissionsgehalts des zur Kategorie M1 gehörenden Fahrzeugs berechnet wird), muss die Berech-nung wie folgt vorgenommen werden:

- anhand eines CO2-Emissionsgehalts von 182 g/km (Benzinfahrzeuge)
- anhand eines CO2-Emissionsgehalts von 165 g/km (Dieselfahrzeuge).

Dieser Beitrag wird für jeden Firmenwagen geschuldet, und dies ungeachtet dessen, ob das Fahr-zeug einen ganzen Monat bzw. nur einen Teil eines Monats benutzt wird. Wenn ein Arbeit-nehmer im Laufe des Monats das Fahrzeug wechselt und dieses Fahrzeug das erste Fahrzeug ersetzt, muss das Fahrzeug, das im Laufe des Monats am meisten genutzt wurde, in Rechnung gestellt werden. Wenn der Arbeitnehmer verschiedene Firmenwagen fährt und es keinen Ersatz betrifft, muss für jeden benutzten Wagen ein Beitrag gezahlt werden.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.271 Die Gesamtsumme dieser Beiträge muss bei der Meldung der Daten für das gesamte Unternehmen angegeben werden. Der ‚Vorteil' muss hingegen pro Arbeitnehmer unter einem speziellen Lohncode angegeben werden (siehe Teil 5).

N. OUTPLACEMENT

3.3.272 Ab dem ersten Quartal 2003 kassiert das Landesamt für Soziale Sicherheit einen Beitrag zugunsten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung bei Nichteinhaltung der Bestimmungen Bestimmungen für die berufliche Wiedereingliederung von über 45-jährigen.

Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag beendet wird und die das Alter von fünfundvierzig Jahren zum Kündigungszeitpunkt erreicht haben, wird vom Arbeitgeber das Recht auf eine Outplacement-Betreuung angeboten. Das Recht auf Outplacement wird dem Arbeitnehmer nur gewährt, wenn er mindestens ein Jahr lang ununterbrochen bei diesem Arbeitgeber gearbeitet hat, wenn er nicht aus einem zwingenden Grund entlassen wurde und nicht in die Frühpension getreten ist. Das Recht auf Outplacement wird nicht länger ab dem Zeitpunkt gewährt, zu dem der Arbeitnehmer die Altersrente beantragen kann.

Für weitere Informationen wenden Sie sich am besten an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

Der Arbeitgeber muss einen Beitrag zugunsten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung bezahlen, wenn festgestellt wird, dass er die sich aus dem Outplacement ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten hat.

1. Beteiligte Arbeitgeber

3.3.273 Die Maßnahme gilt für die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und die den Bestimmungen des Gesetzes vom 5.12.1968 über die Tarifverträge und die paritätischen Ausschüsse unterliegen.

2. Beitragsbetrag

3.3.274 Der Beitragsbetrag für den Arbeitgeber, der die sich aus dem Outplacement ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten hat, wird auf 1.500 EUR pro Arbeitnehmer festgesetzt und wird um einen Betrag von 300 EUR erhöht, um die Verwaltungs- und Finanzkosten zu decken.

3. Formalitäten

3.3.275 Die Daten, die zur Einnahme der Geldstrafe erforderlich sind, werden zwischen dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung und dem LSS ausgetauscht. Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung wird dem LSS alle Angaben zuleiten, die für eine korrekte Einnahme erforderlich sind.

Das LSS kontaktiert danach selbst den Arbeitgeber und treibt per Einschreiben die Geldstrafe ein. Dieser Beitrag wird deshalb nicht auf der Quartalsmeldung angegeben.

3.3.276 Ab 2005 schulden bestimmte Arbeitgeber aus dem Baugewerbe einen Jahresbeitrag, um sie im Rahmen der vorübergehenden Arbeitslosigkeit infolge Arbeitsmangels wegen Kurzarbeit zu responsabilisieren.

3.3.277 Es betrifft alle Arbeitgeber, die zum Paritätischen Ausschuss für das Baugewerbe gehören, die bereits einige Tage vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge eines

Arbeitsmangels wegen Kurzarbeit gemeldet haben, die eine bestimmte Norm überschreitet.

3.3.278 Der Betrag des Beitrags wird einmal im Jahr anhand der Daten in Bezug auf die Quartale des vorigen Jahrs festgelegt. Für das Jahr 2005 erfolgt die Berechnung deshalb für die Periode vom 01.01. bis 31.12.2004.

Für diese Periode werden pro Handarbeiter und pro Lehrling, der einen manuellen Beruf ausübt, die Tage der Kurzarbeit addiert (Hinweiscode 71 in der DmfA), die beim LSS gemeldet wurden.

Pro Handarbeiter und pro Lehrling beträgt der Beitrag 46,31 EUR pro Tag Kurzarbeit in der gleichen Periode, die die 110 Tage Kurzarbeit überschreitet.

Änderungen der eingereichten Quartalsmeldungen nach Berechnung des Sonderbeitrags können nicht zu einer Herabsetzung des geschuldeten Beitrags führen.

3.3.279 Im Laufe von jedem Jahr berechnet das LSS den gesamten Beitragsbetrag und sendet eine Lastschriftanzeige an die beitragspflichtigen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss diesen Betrag innerhalb der Zahlungsfrist zahlen, die für das Quartal gilt, in dem der Betrag dem Arbeitgeber mitgeteilt wird.

Im Falle eines verspäteten Eingangs von einer oder mehreren Meldungen erfolgt die Berechnung, sobald alle Meldungen für die Referenzperiode beim LSS eingegangen sind.

P. SONDERBEITRAG PSEUDO-FRÜHPENSION

3.3.280 Der Königliche Erlass vom 22. März 2006 führt im Rahmen des Generationenpakts einen besonderen Arbeitgeberbeitrag für bestimmte Ergänzungsentschädigungen ein, analog zu den Ergänzungsentschädigungen der konventionellen Frühpension, mit dem Ziel, diese zu vermeiden oder davon abzuhalten. Durch die Gewährung einer Ergänzungsentschädigung bei Arbeitslosigkeit bleiben nämlich die strikten Vorschriften bezüglich der konventionellen Frühpension tote Buchstaben und die Arbeitnehmer, die bei ihrer Zahlung Ergänzungsentschädigungen erhalten, sind weniger geneigt, die Arbeit wiederaufzunehmen.

Daneben muss auch eine persönliche Einbehaltung bezüglich der Summe der Ergänzungen und der Zahlung an den Arbeitnehmer erfolgen, die jedoch anderen Einrichtungen der sozialen Sicherheit (arnaast moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer, die echter verschuldigd is aan andere instellingen van de sociale zekerheid (LfA und LPA). Darauf gehen wir nicht näher ein.

Weil vor allem auf Betriebsebene und nicht so sehr auf Branchenebene die Gewährung von Ergänzungsentschädigungen durch eine Sozialleistung als Pseudo-Frühpension angewandt wird, unterscheidet der Gesetzgeber zwischen den Ergänzungen, die auf Branchenebene gewährt werden, und denen, die auf betrieblicher oder individueller Ebene gewährt werden. Auch andere Elemente werden bei der Festlegung eines Sonderbeitrags "Pseudo-Frühpension" berücksichtigt, wie das Alter des entlassenen Arbeitnehmers oder die Höhe der bewilligten Ergänzung.

Dieser Sonderbeitrag "Pseudo-Frühpensionen" wird jedoch nur stufenweise eingeführt. In der folgenden Erörterung wird nur die Situation 2006 berücksichtigt. Am Ende finden Sie bereits eine kurze Schilderung des Sachverhalts ab 2007.

1. Betroffene Arbeitgeber

3.3.281 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den **Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über Tarifverträge und paritätische Ausschüsse fallen.**. Zusammengefasst sind dies Arbeitgeber im Privatsektor und die öffentlichen Kreditinstitute sowie die NV Nationallotterie.

Der besondere Arbeitgeberbeitrag "Pseudo-Frühpension" wird von jedem Arbeitgeber geschuldet, der einem (früheren) Arbeitnehmer Ergänzungen direkt oder indirekt zahlt, ergänzend zu einer Leistung im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung im Sinne des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 oder zu einer Leistung bei Vollarbeitslosigkeit.

Die folgenden Arbeitgeber *sind jedoch ausgeschlossen* aus dem Anwendungsbereich:

Arbeitgeber, die vom paritätischen Ausschuss für Stadt- und Nahverkehr oder einem seiner Unterausschüsse abhängen (Paritätische Ausschüsse 328, 328.01, 328.02, 328.03);

Arbeitgeber, die vom paritätischen Ausschuss für subventionierte freie Lehranstalten oder vom paritätischen Ausschuss für Angestellte des subventionierten freien Unterrichtswesens abhängen (Paritätische Ausschüsse 152 bzw. 225).

2. BETROFFENE ARBEITNEHMER

3.3.282 Der besondere Beitrag "Pseudo-Frühpension" wird von Arbeitnehmern geschuldet, die eine Ergänzungsentschädigung erhalten,**ab dem Monat, in welchem der Arbeitnehmer 50 Jahre alt wird** bis zum normalen Pensionsalter.

Der Sonderbeitrag *wird nicht geschuldet*, wenn sich der Arbeitnehmer in einer der folgenden Situationen befindet:

der Arbeitnehmer war bei der ersten Gewährung noch keine 45 Jahre alt

er erhielt die Ergänzungsentschädigung erstmals vor dem 1. Januar 2006

er wurde vor dem 1. Oktober 2005 entlassen

3. Betroffene Ergänzungen

3.3.283 Es handelt sich im Allgemeinen um Ergänzungsentschädigungen bei:

den Leistungen bei Vollarbeitslosigkeit

den Leistungen im Falle einer vollständigen Laufbahnunterbrechung

den Leistungen im Falle einer Verringerung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, einen Zeitkredit und eine Laufbahnverkürzung.

Der Sonderbeitrag wird auch geschuldet, wenn diese Ergänzungen während der Perioden des Krankengeldes oder der Mutterschaftsversicherung fortgezahlt werden.

Nicht in den Anwendungsbereich fallen die Ergänzungsentschädigungen, die gewährt werden im Rahmen:

der konventionellen Frühpension

des Elternurlaubs, des Palliativurlaubs oder des Urlaubs für den Beistand oder die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds oder Verwandten

per Abkommen festgelegte Maßnahmen betreffend das Laufbahnende (anerkannt durch den Minister der Arbeit auf Antrag der zuständigen Regierung oder der Sozialpartner, die das Abkommen unterzeichnet haben), durch Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des sozialen Maribel fallen

eines Kollektivabkommens, das im Rahmen des Nationalen Arbeitsrates (NAR), eines paritätischen Ausschusses oder Unterausschusses für unbestimmte Dauer geschlossen wurde, ungeachtet ihres Alters oder Dienstalters, eine Ergänzungsentschädigung erhalten können und

bereits am 31. Dezember 2000 in Kraft war

eines Kollektivabkommens, das im Rahmen des Nationalen Arbeitsrates (NAR), eines paritätischen Ausschusses oder Unterausschusses für unbestimmte Dauer (gegebenenfalls mit einer Klausel für stillschweigende Verlängerung) abgeschlossen wurde, ungeachtet ihres Alters oder Dienstalters, eine Ergänzungsentschädigung erhalten können und

bereits am 31. Dezember 2000 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde

dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 1. April 2006 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungs-koeffizienten

eines Kollektivabkommens, das im Rahmen des Nationalen Arbeitsrates (NAR), eines paritätischen Ausschusses oder Unterausschusses für unbestimmte Dauer (gegebenenfalls mit einer Klausel für stillschweigende Verlängerung) abgeschlossen wurde, das vorsieht, dass die Ergänzungsentschädigungen für eine Periode von höchstens 150 Tagen gewährt werden und

bereits am 31. Dezember 2000 in Kraft war und ohne Unterbrechung verlängert wurde

dessen Arbeitnehmerzielgruppe durch Verlängerung ab 1. April 2006 nicht mehr erweitert wurde und dessen Ergänzungsbeträge nicht mehr erhöht wurden, mit Ausnahme der Indexpassungen oder der Anwendung eines durch den NAR festgelegten Neubewertungskoeffizienten

Artikel 9 des KAA Nr.46 (Ergänzungen, die im Rahmen einer Kündigung wegen der nicht vorhandenen Möglichkeit des Angebots oder der Nichtverfügbarkeit einer Beschäftigung in einer anderen Arbeitsregelung als der Schichtarbeit mit Nachtarbeit gezahlt werden)

Artikel 5 und Artikel 6 § 1 des Königlichen Erlasses vom 12. Dezember 2001 zur Durchführung von Kapitel IV des Gesetzes vom 10. August 2001 über den Abgleich zwischen Beschäftigung und Lebensstandard, wenn der Vollzeitarbeitnehmer, der normalerweise mindestens in einer 5-Tage-Regelung beschäftigt wird, seine Laufbahn im gleichen Zeitraum pro Woche um einen Tag oder 2 habe Tage verkürzt (KAA Nr. 77 bezüglich der 1/5-Laufbahnverkürzung).

4. Beitragsbetrag

3.3.284

Individuelle und betriebliche Abkommen:

Auf die Ergänzungsbeiträge, die in Anwendung individueller und betrieblicher Abkommen gewährt werden, wird ein besonderer monatlicher Arbeitgeberbeitrag von **32,25 %** geschuldet.

Darüber hinaus sind auch noch **3,5 %** einzubehalten (persönliche Einbehaltung) auf die Sozialleistung und die Ergänzungen, die dem LfA geschuldet werden, und **3 %** auf das Arbeitslosengeld und die Ergänzungen, die dem LAP geschuldet werden (ebenso wie

bei der konventionellen Frühpension).

Sektorielle Abkommen:

Auf die Ergänzungsbeiträge kraft eines sektoriellen KAA **, das nach dem 30. September 2005 abgeschlossen wurde**, wird ein besonderer Arbeitgeberbeitrag von **32,25 %** geschuldet.

Darüber hinaus sind auch noch **3,5 %** einzubehalten (persönliche Einbehaltung) auf die Sozialleistung und die Ergänzungen, die dem LfA geschuldet werden, und **3 %** auf das Arbeitslosengeld und die Ergänzungen, die dem LAP geschuldet werden (ebenso wie bei der konventionellen Frühpension).

5. Erhöhungen und Ermäßigungen

3.3.285 Sowohl der besondere Arbeitgeberbeitrag „Pseudo-Frühpension“ als auch die persönlichen Einbehaltungen *werden nicht geschuldet*, wenn die Ergänzungsentschädigungen fortgezahlt werden (mindestens der Betrag, den der Betreffende erhält, wenn er eine Leistung weiterhin bezieht) und der Arbeitnehmer:

erneut als Lohnempfänger eine Beschäftigung gefunden hat, soweit dies nicht bei dem Arbeitgeber geschieht, der ihm die Ergänzungen gibt, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört;

als Selbständiger im Hauptberuf die Arbeit wiederaufgenommen hat, soweit die Tätigkeiten nicht bei dem Arbeitgeber, der ihn entlassen hat, ausgeübt werden, oder bei einem Arbeitgeber, der zur gleichen Gruppe gehört.

Dies gilt nicht, wenn im KAA oder Kollektiv- oder Einzelabkommen ausdrücklich vermerkt ist, dass die Zahlung im Falle der Arbeitswiederaufnahme unterbrochen wird. Der Sonderbeitrag und die persönliche LPA-Einbehaltung werden nach wie vor geschuldet. Ab 01.01.2008 muss das Abkommen ausdrücklich angeben, dass die Ergänzungsentschädigung fortgezahlt wird, um von dem Sonderbeitrag und den Einbehaltungen freigestellt werden zu können.

Sowohl der besondere Arbeitgeberbeitrag „Pseudo-Frühpension“ als auch die persönlichen Einbehaltungen werden *verdoppelt*, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung der Arbeitsleistungen auf Halbzeitbasis freistellt (im Falle des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung oder der Verringerung der Arbeitsleistungen).

Falls der Arbeitnehmer von der normalerweise vorgesehenen Ausübung seiner Arbeitsleistungen auf Halbzeitbasis freigestellt wird (Halbzeit-Zeitkredit), können *die persönlichen Einbehaltungen um 95 % verringert werden*, wenn die Ergänzungsentschädigungen auf Basis eines KAA, das im NAR oder in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossen wurde, gewährt werden.

Die besonderen Arbeitgeberbeiträge können in diesem Fall auch *um 95 % ermäßigt werden*, wenn folgende zusätzlichen Bedingungen erfüllt werden:

der Arbeitnehmer wird tatsächlich ersetzt,

der Ersatz ist durch das KAA vorgesehen, das in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission vor dem 01.04.2006 abgeschlossen wurde, oder durch ein KAA, das im NAR abgeschlossen wurde, das nicht vor dem ersten Tag des Monats nach Abschluss dieses KAA anwendbar sein kann.

6. Formalitäten

3.3.286 Das LASS stellt ein Makro zur Verfügung, sodass der Arbeitgeber überprüfen kann, welcher Beitrag geschuldet wird. **Hierzu muss der Arbeitgeber über die geltenden KAA genau informiert sein.**

Um die Meldung zu ermöglichen, wurden in der DMFA zwei neue Blöcke angelegt, einerseits ein gemeinsamer Block 'Ergänzungsentschädigungen' und andererseits ein Block 'Ergänzungsentschädigungen - Beiträge'.

Auskünfte über die persönliche LPA-Einbehaltung sind erhältlich beim Landespensionsamt, Zuidertoren/Tour du Midi, 1060 Brüssel (Tel. 02 529 21 11) www.rvp.fgov.be .

Auskünfte über die persönliche LPA-Einbehaltung sind erhältlich beim Landespensionsamt, Zuidertoren/Tour du Midi, 7 Brüssel (Tel. 02 529 41 11) www.rva.fgov.be.

7. Situation ab 2007

3.3.287 Ab 1. Januar 2007 werden für Ergänzungsentschädigungen, die durch ein KAA bewilligt werden, das vor Oktober 2005 im Rahmen eines NAR, eines paritätischen Ausschusses oder Unterausschusses abgeschlossen wurde, ebenfalls Sonderbeiträge geschuldet, deren Höhe sich nach dem Alter des Beschäftigten richtet.

Darüber hinaus wird eine Verdopplung des monatlichen Sonderbeitrags auf die monatliche Entschädigung anwendbar, wenn ausdrücklich vorgesehen wird, dass im Falle der Wieder-aufnahme die Zahlung der Entschädigung unterbrochen wird (KAA vor 1. Januar 2008) oder die Fortzahlung nicht ausdrücklich angegeben wird (KAA ab 1. Januar 2008).

Schließlich wird kein Beitrag geschuldet, wenn das KAA, das vor dem 1. Oktober 2005 im Rahmen des NAR, eines paritätischen Ausschusses oder Unterausschusses abgeschlossen wurde, ausdrücklich vorsieht, dass die Entschädigungen allen Arbeitnehmern im Alter von mindestens 55 Jahren gewährt wird, die ihre Leistungen im Rahmen ihres Arbeitsabkommens fortsetzen (für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen fortsetzen, bleibt dies der Lohn).

K A P I T E L 3

Die Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD DES PRIVATSEKTORS

3.3.301 Auf den Teil des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der nicht mit normalem Lohn für Urlaubstage übereinstimmt (in der Regel doppeltes Urlaubsgeld genannt; der Teil des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der mit dem normalen Lohn für die Urlaubstage übereinstimmt, ist das einfache Urlaubsgeld) wird ein besonderer Arbeitnehmerbeitrag erhoben. Obwohl das doppelte Urlaubsgeld kein Lohn ist, auf den die “normalen” Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, ist der Prozentsatz der Einbehaltung mit dem der durch die Arbeitnehmer geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge identisch (13,07 %).

1. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.302 Alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz über Jahresurlaub für den Privatsektor unterliegen, schulden diesen Beitrag.

Folgende Personen sind deshalb ausgeschlossen:

- bezahlte Sportler;
- Ärzte in der Facharztausbildung;
- Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- die Saisonarbeiter, die im Hotel- und Gaststättengewerbe an Spitzentagen beschäftigt sind.
- aussichtsarme Jugendliche, die im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. ... beschäftigt werden. 499;
- einige Personalmitglieder von Bildungsanstalten;
- einige Personalmitglieder der Dienste für Schul- und Berufsorientierung oder der psycho-medizinisch-sozialen Zentren;
- die meisten Personen, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind.

2. Betrag der Einbehaltung

3.3.303 Diese Einbehaltung beträgt derzeit 13,07 % des Teils des gesetzlichen Urlaubsgeldes, der nicht mit dem normalen Lohn für die Urlaubstage übereinstimmt.

Hinweis:

Diese Einbehaltung ist nicht für den Teil des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes erforderlich, der mit dem Lohn ab dem dritten Tag der vierten Kalenderwoche übereinstimmt. Über einfaches, doppeltes und ergänzendes Urlaubsgeld finden Sie weitere Informationen bei der Erörterung des Lohnbegriffs im ersten Titel dieses dritten Teils.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.304 Diese Einbehaltung muß dem LSS spätestens am letzten Tag des Monats gezahlt werden, der dem Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wurde. Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung (siehe Teil 5)

und nicht für jeden Arbeit-nehmer einzeln gemeldet.

Für manuelle Arbeiter wird der Betrag des Urlaubsgeldes durch den Urlaubsfonds berechnet und gezahlt, von dem der Arbeit-geber abhängt, oder in Ermangelung dessen, vom Landesamt für Jahresurlaub. Diese Anstalten nehmen die Einbehaltung vor und weisen sie an das LSS weiter.

Arbeitgeber, die Schwierigkeiten bei der Berechnung des Betrags des doppelten Urlaubsgeldes ihrer Angestellten haben, können alle Informationen beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Soziale Sicherheit – Generaldirektion für Soziale Sicherheit – Dienststelle für Jahresurlaub, Victor Hortaplein 40, Brieffach 20 in 1060 Brüssel anfordern (Tel. 025098220).

B. EINBEHALTUNG VOM URLAUBSGELD DES ÖFFENTLICHEN SEKTORS – AUSGLEICHSBEITRAG

3.3.305

Diverse gesetzliche Bestimmungen sehen eine Einbehaltung von 13,07 % zu Lasten des Arbeitnehmers von Urlaubsgeldern vor, die Beamten im weiten Sinne des Wortes gewährt werden. Im Gegensatz zur für die Arbeitnehmer im Privatsektor angewendeten Einbehaltung vom doppelten Urlaubsgeld, die für die globale Verwaltung der Sozialversicherung weitergezahlt wird, war keine Bestimmung für die Einbehaltung vom doppelten Urlaubsgeld der Beamten vorgesehen, die unter die Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors fallen.

Das im Belgischen Staatsblatt vom 06.10. erschienene Gesetz vom 17.09.2005 über die Einführung eines Ausgleichsbeitrags für Renten sieht die Weiterzahlung dieser 13,07 % für die Personalmitglieder der Behörden vor.

1. Betroffene Arbeitgeber

3.3.306

Es betrifft die folgenden Behörden:

- den föderalen administrativen öffentlichen Dienst, die föderalen öffentlichen Dienste, die Regien, die integrierten Polizeidienste und die Armee;
- die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen;
- die Gerichtshöfe und Gerichte;
- den Staatsrat, den Rechnungshof und den Arbitragehof

2. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.307

Das LSS nimmt nur den Beitrag für das Vertragspersonal ein.

Eine derartige Einnahme erfolgt für die satzungsgemäß eingestellten Beamten. Für sie erfolgt die Einnahme durch den „Fonds voor het evenwicht van de pensioenstelsels“ (einen Haushaltsfonds, der innerhalb des FÖD Finanzen gegründet wurde). Informationen über den Ausgleichsbeitrag für die satzungsgemäß eingestellten Beamten sind erhältlich bei Koen Saeys, Abteilung Haushalt und Buchhaltung, Verwaltung der Pensionen (des öffentlichen Sektors), Victor Hortaplein, Brieffach 30, 1060 Brüssel, Tel.: 02.558.63.59, koen.saeys@ap.fgov.be.

3. Betrag der Einbehaltung

3.3.308 Der vom LSS eingenommene Beitrag wird auf 13,07 % festgelegt. Er wird berechnet auf:

- das Urlaubsgeld, das dem LSS gemeldeten Vertragspersonal gewährt wurde;
- die Kopernikus-Prämie, die einigen vertraglich eingestellten Personalmitgliedern gewährt wurde;
- die Umstrukturierungsprämie, die einigen vertraglich eingestellten Militärpersonen gewährt wurde

4. Zu erledigende Formalitäten

3.3.309 Diese Einbehaltung muss dem LSS spätestens am letzten Tag des Monats gezahlt werden, der dem Quartal folgt, in dem das Urlaubsgeld gezahlt wurde. Der für die betreffende Behörde einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung (siehe Teil 5) und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

Für 2005 werden die Arbeitgeber gebeten, die Meldung und die Zahlungen gemeinsam mit denen für das 3. Quartal vorzunehmen. Deshalb ist es nicht erforderlich, die Meldung des 1. oder 2. Quartals 2005 zu ändern, wenn diese bereits eingereicht wurde.

C. BESONDER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRAG

3.3.310 Neben „normalen“ Sozialversicherungsbeiträgen schulden Arbeitnehmer einen Sonderbeitrag. Dieser Beitrag richtet sich nach der Höhe des Lohns des Arbeitnehmers und seinem Familien-zustand (alleinstehend oder Familie mit zwei Einkommen). Der Beitragsbetrag hängt vom jährlich steuerpflichtigen Familieneinkommen ab. Das Amt für direkte Steuern berechnet jährlich den endgülti-gen Betrag bei der Steuererhebung. Die dem LSS gezahlten Beträge sind deshalb Vorschüsse auf den jährlich geschuldeten Beitrag.

Als Berechnungsgrundlage für den Beitrag dient der Quartalslohn, für den der Beitrag zu berech-nen ist; die Einbehaltung wird auf den Monatslohn von jedem Arbeitnehmer vorgenommen. Da der Quartalslohn in der Praxis nur am Ende des Quartals bekannt ist, kann der monatliche Einbehal-tungsbetrag von Monat zu Monat schwanken.

1. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.311 Betroffen sind alle Personen, die dem Sozialversicherungsgesetz für Arbeitnehmer (teilweise) unterliegen.

2. Betrag der Einbehaltung

3.3.312 Der Einbehaltungsbetrag hängt vom Gesamtbetrag des Bruttolohns des Arbeitnehmers (zu 108 % für Handarbeiter) ab, der beim LSS pro Quartal gemeldet wird. Wenn der Arbeitnehmer auch bei einem anderen Arbeitgeber arbeitet, wird der durch diese(n) anderen Arbeitgeber bezahlte Lohn nicht berücksichtigt.

Da das doppelte Urlaubsgeld nicht als Lohn zur Berechnung der normalen Sozialversicherungs-beiträge betrachtet wird, wird er bei der Ermittlung der

Sonderbeitragsrate der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt.

Um den Betrag der Einbehaltung zu ermitteln, wird allerdings der Teil des Lohns berücksichtigt, der durch einen Dritten (hauptsächlich ein Fonds für Existenzsicherung) ausgezahlt wird.

Lohnteile, bei denen der Arbeitgeber den Betrag zum Zeitpunkt der Einreichung der Meldung nicht feststellen konnte (beispielsweise Lohnrückstände), kommen genauso wenig in Betracht.

Auf Quartalsbasis beträgt die Einbehaltung:

- € 27,90 pro Quartal für den/die Arbeitnehmer (-in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn zwischen € 3.285,29 und € 5.836,14 liegt;
- 7,60 % des Teils jeden Monatslohns, der € 1.945,38 überschreitet und der zwischen € 1.945,38 und € 2.190,18 liegt und sofern der zu meldende Quartalslohn zwischen € 5.836,14 und € 6.570,54 liegt. Für eine(n) Arbeitnehmer(in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat, beträgt die Einbehaltung jedoch min. € 27,90;
- € 55,80 /Quartal, zuzüglich 1,10 % des Teils jeden Monatslohns, der € 2.190,18 über-schreitet und der zwischen € 2.190,19 und € 6.038,82 liegt und sofern der zu meldende Quartalslohn zwischen € 6.570,55 und € 18.116,46 enthalten ist. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat, darf die gesamte Einbehaltung jedoch nicht mehr als € 154,92 / Quartal betragen;
- € 154,92 / Quartal für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn mehr als € 18.116,46 beträgt;
- € 182,82 / Quartal für den allein stehenden Arbeitnehmer oder für den/die Arbeitneh-mer(in), dessen Ehefrau/deren Ehemann keine Berufseinnahmen hat und dessen/deren zu meldender Quartalslohn mehr als € 18.116,46 beträgt.

Mit „Ehemann/Ehefrau, der/die Berufseinnahmen hat“ ist der Ehemann/die Ehefrau gemeint, der/die gemäß der Regelung über die Lohnsteuer Berufseinnahmen hat, deren Betrag die Grenze überschreitet, die im Zusammenhang mit der Ermäßigung der Lohnsteuer infolge anderer Familienlasten festgestellt wurde und die gewährt wird, wenn der Ehemann/die Ehefrau eigene Berufseinnahmen hat.

Infolge der Reform der Einkommensteuer werden die gesetzlich Zusammen--wohnenden ab dem 01.01.2004 Verheirateten gleichgesetzt.

3.3.313

Für eine Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses wird bei der Auszahlung die Einbehaltung in Bezug auf die gesamte dadurch gedeckte Periode vorgenommen.

Zu diesem Zweck muss die Entschädigung an die Quartale gekoppelt werden, auf die sie sich bezieht.

Zunächst werden die normalen Löhne des Quartals, in dem das Dienstverhältnis aufgelöst wurde, um den Teil der Kündigungsentschädigung erhöht, der sich auf dieses Quartal bezieht.

Danach wird, je nach der Dauer der gedeckten Periode, die Kündigungsentschädigung über Quartale aufgeteilt.

Aufgrund der jeweiligen Quartalsbeträge wird schließlich der entsprechende Beitrag einbehalten.

Vorgehensweise

3.3.314 Da der Quartalslohn den Betrag der Einbehaltung bestimmt, ist der richtige Einbehaltungsbetrag erst bei der letzten Lohnauszahlung des Quartals bekannt.

Bei der (letzten) Lohnauszahlung des ersten und zweiten Monats des Quartals ist zu prüfen, ob der Gesamtlohn für diesen Monat mindestens ein Drittel der Untergrenze einer der oben genannten Raten beträgt. Ist dies der Fall, wird für diesen Monat der entsprechende Monatsbetrag einbehalten.

Konkret müssen Sie für diese Monate einen der folgenden Beträge einbehalten:

- € 9,30 für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnah-men hat und dessen/deren zu meldender Monatslohn zwischen € 1.095,10 und € 1.945,38 liegt;
- 7,60 % des Teils des Monatslohns, der € 1.945,38 überschreitet und zwischen € 1.945,38 und € 2.190,18 liegt. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehefrau/deren Ehemann auch Berufseinnahmen hat, beträgt die Einbehaltung jedoch min. € 9,30;
- € 18,60 zuzüglich 1,10 % des Teils jeden Monatslohns, der € 2.190,18 überschreitet und sofern dieser Monatslohn zwischen € 2.190,19 und € 6.038,82 liegt. Für den/die Arbeitnehmer(in), dessen Ehefrau/deren Ehemann Berufseinnahmen hat, darf die gesamte Einbehaltung jedoch nicht mehr als € 51,64 /Monat betragen;
- € 51,64, sofern der Monatslohn mehr als € 6.038,82 beträgt und sofern die Ehefrau/der Ehemann des/der Arbeitnehmers(in) Berufseinnahmen hat;
- € 60,94, sofern der Monatslohn mehr als € 6.038,82 beträgt und sofern der/die Arbeit-nehmer(in), alleinstehend ist oder die Ehefrau/der Ehemann des/der Arbeit-nehmers/in keine Berufseinnahmen hat.

Bei der letzten Lohnauszahlung des Quartals, d.h. wenn der gesamte Quartalslohn endgültig bekannt ist, muss der richtige Betrag bestimmt werden, der für das Quartal geschuldet wird. Dazu verfahren Sie wie folgt:

- Der gesamte Einbehaltungsbetrag für das Quartal wird – wie o.a.– bestimmt.
- Sollte sich herausstellen, dass für die ersten zwei Monate zu viel einbehalten wurde, wird dieser zu viel einbehaltene Betrag (d.h. eventuell die gesamte Einbehaltung) dem Arbeit-nehmer erstattet.
- Wenn für die ersten zwei Monate weniger als der berechnete Betrag einbehalten wurde, wird die Differenz bei der dritten Monatszahlung einbehalten.

Jede Einbehaltung erfolgt nach Abzug der Arbeitnehmerbeiträge für die Sozialversicherung und der Lohnsteuer.

3. Zu erledigende Formalitäten

3.3.315

Keine besonderen Formalitäten.

Der Gesamtbetrag des Sonderbeitrags wird auf der Steuerkarte des Arbeitnehmers angegeben.

D. SOLIDARITÄTSBEITRAG AUF DIE GEWINNBETEILIGUNG

3.3.316 Auf die Gewinnbeteiligung für die dem Beteiligungsplan beigetretenen Arbeitnehmer

wird ein Solidaritätszuschlag in Form eines besonderen Arbeitnehmerbeitrags erhoben.

1. Betroffene Arbeitnehmer

3.3.317

Es betrifft alle Arbeitnehmer, die einem Beteiligungsplan im Sinne des Gesetzes vom 22.05.2001 über Arbeitnehmerbeteiligung beigetreten sind.

Im Grunde kann ein Beteiligungsplan durch alle Gesellschaften, Anstalten und Vereine abgeschlos-sen werden, die der Körperschaftsteuererklärung (kraft Titel III, Kapitel I des Einkommenssteuer-gesetzbuchs 1992) oder der Steuer für Gebietsfremde unterliegen (kraft Artikel 227, 2° desselben Gesetzbuchs), mit Ausnahme der Arbeitgeber in der Sonderregelung der Koordinationszentren.

2. Zu erledigende Formalitäten

3.3.318 Der für das gesamte Unternehmen einbehaltene Betrag wird global bei der Meldung (siehe Teil 5) und nicht für jeden Arbeitnehmer einzeln gemeldet.

3. Beitragsbetrag

3.3.319 Der Solidaritätszuschlag wird auf Gewinnbeteiligungszahlungen einbehalten. Der Beitrag entspricht 13,07 % des gezahlten Betrags.

K A P I T E L 4

Gemischte Sonderbeiträge

A. SOLIDARITÄTSZUSCHLAG FÜR NICHT VERSICHERUNGSPFLICHTIGE STUDENTEN

3.3.401 Im ersten Teil dieser Anweisungen wurden bei der Erörterung der Beschränkungen und Ausschlüsse die Bedingungen beschrieben, unter denen Studenten im Kalenderjahr arbeiten können, ohne dass auf ihren Lohn Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. Auf diesen Lohn wird allerdings ein Solidaritätszuschlag geschuldet.

1. Beteiligte Arbeitgeber

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

2. Beteiligte Arbeitnehmer

3.3.403 Hierbei handelt es sich nur um Studenten, deren Beschäftigung den im ersten Teil dieser Anweisungen erörterten Ausschlussbedingungen entspricht. Auf den Lohn der anderen Studenten werden selbstverständlich die normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

3. Beitragsbetrag

3.3.404 Die Beitragsprozentsätze des Solidaritätszuschlags unterscheiden sich je nachdem, ob es Leistungen betrifft, die im 1., 2. und/oder 4. Quartal oder in der Urlaubsperiode (3. Quartal) erbracht wurden:

- für die Beschäftigung in den Ferienmonaten:

  7,5 % des Lohns des Studenten (zu 100 % sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte), von denen 5 % zu Lasten des Arbeitgebers und 2,5 % zu Lasten des Studenten gehen (diese werden bei jeder Lohnzahlung einbehalten)

- für die Beschäftigung außerhalb der Ferienmonate:

  12,5 % des Lohns des Studenten (zu 100 % sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte), von denen 8 % zu Lasten des Arbeitgebers und 4,5 % zu Lasten des Studenten gehen (diese werden bei jeder Lohnzahlung einbehalten)

Mit Lohn ist der Lohn gemeint, auf den normale Beiträge berechnet werden würden, wenn der Student den Ausschlussbedingungen nicht entsprechen würde. Der Lohnbegriff wird im ersten Titel dieses dritten Teils ausführlich erörtert.

4. Zu erledigende Formalitäten

a) Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen

3.3.405 Keine besonderen Formalitäten.

Die Meldung von jedem Quartal bietet die Möglichkeit, diesen Beitrag zu verrechnen, unter Berücksichtigung der quartalsabhängigen Beitragsunterschiede.

b) Arbeitgeber, die nur nicht versicherungspflichtige Studenten beschäftigen

3.3.406 Arbeitgeber, die keine normalen Arbeitnehmer beschäftigen, sondern nur Studenten einstellen, für die keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, melden dies der Direktion Identifikation des LSS. Sie werden einer Sonderkategorie zugeordnet, über die diese Studenten gemeldet werden können.

Sobald diese Arbeitgeber einen anderen Arbeitnehmer einstellen, müssen Sie dies der Direktion Eintragung melden, die diesen einer anderen Arbeitgeberkategorie zuordnen wird.

VIERTE TEIL

BEITRAGSERMÄßIGUNG

TITEL 1

Einleitung

K A P I T E L 1

Allgemein

A. PRINZIPIEN

4.1.101 In diesem Teil werden Beitragsermäßigungen erörtert, auf welche Arbeit-geber Anspruch erheben können.

Titel 2 betrifft die neue harmonisierte Ermäßigung, die ab 2004 anwendbar ist und durch das Programm-gesetz vom 24.12.2002 eingeführt wurde.

Titel 3 vermittelt eine Übersicht über folgende, mehr spezifische Ermäßigungen, die bestehen bleiben:

- die Arbeitsprämie;
- Beihilfe für den nicht-kommerziellen Bereich;
- das System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden;
- die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor;
- der Königliche Erlass 499;
- der Königliche Erlass 483;
- die Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich („Soziale Maribel“-Maßnahme)
- die Ermäßigung im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung;
- die Ermäßigung für Baggerführer auf hoher See und im Schleppschifffahrtsektor;
- die Ermäßigung für Tageseltern;
- die Ermäßigung für Künstler.

Titel 4 enthält Übergangsmaßnahmen für Arbeit-geber, die eine Ermäßigung anwandten, die ab dem 01.01.2004 abgeschafft ist.

Der Deutlichkeit halber folgt jede Ermäßigung, sofern möglich, demselben Plan. Nach einer Einleitung mit Ermäßigungsmerkmalen finden Sie die Rubriken: Betroffene Arbeitgeber“, „betroffene Arbeitnehmer“, „Betrag der Ermäßigung“, „zu erledigende Formalitäten“ und „zulässige Kumulationen“.

B. PAPIER BESCHEINIGUNGEN

4.1.102 Durch die Einführung der DMFA wurde die Bescheinigung für bestimmte Ermäßigungen bereits vereinfacht. Um Anspruch auf bestimmte Ermäßigungen zu haben, musste der Arbeitgeber mittels einer papierenen Bescheinigung nachweisen, dass der Arbeitnehmer den Bedingungen für diese Ermäßigung entsprach. Im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung verschwinden die "papierenen" Bescheinigungen, ausgenommen in den folgenden zwei Fällen:

- die Bescheinigung, die belegt, dass der Arbeitnehmer einer Kategorie angehört, die Anspruch auf Ermäßigungen im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. ..... gibt. 483. Diese Bescheinigung muss weitergeleitet werden:
  - entweder an das LSS;

- oder an das soziale Sekretariat, für die Arbeitgeber, die bei ihm Mitglied sind.
- die Bescheinigung für die Anwendung der Beihilfe für den nicht-kommerziellen Bereich.

C. KUMULATIONEN

4.1.103

Die Beitragsermäßigungen in der DmfA werden im Grunde auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Gesetzliche Bestimmungen, die die verschiedenen Ermäßigungen regeln, sehen einige Kumulierungs-beschränkungen vor. Sie bestimmen mit anderen Worten, ob zwei Ermäßigungen gemeinsam angewandt werden dürfen oder nicht.

Als allgemeine Regel gilt, dass die Sonderermäßigungen, außer der „Soziale Maribel"-Maßnahme, auf der gleichen Beschäftigungszeile untereinander nicht kumulierbar und genauso wenig mit der harmonisierten Ermäßigung kumulierbar sind.

Die Kumulationen im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung werden separat erörtert. Hinsichtlich der Kumulierung gelten für die Übergangsmaßnahmen die gleichen Prinzipien wie für die harmonisierte Ermäßigung.

Wenn Sie für einen Arbeit-nehmer im Laufe des Quartals mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (beispielsweise ist der Arbeit-nehmer am Quartalsanfang bei Ihnen im Dienst und tritt er – nach einem Dienstaustritt – nach einigen Wochen wieder den Dienst bei Ihnen an), können Sie auf Beiträge bezüglich der ersten Beschäftigungszeile Ermäßigung A und auf Beiträge bezüglich der zweiten Beschäftigungszeile Ermäßigung B anwenden, sogar dann, wenn beide Ermäßigungen in gesetzlicher Hinsicht nicht kumuliert werden dürfen. Tatsächlich läuft ein Kumulierungsverbot zwischen zwei Ermäßigungen darauf hinaus, dass beide zusammen nicht auf die Beiträge angerechnet werden dürfen, die sich auf ein und dieselbe Beschäftigungszeile beziehen.

Für die Kumulation der im Rahmen der „soziale MARIBEL"-Maßnahme gewährten Ermäßigung mit anderen Ermäßigungen gelten Sonderregeln. Pro Arbeit-nehmer, der das Recht auf die Beanspruchung der Ermäßigung im Rahmen der „soziale MARIBEL"-Maßnahme begründet, überweist das LSS nämlich den Pauschalbetrag direkt an die dazu eingerichteten Sozialkassen. Pro Arbeit-nehmer muss deshalb die im Rahmen der „soziale MARIBEL"-Maßnahme gewährte Pauschalermäßigung vorher vom Gesamtbetrag der Arbeit-geberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden.

TITEL 2

Die Ermäßigung 2004

K A P I T E L 1

Einleitung

4.2.101 Seit dem zweiten Quartal 1999 gilt ein neues Beitragsermäßigungssystem. Dieses System kombiniert im Grunde die Beitragsermäßigung auf Niedriglöhne mit der MARIBEL-Ermäßigung.

Da die MARIBEL-Ermäßigung nicht für Angestellte und auch nicht für Arbeiter von Arbeitgebern galt, die keine wirtschaftliche Tätigkeit ausübten oder die zu einem der so genannten starken Sektoren gehörten, beginnt das neue System mit einer Übergangsphase. In dieser Phase ist die Ermäßigung für Arbeitnehmer geringer, die nicht für die MARIBEL-Ermäßigung in Betracht kamen. Der Unterschied zwischen beiden Kategorien wird allmählich aufgehoben und ab 2004 wegfallen.

Die Ermäßigung ist auch für die Arbeitnehmer geringer, die für die Ermäßigung im Rahmen der 'sozialen MARIBEL'-Maßnahme in Betracht kommen.

Nachstehend finden Sie die Zahlen, die seit dem zweiten Quartal 2003 gelten.

B. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.2.102 Die Ermäßigung wird stets auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Sowohl bei der Berechnung der strukturellen Ermäßigung (Ps) als auch bei der Zielgruppen-ermäßigung (Pg) wird der Leistungsbruch (µ) der Beschäftigungszeile und ein fester Multipli-kator (1/?) berücksichtigt, der es ermöglicht, je nach den erbrachten Arbeitsleistungen der verschiedenen Beschäftigungen von einer strikt proportionalen Ermäßigung dieser Beiträge abzuweichen.

Die Summe von Ps und Pg ergibt den Betrag, den man von den für diese Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen in Abzug bringen darf:

- Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor medizinische Pflege;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen;
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung darf aber nicht auf den Teil des Lohnmäßigungsbeitrags angewandt werden, der auf den Beitrag für den bezahlten Bildungsurlaub berechnet wird, auf den Beitrag in Höhe von 1,60 %, wenn der Arbeitgeber mindestens 10 Personen beschäftigte und auf den Grund-beitrag und den Sonderbeitrag für die Betriebsschließungskasse.

Wenn die Summe von Ps und Pg den Betrag der Arbeitgeberbeiträge der Regelungen über-schreitet, auf die Ermäßigung angewandt werden kann, wird zunächst der Betrag der Ziel-gruppen-ermäßigung und danach der Betrag der strukturellen Ermäßigung verringert.

Die Ermäßigung der Beiträge, auf die ein Arbeitgeber Recht hat, kann ganz oder

teilweise bei den Arbeitgebern einbehalten werden, die ohne Rechtfertigung ihrer Verpflichtung zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge nicht nachkommen oder die für schuldig befunden werden, Arbeiten durch einen Arbeitnehmer ausführen zu lassen, für den dem Landesamt für Soziale Sicherheit keine Beiträge gezahlt wurden.

C. BESTIMMEN DES LEISTUNGSBRUCHS

4.2.103 Es muss zwischen den Beschäftigungen unterschieden werden, die nur in Tagen, und solchen, die in Tagen und Stunden angegeben werden:

angegeben in Tagen:

μ = X / (13 x D)

X = die Anzahl der Arbeitstage und der Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72); Die durch eine Kündigungs-entschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von X nicht in Betracht.

D = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;

angegeben in Tagen und Stunden:

μ = Z / (13 x U)

Z = Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters übereinstimmen (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72). Die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht.

U = durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson

μ wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Anhand des Leistungsbruchs μ werden die Ermäßigungsbeträge proportional festgelegt. Die Summe aller μs ergibt die gesamte Leistung des Arbeitnehmers μ (glob). Anhand von μ (glob) wird geprüft, ob der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals genügende Leistungen erbracht hat.

D. FESTER MULTIPLIKATOR ('1/BETA')

4.2.104 Der Wert von ß bzw. b hängt von der Gesamtbeschäftigung beim gleichen Arbeit-geber ab:

wenn μ (glob) < 0,275, wird der feste Multiplikator **1**/b = 0 (ausgenommen für die Arbeit-nehmer, die bei anerkannten beschützenden Werkstätten beschäftigt sind, für die eine Untergrenze gilt; es sind die Arbeit-nehmer von Kategorie 3, wie nachstehend im Kapitel „strukturelle Ermäßigung“ erwähnt);

wenn μ (glob) >= 0,275 und =< 0,80, dann ist ß=0,80 und deshalb **1/**ß = 1,25;

wenn μ (glob) > 0,80, dann ist b = μ (glob) und deshalb **1**/b = 1/ μ (glob) (mit anderen Worten ab 80% Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

1/ß wird nie abgerundet.

Indem der Wert von 1/ß variiert wird, kann sowohl eine minimale Leistungsgrenze als

auch eine Gleichset-zung von Teilzeitleistungen mit Vollzeitleistungen eingeführt werden, je nach der Gesamtheit der Leistungen beim gleichen Arbeit-geber.

Die Untergrenze µ (glob) von 0,275, unter der 1/ß = 0, entfällt ab dem 01.04.2004 für Arbeit-nehmer, die mit mindestens einem Halbtagsarbeitsvertrag beschäftigt werden, mit anderen Worten, wenn die durchschnitt-liche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeit-nehmers mindestens der Hälfte der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson entspricht.

Konkret heißt dies, dass Teilzeitarbeitnehmer, die nicht zumindest einen Arbeitsvertrag für eine Halbzeitstelle abgeschlossen haben und im Laufe eines Quartals nur eine begrenzte Anzahl Stunden leisten, für diese Ermäßigung (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung) nicht in Betracht kommen werden.

E. KUMULATIONEN

4.2.105 Innerhalb der harmonisierten Ermäßigung kann die strukturelle Ermäßigung pro Beschäftigung mit höchstens einer Zielgruppenermäßigung kombiniert werden. Die altersgebundene Zielgruppen-ermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ kann jedoch mit der Zielgruppen-ermäßigung „junge Arbeitnehmer – (sehr) gering Qualifizierte“ kumuliert werden. Bezüglich der Kumulierungen werden sie als eine Zielgruppenermäßigung betrachtet.

Die strukturelle Ermäßigung und die Zielgruppenermäßigung sind nicht mit irgendeiner anderen Arbeitgeberbeitragsermäßigung kumulierbar, mit Ausnahme der „Maribel sozial“-Ermäßigung, die eigentlich eine Einbehaltung der klassischen Arbeitgeberbeiträge darstellt, um besondere Beschäftigungs-fonds im nicht-kommerziellen Bereich zu finanzieren. Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende und die damit verbundenen Übergangsmaßnahmen sind hingegen mit der „Maribel sozial“-Ermäßigung nicht kumulierbar.

Beim Berechnen des Ermäßigungsbetrags zieht man zunächst den „Maribel sozial“-Betrag (Pauschale von 354,92 EUR für **alle** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fällt) von den geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen ab, um den Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge zu bestimmen, von dem die harmonisierte Ermäßigung abgezogen werden darf. Da Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende (oder eine der für diese Kategorie vorgesehenen Übergangsmaßnahmen) erhält, nicht unter den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Ermäßigung fallen, muss die Pauschale bei diesen Arbeitnehmern nicht abgezogen werden. Für sie gelten deshalb die gleichen Kürzungsregeln wie für Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die nicht für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht kommen.

Für Arbeitnehmer von beschützenden Werkstätten gilt eine separate Regelung. Der „Maribel sozial“-Betrag darf **NIEMALS** vorher abgezogen werden.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungs-zeilen unter die „Maribel sozial“ fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berück-sichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbrüchen (µ / µ [glob]) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen. Die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ kann dann für keine der Beschäftigungszeilen angewandt werden.

Wenn aber für eine der Beschäftigungszeilen die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeits-suchende oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme angewendet wird, muss für diesen Arbeitnehmer der „Maribel

sozial“-Betrag für keine Beschäftigungszeile in Abzug gebracht werden.

F. FORMALITÄTEN

4.2.106 Pro Beschäftigungszeile gibt der Arbeitgeber die strukturelle Ermäßigung und eine einzige Zielgruppenermäßigung an, auf die er Anspruch erheben kann. Die Belege zur Untermauerung der Zielgruppenermäßigung muss er in der Verjährungsfrist beibehalten und auf Anfrage des Landesamtes für Soziale Sicherheit vorlegen können.

4.2.107 Bei einer Fusion, Aufteilung oder Fortsetzung kann der neue Arbeitgeber in einigen Fällen weiterhin die Ermäßigung beanspruchen.

Diesbezüglich muss zwischen den Ermäßigungen unterschieden werden, die jedes Quartal pro Arbeitnehmer nur in Abhängigkeit von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe dieses Quartals zu entsprechen ist, und Ermäßigungen, die ab einem bestimmten Zeitpunkt anhand von Kriterien gewährt werden, für die zusätzlich einige Bedingungen im Laufe des Quartals zu erfüllen sind, für das die Ermäßigung beantragt wird.

Daneben kann eine Ermäßigung unauflöslich mit einem bestimmten Arbeitnehmer verbunden sein, so dass es wenig ausmacht, bei welchem Arbeitgeber der Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Arbeitnehmerspezifische Ermäßigungen:

- Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung

Der Arbeitnehmer begründet das Recht auf eine Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags für einige Quartale, unabhängig davon, bei welchem Arbeitgeber er arbeitet (außer dem betreffenden Unternehmen, das sich in der Umstrukturierungsphase befindet oder einem Unternehmen, das zur gleichen Gruppe gehört).

Deshalb macht es nichts aus, ob (beispielsweise) das Unternehmen, wo er eingestellt wird, ggf. gemäß einem der Artikel 671 bis 679 des Gesellschaftengesetzbuchs in ein anderes Unternehmen durch Fusion, Aufteilung oder Einbringung übergeht.

Ermäßigungen, die nur anhand von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe des Quartals zu entsprechen sind, für das die Ermäßigung beantragt wird:

- Strukturelle Ermäßigung
- Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer
- Kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung, wenn der Arbeitnehmer durch eine Fusion oder Einbringung zu einer Gruppe gehört, für die bereits ein derartiges System gilt und die eine Ermäßigung erhält.

Da jedes Quartal sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer den Bedingungen neu entsprechen müssen, ist die Ermäßigung unabhängig von einer etwaigen Übernahme, Fusion, Umfirmierung, usw.

Ermäßigungen, die anhand von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe des Quartals zu entsprechen sind, für das die Ermäßigung beantragt wird, und für die einige zusätzliche Bedingungen zum Zeitpunkt des Dienstantritts zu erfüllen sind:

- Zielgruppenermäßigung für erste Anwerbungen
- Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose
- Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung
- Zielgruppenermäßigung für Jugendliche

Wenn die Rechtseinheit, zu der der Arbeitnehmer gehört, nicht länger besteht bzw. nicht länger als Arbeit-geber des Arbeitnehmers betrachtet werden kann, der das Recht auf die Ermäßigung begründet hat, wird das Recht auf diese Ermäßigungen im Grunde verwirkt, es sei denn, dass den Anfangsbedingungen erneut entsprochen werden sollte.

Das Programmgesetz vom 27.12.2004 sieht aber einige Fälle vor, in denen diese Zielgruppenermäßigungen bei einer anderen Rechtseinheit dennoch fortgesetzt werden können. Es betrifft folgende Fälle:

- Die juristische Person (Handelsgesellschaft) beweist, dass sie aus einer der Transaktionen im Sinne der Artikel 671 bis 679 des Gesellschaftengesetzbuchs (Fusion, Aufteilung, Einbringung) hervorgegangen ist.
- Die juristische Person ohne Erwerbszweck beweist, dass ihr Vermögen das Ergebnis der Zusammen-legung der Aktiva nach der Liquidation von einer oder mehreren juristischen Personen ohne Erwerbs-zweck ist, deren Hauptversammlungen den Willen geäußert haben, ihr Vermögen zur Gründung der oben genannten, neuen juristischen Person ohne Erwerbszweck anzuwenden.
- Die juristische Person beweist, dass sie die Fortsetzung der Handelsaktivität einer natürlichen Person ist, die ihr ihr Handelsfonds zugesprochen hat.

Selbstverständlich werden diese Ermäßigungen nicht ohne Weiteres erworben, sondern müssen einige Bedingungen erfüllt werden, die nachstehend aufgelistet werden:

- Der neue Arbeitgeber muss zur Arbeitgebergruppe gehören, auf die sich die Zielgruppenermäßigung bezieht.
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung muss die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung fortgesetzt werden.
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer muss der neue Arbeitgeber der Verpflichtung in Bezug auf die erste Arbeitsstelle entsprechen.

In diesen Fällen wird der Arbeitgeber, um diese Zielgruppenermäßigungen weiter beanspruchen zu können, für die sozialen Schulden der vorher bestehenden Rechtseinheiten solidarisch haftbar sein.

Der Arbeitgeber, der die Ermäßigung fortsetzen möchte, teilt dies vorher dem Kontrolldienst des LSS ausdrücklich mit und leitet die erforderlichen Dokumente, aus denen hervorgeht, dass einer der Fälle auf ihn zutrifft, seinem Sachbearbeiter zu. Der Kontrolldienst wird dem Antragsteller seine Entscheidung mitteilen oder, falls erforderlich, zusätzliche Dokumente anfordern. Wenn der neue Arbeitgeber die

Ermäßigungen fortsetzen darf, wird der Kontrolldienst gleichfalls die Anzahl der restlichen Quartale melden, in denen der Arbeitgeber die Ermäßigung noch anwenden darf.

K A P I T E L 2

Die strukturelle Ermäßigung

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.2.201 Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.2.202 Alle Arbeitnehmer, die allen Regelungen unterliegen.

- Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor medizinische Pflege;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen;
- Arbeitslosigkeit
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub

Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeiter nicht in Betracht:

- Hausangestellte;
- Jugendliche bis zum 31.12. des Jahres, in dem sie 18 werden,
- bezahlte Sportler;
- Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Saisonarbeiter, die im Hotel- und Gaststättengewerbe an Spitzentagen beschäftigt sind.
- Ärzte in der Ausbildung zum Facharzt.
- Tageseltern

Die meisten statutarischen und vertraglich eingestellten Personalmitglieder des öffentlichen Sektors fallen nicht unter alle Sozialversicherungsregeln und kommen deshalb für die Ermäßigung nicht in Betracht.

Die Möglichkeit der Anwendung der Ermäßigung ist deshalb nur für die Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor vorgesehen, die Personal beschäftigen können, das unter alle Regelungen fällt (beispielsweise Kirchenräte, zugelassene Gesellschaften für den Bau preisgünstiger Wohnungen, für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen, bestimmte öffentliche Beförderungsgesellschaften, usw.).

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.2.203 Die strukturelle Ermäßigung (**P_S**) berechnet man, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und dem Leistungsbruch multipliziert wird:

$$P_S = R \times \mu \times 1/\beta$$

P_S wird auf den Eurocent abgerundet, wobei € 0,005 auf € 0,01 aufgerundet wird.

Der pauschale Ermäßigungsbetrag **R** umfasst eine feste Pauschale **F**, eine Niedriglohnkompo-nente, wenn der Referenzquartalslohn **S** unter einer festgelegten Lohngrenze liegt $\mathbf{S_0}$ (€ 5870,71 ab dem 01.01.2005, für die beschützenden Werkstätten € 5988,12 gleichfalls ab dem 01.01.2005) und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn **W** eine festgelegte Lohngrenze $\mathbf{S_1}$ (derzeit festgelegt auf € 12000,00) überschreitet.

$$\mathbf{R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)}$$

Der Neigungskoeffizient α („Alpha“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem ob der Referenzlohn **S** unter der Niedriglohngrenze $\mathbf{S_0}$ liegt. Das Komplement $\mathbf{\alpha \times (S_0 - S)}$ wird einzeln auf den Eurocent abgerundet, wobei € 0,005 auf € 0,01 aufgerundet wird, und wird als € 0,00 betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

Der Neigungskoeffizient δ („Delta“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Lohn **W** über der Hochlohngrenze $\mathbf{S_1}$ liegt. Das Komplement $\mathbf{\delta \times (W - S_1)}$ wird einzeln auf den Eurocent abgerundet, wobei € 0,005 auf € 0,01 aufgerundet wird, und wird als € 0,00 betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

4.2.204

Sowohl F als auch α sind von der **Kategorie** abhängig, zu der der Arbeitnehmer gehört (dies gilt sowohl für den Arbeitsvertrag als auch für den Lehrvertrag):

- **Kategorie 1**: Arbeitnehmer, die nicht zu einer der zwei folgenden Kategorien gehören;
- **Kategorie 2**: Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern beschäftigt sind, die in den Anwendungs-bereich der „sozialen Maribel“-Maßnahme fallen, außer Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind,, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste fallen, und Beschäftigte in einer anerkannten beschützten Werkstätte;
- **Kategorie 3**: Arbeitnehmer, die in einer anerkannten beschützenden Werkstatt beschäftigt werden.

W entspricht der Lohnsumme, die pro Beschäftigungszeile alle drei Monate gemeldet wird (zu 100 %), mit Ausnahme der Kündigungsentschädigungen, sofern in Arbeitszeit ausgedrückt, die durch eine Drittperson bezahlten Jahresendprämien und der Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitsstunden sind. Es betrifft mit anderen Worten die Lohncodes 1, 2, 4 und 5. Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 3 (Vertragsbruchentschädigung).

Für Arbeitnehmer, für die **eine Jahresendprämie durch einen Dritten** (z.B. einen Fonds für Existenzsicherheit) bezahlt wird, wird der Quartalslohn (W) für das 4. Quartal um 25 % erhöht. Abweichend davon beträgt die Erhöhung nur 15 % für anerkannte Aushilfsarbeitsbüros, und dies im 1. Quartal. Nach dieser Erhöhung wird W auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

4.2.205

Der Referenzquartalslohn **S** oder die Umsetzung des Reallohns in einen Referenzlohn wird wie folgt berechnet (pro Beschäftigungszeile):

<u>für die Beschäftigung, die nur in Tagen angegeben wird:</u>

$$\mathbf{S = W \times (13 \times D / J)}$$

wobei **J** = X ohne die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter, die nicht vom Arbeitgeber

bezahlten Urlaubstage, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags gewährt werden, die Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe und Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters; es betrifft mit anderen Worten die Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20;

wobei **D** = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;

(13 x D / J) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Für die in Tagen und Stunden angegebene Beschäftigung wird dies:

S = W x (13 x U / H)

wobei **H** = Z ohne die Stunden, die mit den gesetzlichen Urlaubstagen für Arbeiter übereinstimmen, die Stunden, die übereinstimmen mit den nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstagen, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags gewährt werden, die Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe und Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters übereinstimmen; es betrifft mit anderen Worten die Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20;

wobei **U** = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson

(13 x U / H) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

S wird auf den EURocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 1.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird S pauschalmäßig um 241,70 EUR pro Quartal verringert. Es betrifft Arbeitgeber, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kommen.

4.2.206 Die Formeln zur Berechnung des pauschalen Ermäßigungsbetrages R, ausgedrückt in EUR, sehen deshalb wie folgt aus (mit den entsprechenden Werten der festen Pauschale **F** und dem Neigungs-koeffizienten α , wie festgelegt in den Gesetzesbestimmungen pro Kategorie, zu welcher der Arbeitnehmer gehört, und der gemeinsam festgelegten obersten Lohngrenze für die Niedriglohn-komponente $\mathbf{S_0}$):

$\mathbf{R_{Kategorie\ 1}}$ = **400,00 +0,1444 x (5870,71 – S) +0,0600 x (W – 12000,00)**; (allgemeine Kategorie)

$\mathbf{R_{Kategorie\ 2}}$ = **0,00 +0,2266 x (5870,71 – S) +0,0600 x (W – 12000,00)**; (Kategorie der „sozialen Maribel“-Maßnahme)

$\mathbf{R_{Kategorie\ 3}}$ = **471,00 + 0,1444 x (5988,12 – S) + 0,0600 x (W – 12000,00)**. (Kategorie der zugelassenen beschützenden Werkstatt).

D. FORMALITÄTEN

4.2.207 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 3

ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG - Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel

4.2.301

In den nächsten Kapiteln werden die Zielgruppenermäßigungen erörtert, die entweder eine bestimmte Arbeitgebergruppe oder bestimmte Arbeitnehmer begünstigen. Der Arbeitgeber kann eine dieser Zielgruppenermäßigungen pro Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers angeben, sofern sowohl er als auch der Arbeitnehmer den Kriterien entsprechen.

Im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung muss der Arbeitnehmer nicht unbedingt allen Regelungen unterliegen. Wenn dieses Kriterium bei einer Zielgruppenermäßigung anzuwenden ist, wird dies bei der Erörterung der Zielgruppenermäßigung erläutert.

Die Zielgruppenermäßigung (**P_g**) berechnet man pro Beschäftigungszeile, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und dem Leistungsbruch multipliziert wird:

$$P_g = G \times \mu \times 1/\beta$$

P_g wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Eine spezifischere Formel wird für die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ angewandt. Diese Zielgruppe wird im Folgenden näher behandelt.

Je nach der Zielgruppe stimmt **G** mit **G1**, **G2** oder **G3** überein. Die Ermäßigung gilt für einige Quartale und hängt auch von den Merkmalen der Zielgruppe ab.

Die Ermäßigung **G1** beträgt derzeit 1.000 EUR, **G2** 400 EUR und **G3** 300 EUR.

Die Ermäßigung gilt für folgende Zielgruppen:
- ältere Arbeitnehmer;
- neue Arbeitgeber – erste Anwerbungen;
- Arbeitgeber, die eine kollektive Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewoche einführen;
- Langzeitarbeitssuchende;
- junge Arbeitnehmer;
- Umstrukturierung.

K A P I T E L 4

Ältere Arbeitnehmer

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.2.401 Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

- Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor medizinische Pflege;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen;
- Arbeitslosigkeit
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.2.402 Es betrifft die Arbeitnehmer, die zu Kategorie 1 gehören, wie beschrieben bei der strukturellen Ermäßigung, die am letzten Tag des Quartals mindestens 57 Jahre alt geworden sind, am Ende des Quartals aber nicht unbedingt im Dienst sein müssen.

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.403 Der Arbeitgeber hat für diesen Arbeitnehmer Anspruch auf die Ermäßigung $\mathbf{G_2}$, solange der Arbeitnehmer im Dienst bleibt.

D. FORMALITÄTEN

4.2.404 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 5

Erste Anwerbungen

4.2.501 Diese Zielgruppenermäßigung wird neuen Arbeitgebern für einige Quartale für höchstens drei Arbeitnehmer gewährt.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.2.502 Alle Arbeitgeber aus dem Privatsektor, die Arbeitnehmer beschäftigen, die dem Gesetz vom 27.6.1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterliegen.

Der Arbeitgeber kann 20 Quartale, nachdem er einen ersten, zweiten oder dritten Arbeitnehmer einstellt, einige Quartale von dieser Zielgruppenermäßigung profitieren. Es ist wichtig zu bestimmen, wann diese Periode von 20 Quartalen beginnt. Der Deutlichkeit halber wird die Situation für eine 1., eine 2. und 3. Anwerbung einzeln erörtert.

In der folgenden Besprechung werden für die Qualifikation 'neuer Arbeitgeber' und die Gewährung der Ermäßigung **niemals** folgende Personen berücksichtigt:

- Jugendliche, bis zum 31.12. des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden;
- Arbeitnehmer, die mit einem Vertrag im Sinne von Artikel 4 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 beschäftigt sind (Lehrvertrag, Praktikumsvertrag, Vertrag über eine sozioprofessionelle Eingliederung);
- Hausangestellte;
- Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Saisonarbeiter im Hotel- und Gaststättengewerbe (Arbeitnehmer, für die die Sozialversicherungsbeiträge auf besondere Weise berechnet werden);
- alle anderen Arbeitnehmer, die nicht unter das Sozialversicherungsgesetz vom 27.6.1969 fallen (Werkstudenten, usw.).

Für die Zielgruppenermäßigung für erste Anwerbungen bestehen deshalb Arbeitnehmer, die zu einer dieser Kategorien gehören, nicht.

1. Einstellung eines ersten Arbeitnehmers

4.2.503 Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeit-geber nie dem Gesetz vom 27.6.1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterlegen gewesen sein, bzw. darf er diesem Gesetz seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nicht unterlegen gewesen sein.

Ist diese Bedingung erfüllt, muss ermittelt werden, ob der Arbeit-geber gemeinsam mit anderen Arbeit-gebern nicht die gleiche technische Betriebseinheit bildet.

Der 1. Arbeit-nehmer darf nämlich keinen Arbeit-nehmer ersetzen, der im Laufe der 4 Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in der gleichen technischen Betriebseinheit aktiv war.

Um zu prüfen, ob in derselben technischen Betriebseinheit kein Arbeit-nehmer ersetzt wurde, wird wie folgt verfahren:

- Zunächst wird die Höchstzahl der Arbeit-nehmer bestimmt, die gleichzeitig in der gleichen technischen Betriebseinheit im Laufe der vier Quartale vor der Anwerbung (A) beschäftigt war;
- danach nimmt man die Gesamtzahl der Arbeit-nehmer, die durch den neuen Arbeit-geber am ersten Tag angeworben wird, erhöht um die Anzahl der Arbeit-nehmer, die eventuell noch durch andere Arbeit-geber in der gleichen technischen

Betriebseinheit beschäftigt wird (B).

Wenn (B) mindestens einen Arbeit-nehmer mehr als (A) zählt, hat man Anspruch auf die Ermäßigung für die Anwerbung des ersten Arbeit-nehmers. Wenn die Erhöhung der Anzahl der Arbeit-nehmer aber künstlich herbeigeführt wird (indem beispielsweise Arbeit-nehmer mit einem Vertrag für einen Tag angeworben werden), wird das LSS das Recht auf die Ermäßigung wieder zur Diskussion stellen.

Die Einstellung des ersten Arbeit-nehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeit-gebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen einzigen Arbeit-nehmer.

2. Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers

4.2.504 Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeit-geber seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als einen Arbeit-nehmer, der dem Gesetz vom 27.6.1969 unterliegt, gleichzeitig angestellt haben.

Der 3. Arbeit-nehmer darf auch keinen Arbeit-nehmer ersetzen, der im Laufe der vier Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat.

Um zu prüfen, ob in der gleichen technischen Betriebseinheit ein Arbeit-nehmer ersetzt wurde, geht man ähnlich wie bei der Anwerbung eines ersten Arbeit-nehmers vor.

Die Einstellung des 2. Arbeit-nehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeit-gebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen 2. Arbeit-nehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens 2 Arbeit-nehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeit-geber beschäftigt sind.

Wenn zwei Arbeit-nehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinander folgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als ein Arbeit-nehmer gleichzeitig beschäftigt war.

3. Einstellung eines dritten Arbeitnehmers:

4.2.505 Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeit-geber seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als zwei Arbeit-nehmer, die dem Gesetz vom 27.6.1969 unterliegen, gleichzeitig angestellt haben.

Der 3. Arbeit-nehmer darf auch keinen Arbeit-nehmer ersetzen, der im Laufe der vier Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat.

Um zu prüfen, ob in der gleichen technischen Betriebseinheit ein Arbeit-nehmer ersetzt wurde, geht man ähnlich wie bei der Anwerbung eines ersten Arbeit-nehmers vor.

Die Einstellung des dritten Arbeit-nehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeit-gebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen dritten Arbeit-nehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens 3 Arbeit-nehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeit-geber beschäftigt sind.

Wenn 3 Arbeit-nehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinander folgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als 2 Arbeit-nehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.2.506 Es betrifft alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.6.1969 unterliegen, außer den bereits aufgelisteten Arbeitnehmern.

Der Arbeitnehmer muss deshalb vor seiner Einstellung **keiner einzigen** besonderen Bedingung entsprechen.

C. ERMÄSSIGUNG

1. 1. Arbeitnehmer

4.2.507 Der Arbeitgeber hat für eine physische Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung G1 für höchstens 5 Quartale und danach auf eine pauschale Ermäßigung G2 für höchstens 8 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Recht auf diese Ziel-gruppen-ermäßigung hatte. Der Arbeit-geber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht.

Wenn der Arbeitgeber einem sozialen Sekretariat beigetreten ist, hat er Anspruch auf einen Zuschuss zu den Beitrittskosten in Höhe von 36,45 EUR für die Quartale, in denen er eine Zielgruppenermäßigung für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers beantragt (dieser Zuschuss wird nicht anteilig verrechnet).

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeit-nehmer gebunden. Der Arbeit-geber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeit-nehmer er die Ermäßigung anwendet. Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeit-nehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

2. 2. Arbeitnehmer

4.2.508 Der Arbeitgeber hat für eine physische Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung G2 für höchstens 13 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Recht auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeit-geber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht.

Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 2 Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden. Der Arbeitgeber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeitnehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

3. 3. ARBEITNEHMER

4.2.509 Der Arbeitgeber hat für eine physische Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung G2 für höchstens 9 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Recht auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeit-geber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht.

Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 3 Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden. Der Arbeitgeber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeitnehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

D. FORMALITÄTEN

4.2.510 Keine besonderen Formalitäten.

K A P I T E L 6

Kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.2.601 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer unter den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5.12.1968 über Tarifverträge und paritätische Ausschüsse oder unter den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen fallen. Zusammengefasst sind dies Arbeitgeber im Privatsektor und autonome öffentliche Wirtschaftsunternehmen.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeitverkürzung und/oder die Viertagewochenregelung für sein gesamtes Personal oder nur für (eine) bestimmte Kategorie(n) von Arbeitnehmern einführen (Beispiel: nur Arbeiter, Mitarbeiter über 45 usw.).

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.2.602 Die Vollzeitarbeitnehmer, die zu einer Arbeitnehmerkategorie gehören, die für unbestimmte Zeit entweder zu einer tatsächlichen Arbeitszeitverkürzung von mindestens einer vollen Stunde unter 38 Stunden pro Woche oder auf eine Viertagewoche, wie nachstehend bestimmt, oder beide übergegangen sind, können für diese Zielgruppenermäßigung in Betracht kommen.

Teilzeitarbeitnehmer, deren Lohn wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung angepasst werden muss, kommen auch in Betracht

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.603 Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ ab dem Quartal beanspruchen, in dem die Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewochenregelung eingeführt wird, und dies für:

- 8 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 37 Stunden pro Woche oder weniger;
- 12 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 36 Stunden pro Woche oder weniger;
- 16 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche oder weniger;
- 4 Quartale bei der Einführung einer Viertagewochenregelung

Mit 'Viertagewochenregelung' ist die folgende Regelung gemeint: Die Regelung, bei der die wöchentliche Arbeitszeit über entweder vier Arbeitstage pro Woche oder über fünf Arbeitstage pro Woche verteilt wird, die drei ganze und zwei halbe Tage beinhalten.

Mit 'halbem Arbeitstag' ist Folgendes gemeint: höchstens die Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden, die im Arbeitsplan für den längsten der drei ganzen Arbeitstage vorgesehen wird.

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für das Quartal beanspruchen, wobei der Arbeitnehmer sowohl für die Ermäßigung infolge der Einführung der Viertagewochenregelung als auch für die Ermäßigung 2004 wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung in Betracht kommt.

Die Zielgruppenermäßigung kann nur gewährt werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung im gesamten Quartal gilt.

4.2.604 Vollzeitarbeitnehmer, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung eingestellt werden, haben auch Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer Kategorie gehören, die dafür in Betracht kommt. Das Gleiche gilt für Teilzeitarbeitnehmer, die nach dem Quartal, in dem die Ermäßigung zum ersten Mal gewährt wird, vollzeitlich arbeiten. Die faktische Situation, auf die sich die Beschäftigungszeile bezieht, ist bestimmend, ob der Arbeitnehmer zur Gruppe gehört, die das Recht auf die Ermäßigung eröffnet, oder nicht.

Jede Zielgruppenermäßigung für eine Arbeitszeitverkürzung, die mit einer der drei oben genannten Situationen übereinstimmt, kann für einen Arbeitnehmer, der zu einer bestimmten Gruppe gehört, nur einmal gewährt werden und sofern die Arbeitszeitverkürzung mindestens eine volle Stunde beträgt. So kann auch die Zielgruppenermäßigung für die Viertagewochenregelung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nur ein einziges Mal gewährt werden.

Wenn durch eine Arbeitszeitverkürzung vor dem 1.10.2003 das Recht bereits für die Ermäßigung 'kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 1.10.2001' eröffnet wurde, kann der Arbeitgeber nicht wieder Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung erheben. Allerdings sind Übergangsbestimmungen vorgesehen (siehe weiter unten).

So kann auch die Zielgruppenermäßigung für die Viertagewochenregelung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nicht gewährt werden, wenn vor dem 1.10.2003 das Recht bereits für die Ermäßigung ' Viertagewochenregelung nach dem 1.10.2003' eröffnet wurde.

Die Gewährung der Ermäßigung ist vorläufig. Sie wird endgültig, wenn feststeht, dass der Arbeitgeber alle Bedingungen erfüllt.

D. FORMALITÄTEN

4.2.605 Mit Arbeitszeit ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer über eine Periode von einem Jahr gemeint, die zum Ausdruck kommt entweder in dem in die Arbeitsordnung aufgenommenen Arbeitsplan, der eventuell über einen Zyklus angewandt wird, oder durch den Arbeitsplan in Kombination mit den im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährten Nachholtagen.

Sowohl die durchschnittliche Anzahl Stunden vor als auch nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung muss in einem separaten Bildschirm der Webanwendung oder in einem separaten Funktionsblock mitgeteilt werden.

Im Wesen kann sich dies deshalb von der durchschnittlichen Anzahl Stunden der Maßperson bei der Definierung der Beschäftigungszeile unterscheiden (wenn Stunden anzugeben sind), da hier die Nachholstunden infolge einer Arbeitszeitverkürzung allerdings aufgenommen werden (siehe Besprechung des Ausfüllens der 'durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche' in Kapitel 3 von Teil 5).

Das Datum des Inkrafttretens des Systems ist auch mitzuteilen.

K A P I T E L 7

Langzeitarbeitslose - allgemeine Kategorie

4.2.701 Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose wird den Arbeitgebern einige Quartale gewährt, die einen Langzeitarbeitslosen, einen unterstützungsberechtigten Vollarbeitslosen, einen Berechtigten auf gesellschaftliche Eingliederung oder einen Berechtigten auf finanzielle Sozialhilfe einstellen.

Unter bestimmten Bedingungen können die Arbeitnehmer auch Anspruch auf eine Arbeits-unterstützung oder Eingliederungsleistung erheben. Im folgenden Text werden nur die Bestimmungen bezüglich der Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge verdeutlicht. Für die Gewährung der Arbeitsunterstützung ist das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder das ÖHSZ zuständig.

In diesem und den folgenden Kapiteln werden nacheinander die allgemeine Kategorie, die Berufsumschulungsprogramme und schließlich die soziale Eingliederungswirtschaft erörtert.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.2.702 Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:
- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Anstalten, die von den oben genannten Behörden abhängen;

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:
- öffentliche Geldinstitute;
- autonome öffentliche Wirtschaftsunternehmen;
- öffentliche Gesellschaften zur Personenbeförderung;
- öffentliche Anstalten für die Mitglieder des Personals, die sie als Zeitarbeitskräfte einstellen, um sie Entleihern im Hinblick auf die Durchführung einer zeitweiligen Arbeit zu überlassen, gemäß dem Gesetz vom 24.07.1987 über die Zeitarbeit, Leiharbeit und Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen und Kirchenräte.

Auch in Belgien ansässige diplomatische Vertretungen und supranationale Anstalten kommen in Betracht.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.2.703 Es betrifft „Arbeitssuchende“, mit denen nicht arbeitende Personen gemeint sind, die als Arbeitssuchende beim regionalen Arbeitsvermittlungsamt eingetragen sind.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

1°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und;
- mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung arbeitssuchend über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18

Kalendermonaten davor übereinstimmt;

2°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 624 Tage in einer Sechstagewochenregelung arbeitssuchend über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 36 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

3°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 936 Tage in einer Sechstagewochenregelung arbeitssuchend über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 54 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

4°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 1560 Tage in einer Sechstagewochenregelung arbeitssuchend über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 90 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

5°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung arbeitssuchend über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

6°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung arbeitssuchend über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt bzw. über eine Periode von mindestens 468 Tagen in einer Sechstagewochenregelung in einer Periode, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 27 Kalendermonaten davor übereinstimmt;

7°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung arbeitssuchend über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und die infolge einer Betriebsschließung im Sinne des Gesetzes vom 28.6.1966 über die Entschädigung der Arbeitnehmer, die bei Betriebsschließungen entlassen werden, arbeitslos geworden ist; die Einstellung muss innerhalb von 24 Monaten nach der Schließung erfolgen.

4.2.704 Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines Arbeitssuchenden bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:
- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des organischen Gesetzes vom 8.07.1976 über die ÖHSZ;
- die Periode des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode mit einem kombinierten Arbeits-/Ausbildungsvertrag im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 495 vom 31.12.1986 über die Einführung eines kombinierten Arbeits- und Berufsbildungssystems für junge Menschen zwischen 18 und 25 Jahren und die befristete Ermäßigung der durch den Arbeitgeber für diese Jugendlichen geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge absolviert hat;
- der im Rahmen eines Berufumschulungsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Gesetzeserlasses vom 28.12.1994 betreffend die gesellschaftliche Sicherheit der Arbeitnehmer über

Berufsumschulungsprogramme;
- der an einem anerkannten Arbeitsplatz beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 8.08.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Gesetzeserlasses vom 28.12.1994 betreffend die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer über die berufliche Wiedereingliederung der Langzeitarbeitslosen.

4.2.705 Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

- Arbeitnehmer, die kraft eines auf der Basis eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion eingestellt wurden, hauptsächlich mit dem Ziel, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.
- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem statutarischen Zustand befinden;
- Arbeitnehmer, die als Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals von Universitäten oder als Mitglieder der Lehrerschaft in den anderen Bildungsanstalten eingestellt werden;

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.706 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1° Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen;

2° Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen;

3° Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_2}$ in 4 Quartalen;

4° Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_2}$ in 12 Quartalen;

5° Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_2}$ in 16 Quartalen;

6° Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 20 folgenden Quartalen;

7° Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeitgeber diese Zielgruppenermäßigung, die Übergangsmaßnahmen im Rahmen des Activa-Plans oder die Maßnahmen im Rahmen des Activa-Plans bereits

für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb von 30 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt und wenn dieser Arbeitnehmer eine gültige Arbeitskarte vorlegen kann, gilt diese Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung **G_1** oder **G_2** und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können, nicht.

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung nicht für den Arbeitnehmer beanspruchen, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach Beendigung des vorigen, auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrags neu einstellt, wenn er für diese Beschäftigung die Vorteile des Beschäftigungsplans beansprucht hat.

D. FORMALITÄTEN

4.2.707

Arbeitssuchende, die den Bedingungen für diese Zielgruppenermäßigung entsprechen, können beim regionalen Arbeitsamt vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung, von dem sie abhängen, eine **Arbeitskarte** als Beleg für diese Eigenschaft erhalten.

Wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Arbeits-karte verfügt, kann auch der Arbeitgeber diese Karte beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung beantragen. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers, seine ID-Nummer bei der Sozialen Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Die Arbeitskarte muss beim regionalen Amt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung spätestens am 30. Tag nach Dienstantritt beantragt werden. Wenn der Arbeitgeber diese Frist von 30 Tagen nicht einhält, wird die Periode der Beitragsermäßigung um eine Periode verkürzt, die bei Dienstantritt des betreffenden Arbeitnehmers beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte verspätet beantragt wurde.

Die Arbeitskarte muss innerhalb derselben Frist für die Anwerbungen beantragt werden, die am Ende von einer der obigen Perioden erfolgen, für die die Eigenschaft des Arbeitssuchenden zum Zeitpunkt der Einstellung nicht erforderlich ist.

Wenn die Arbeitskarte per Post beantragt wird, wird das Datum des Poststempels als Datum der Einreichung betrachtet. Die Arbeitskarte trägt als Gültigkeitsdatum:

- das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird, wenn der Arbeitssuchende noch nicht eingestellt ist;
- das Datum des Dienstantritts, wenn der Arbeitssuchende bereits eingestellt ist.

Die Arbeitskarte ist drei Monate lang für jeden Dienstantritt gültig, der innerhalb der Gültigkeitsperiode erfolgt.

Wenn eine neue Arbeitskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Arbeitskarte beantragt wird, wird eine Arbeitskarte mit derselben Gültigkeitsdauer wie die der vorigen Arbeitskarte ausgestellt.

Die Arbeitskarte kann um jeweils drei Monate verlängert werden, sofern der Arbeitssuchende nachweist, dass er am Datum der Einreichung eines neuen Antrags oder am Datum des Dienstantritts wieder den gesetzten Bedingungen entspricht.

4.2.708

Die auf der Arbeitskarte angegebenen Codes sind spezifisch für das Landesamt für Arbeitsbeschaffung und bestimmen u.a., ob der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung hat. In der folgenden Tabelle finden Sie den

entsprechenden LSS-Ermäßigungscode. Die LSS-Ermäßigungscodes berücksichtigen nicht das Recht auf eine etwaige Arbeitsunterstützung. Einige Codes des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung gelten nur für Arbeitnehmer, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die LSSPLV-Meldungen vornehmen.

Code des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung	**LSS -Code**
C1	3200
C2	3200
C3	3201
C4	3201
C5	3202
C6	3202
C7	3203
C8	3203
C9	*LSSPLV*
C10	*LSSPLV*
C11	3200
D1	3210
D2	3210
D3	3211
D4	3211
D5	3211
D6	3211
D7	*LSSPLV*
D8	*LSSPLV*
D9	3210

K A P I T E L 8

Langzeitarbeitslose - Berufsumschulungsprogramme

4.2.801 Dieses Kapitel bezieht sich auf Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsumschulungsprogramms angenommen wurden.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.2.802 Es betrifft den Staat, die Regionen, die Gemeinschaften und gemeinnützige und öffentliche Anstalten, die von den oben genannten Behörden abhängen.

Es betrifft Vereinigungen ohne Erwerbszweck und andere Vereinigungen im nicht-kommerziellen Bereich.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.2.803 Es betrifft „Arbeitssuchende“, mit denen nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint sind, die als Arbeitssuchende beim regionalen Arbeitsvermittlungsamt eingetragen sind. Diese Arbeitssuchenden müssen im Rahmen eines Berufsumschulungsprogramms im Sinne des Königlichen Erlasses vom 9.6.1997 in Ausführung von Artikel 7 § 1, Absatz 3, m des Gesetzeserlasses vom 28.12.1994 betreffend die gesellschaftliche Sicherheit der Arbeitnehmer eingestellt worden sein.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

1°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend und voll unterstützungsberechtigt ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- entweder kein Abitur gemacht hat, jünger als 25 Jahre ist und mindestens 9 Monate ohne Unterbrechung Überbrückungs- oder Arbeitslosenhilfe oder mindestens 12 Monate eine Überbrückungshilfe erhält;

2°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend und voll unterstützungsberechtigt ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate eine Arbeitslosenunterstützung erhält;

3°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend und voll unterstützungsberechtigt ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate eine Überbrückungshilfe erhält;

4°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend und voll unterstützungsberechtigt ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate eine Arbeitslosenunterstützung erhält;

Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:
- Arbeitnehmer, die kraft eines auf der Basis eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten

Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion eingestellt wurden, hauptsächlich mit dem Ziel, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.

- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem statutarischen Zustand befinden;

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.804 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung **G_2** in 4 Quartalen;

2°: Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen;

3°: Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach eine Zielgruppenermäßigung **G_2** in 8 Quartalen;

4°: Eine Zielgruppenermäßigung **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 12 folgenden Quartalen;

D. FORMALITÄTEN

4.2.805 Die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 9.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Gesetzeserlasses vom 28.12.1994 betreffend die gesellschaftliche Sicherheit der Arbeitnehmer über Berufsumschulungsprogramme müssen eingehalten werden.

K A P I T E L 9

Langzeitarbeitslose - die Eingliederungswirtschaft

4.2.901 Dieses Kapitel betrifft die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.2.902 Dies betrifft folgende Arbeitgeber:

- die beschützenden Werkstätten und die sozialen Werkstätten, die zum Paritätischen Ausschuss für beschützende und soziale Werkstätten gehören;
- Eingliederungsbetriebe, d.h. die Unternehmen und Vereinigungen mit einer Rechtspersönlichkeit, die als solche von der Region oder Gemeinschaft zugelassen und bezuschusst werden und deren sozialer Zweck die Eingliederung in das Erwerbsleben und die Gesellschaft von besonders schwer zu vermittelnden Arbeitslosen über die Herstellung von Waren oder das Erbringen von Dienstleistungen ist. Der Minister für Beschäftigung und Arbeit erkennt die Eingliederungsbetriebe im Rahmen dieses Erlasses an;
- die Arbeitgeber, die Initiativen im Zusammenhang mit der Eingliederungswirtschaft ergreifen, im Sinne von Artikel 59, Absatz 1 des Gesetzes vom 26.03.1999;
- die sozialen Immobilienagenturen (Agences Immobilières Sociales) im Sinne der Verfügung der Brüsseler Hauptstädtischen Region vom 12.02.1998 zur Gründung sozialer Immobilienagenturen sowie im Sinne des Erlasses vom 19.11.1998;
- die Agenturen zur Vermittlung von Sozialwohnungen im Sinne des durch den Erlass vom 13.12.2001 abgeänderten Erlasses der Wallonischen Regierung vom 17.03.1999 über die Zulassung von Agenturen zur Vermittlung von Sozialwohnungen;
- die sozialen Immobilienagenturen im Sinne des Erlasses der Flämischen Regierung vom 21.10.1997 über die Bestimmung der Zulassungs- und Bezuschussungsbedingungen für soziale Immobilienagenturen;
- die öffentlichen Immobiliengesellschaften im Sinne der Verfügung des Rates der Brüsseler Hauptstädtischen Region vom 9.09.1993 über die Änderung des Wohnungscodes für die Brüsseler Hauptstädtische Region und über den Sektor der Sozialwohnungen;
- die sozialen Wohnungsgesellschaften im Sinne des Erlasses des Flämischen Rates vom 15.07.1997 über den flämischen Wohnungscode;
- die öffentlichen Wohnungsgesellschaften im Sinne des Erlasses des Rates der Wallonischen Region vom 29.10.1998 über den wallonischen Wohnungscode;
- die kraft des durch Erlass der Flämischen Regierung vom 6.07.2001 und 7.12.2001 abgeänderten Erlasses der Flämischen Regierung vom 8.09.2000 über ein Impuls- und Unterstützungsprogramm für die Mehrwertgesellschaft zugelassenen Eingliederungsunternehmen und Eingliederungsabteilungen.
- die Gesellschaften mit einem sozialen Zweck im Sinne von Artikel 661 des Gesellschaftsgesetzbuchs vom 7.5.1999.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.2.903 Es betrifft unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose, Berechtigte für soziale Eingliederung und Berechtigte für finanzielle Sozialhilfe.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

1°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend und voll unterstützungsberechtigt ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung voll unterstützungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

2°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend und voll unterstützungsberechtigt ist und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 624 Tage in einer Sechstagewochenregelung voll unterstützungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 36 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

3°Die Person, die am Dienstantrittsdatum arbeitssuchend und voll unterstützungsberechtigt ist und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung voll unterstützungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

4°Die Person, die am Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

5°Die Person, die am Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
- bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
- mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat;

6°Die Person, die am Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
- bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
- mindestens 156 Tage in einer Sechstagewochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat.

4.2.904 Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines unterstützungsberechtigten Vollarbeitslosen, eines Berechtigten für soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:
- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des organischen Gesetzes vom 8.07.1976 über die ÖHSZ;
- die Periode der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1, des Königlichen Erlasses vom 3. 5.1999, in den Programmen der

Wiederbeschäftigung im Sinne von Artikel 6, §1, IX, 2° des Sondergesetzes vom 8.8.1980 zur Reform der Anstalten;
- Die Periode der Beschäftigung im Rahmen eines Berufsumschulungsprogramms, während derer der Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung erhielt;
- Die Periode der Beschäftigung im Rahmen eines zugelassenen Arbeitspostens, während derer der Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung erhielt.

Bestimmte Perioden werden mit Perioden unterstützungsberechtigter Arbeitslosigkeit, Berechtigte für soziale Eingliederung oder Berechtigte für finanzielle Sozialhilfe gleichgesetzt.

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.905 Der Arbeit-geber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeit-nehmer von Kategorie

1° und 4°: Eine Zielgruppenermäßigung G 1 im Quartal des Dienstantritts und den 10 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 10 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeit-nehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 10 Quartalen verlängert werden);

2° und 5°: Eine Zielgruppenermäßigung G 1 im Quartal des Dienstantritts und den 20 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 20 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeit-nehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 20 Quartalen verlängert werden);

3° und 6°: Eine Zielgruppenermäßigung G1 im Quartal des Dienstantritts und den folgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeit-geber diese Ermäßigung bereits für einen Arbeit-nehmer beansprucht hat, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt, gilt die Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung G1 und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können, nicht.

D. FORMALITÄTEN

4.2.906 Der Arbeitgeber muss vorher vom Generaldirektor der Verwaltung Arbeitsbeschaffung des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konvertierung ein Attest bekommen, das beweist, dass er unter den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fällt (siehe Punkt A).

Um für die Ermäßigung in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer (oder der Arbeitgeber, wenn es die Aktivierung einer Leistung seitens eines ÖHSZ betrifft) eine Wiedereingliederungs-leistung im Rahmen der sozialen Eingliederungswirtschaft erhalten. Seinem Antrag auf eine Wiedereingliederungsleistung legt der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber das obige Attest bei.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet dem staatlichen Arbeitsamt die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen.

K A P I T E L 1 0

Junge Arbeitnehmer.

4.2.1001 Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Einstellung junger Arbeitnehmer. Es gibt nämlich 3 außerordentliche Ermäßigungen:

A. Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“
B. Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“
C. Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige“

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.2.1002 Für die **Gruppe A** (Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer -- zwischen 18 und 30 Jahren“) sind folgende Arbeitgeber ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den oben genannten Behörden abhängen;
- Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen.

Für **Gruppe B und C** kommen sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ erheben zu können, müssen die Arbeitgeber die Erstbeschäftigungsverpflichtung erfüllen.

Mit **Erstbeschäftigungsverpflichtung** ist die obligatorische Einstellung von mindestens 3 % jungen Arbeitnehmern, ausgedrückt in VZÄ (Vollzeitäquivalenten) mit einer ersten Arbeitsstelle (seit dem 01.07.06 zählen hierzu alle Jugendlichen, die am 1. Tag des Quartals noch nicht 25 Jahre alt sind, unabhängig davon, ob sie mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt wurden; der König kann die Altersgrenze auf Empfehlung der zuständigen Regionalregierung um ein Jahr anheben oder absenken) in Bezug auf das 2. Quartal des vorigen Jahres gemeint. Diese Verpflichtung gilt nur für Unternehmen, die am 30. Juni des Vorjahres mindestens 50 Arbeitnehmer im Dienst hatten. Der nicht-kommerzielle Bereich, der öffentliche Sektor und das Bildungswesen haben abweichende Prozentsätze oder wurden von dieser Verpflichtung befreit. Die Berechnung, sowohl der Personen mit einer ersten Arbeitsstelle als auch der Mitarbeiter für das Referenzquartal, erfolgt auf der Basis der Daten der DmfA-Meldung.

In diesem Kapitel wird vor allem die Zielgruppenermäßigung erläutert. Zusätzliche Informationen zur Erstbeschäftigungsverpflichtung oder den Bedingungen für eine Befreiung sind erhältlich beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, der letztendlich befugt ist zu prüfen, wer der Verpflichtung entspricht und wer nicht.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.2.1003

Für **Gruppe A** kommen alle Jugendlichen in Betracht, die vor dem 1. Januar des laufenden Jahres bereits 18 Jahre alt waren und am letzten Tag des betreffenden Quartals das Alter von 30 Jahren noch nicht erreicht haben. Nur Jugendliche mit einem Referenzquartalslohn unterhalb der festgelegten Lohngrenze $\mathbf{S_0}$ (5.870,71 EUR) kommen in Betracht.

Zu **Gruppe B** gehören die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellten gering qualifizierten oder sehr gering qualifizierten arbeitssuchenden Jugendlichen (bis einschließlich des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden).

Mit **Erstbeschäftigungsabkommen** ist jeder Vertrag gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Typen aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen wird, der zum Dienstantrittsdatum eine gültige Erstbeschäftigungskarte hat (wenn er im Laufe des Kalenderjahrs 19 Jahre oder älter wird):

I. ein Arbeitsvertrag mit zumindest halber Stelle;
II. eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens halbe Stelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt;
III. ein Industrielehrvertrag, ein Lehrvertrag Mittelstandsausbildung, ein Praktikumsvertrag im Rahmen einer Ausbildung zum Unternehmensleiter, ein Vertrag zur sozialberuflichen Eingliederung und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags.

Wenn der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahrs noch keine 19 Jahre wird, erübrigt sich eine Erstbeschäftigungskarte. Um das Erstbeschäftigungsabkommen aber bis zu dem Jahr weiterlaufen zu lassen, in dem er 19 Jahre wird, und bis zu den darauf folgenden Jahren, muss **sein Arbeitgeber** spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem er 19 wird, eine Erstbeschäftigungs-karte für ihn beantragen.

Solange der Arbeitgeber den Jugendlichen ununterbrochen weiter unter einem der drei oben genannten Vertragstypen beschäftigt, gilt dies als Beschäftigung im Rahmen eines Erst-beschäftigungs-abkommens bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Mit einem **Jugendlichen** im Rahmen der Erstbeschäftigungsabkommen ist jeder gemeint, der zum Zeitpunkt seines Dienstantritts:

- als Arbeitssuchender eingetragen ist;
- keine 26 Jahre alt ist.

Der Jugendliche, bei dem die Erfüllung des Erstbeschäftigungsabkommens vor dem 1. Januar des Jahres beginnt, in dem er 19 Jahre alt wird, muss nicht die Bedingung erfüllen, dass als Arbeitssuchender gemeldet zu sein.

Gruppe C setzt sich zusammen aus Jugendlichen im Allgemeinen, die im Laufe des Kalender-jahres das Alter von 19 Jahren nicht erreichen.

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.1004

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird nur an die Bedingung gekoppelt, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung entsprechen muss. Dies ist deshalb für Arbeitgeber günstig, die Anstrengungen unternehmen, ohne dazu verpflichtet zu sein (Unternehmen < 50 Arbeitnehmer, freigestellte Unternehmen, usw.)

Die Ermäßigung für gering und sehr gering Qualifizierte ist bis zum Ende des Quartals

wirksam, in dem der Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird. Bei der Erstbeschäftigungsverpflichtung werden generell **alle** Jugendlichen bis zum Alter von 25 Jahren mitgerechnet.

BERECHNUNG DES PERSONALBESTANDS IM 2. QUARTAL DES VORIGEN JAHRES:

4.2.1005

Der Personalbestand, der in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für das 2. Quartal des vorigen Jahrs berechnet wird, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche der einzelnen Arbeitnehmer. Wenn für einen Arbeitnehmer in diesem 2.Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, darf kein VZÄ-Bruch berechnet werden.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen nur Tage anzugeben sind, gilt Folgendes:

VZÄ-Bruch = Y1: T

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden anzugeben sind, gilt Folgendes:

VZÄ-Bruch =Z1: (U x E)

wobei:

Y1 = Die Anzahl der Tage, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden, erhöht sich um:

- die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter (Leistungscode 2);
- die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71);
- die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters (Leistungscode 72);
- die Tage mit Streik/Aussperrung (Leistungscode 21);
- die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch einen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag gewährt werden und Nachholtage im Baugewerbe (Leistungscode 12).

Z1 = die Anzahl der Stunden, die mit **Y1** übereinstimmt;

U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson;

E = 13, wenn der Arbeitnehmer auf monatlicher Basis bezahlt wird. Ansonsten entspricht **E** der Anzahl der Wochen im betreffenden Quartal.

T = **E** multipliziert mit der Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung.

Der **VZÄ**-Bruch wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Das Ergebnis darf pro Arbeitnehmer (= die Summe der verschiedenen Beschäftigungszeilen) nie größer sein als 1.

Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsvertrag und Arbeitnehmer, für die keine Tage anzugeben sind, werden bei der Berechnung des Personalbestands für das 2. Quartal des vorigen Jahres nicht berücksichtigt. Zeitarbeitskräfte werden auch nicht zur Berechnung des Personalbestands berücksichtigt (weder beim Entleiher noch beim Zeitarbeitsbüro).

Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag im laufenden Quartal:

4.2.1006

Die Zahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen, die im Laufe eines Quartals im Dienst ist, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche, die pro Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen berechnet werden. Wenn für den Arbeitnehmer für ein Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für folgende Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen zählen die VZÄ-Brüche **doppelt**, auch wenn es Jugendliche betrifft, die vor dem 01.07.2003 eingestellt wurden (für die Einstellungen nach dem 01.01.2004 muss dies auf der Erstbeschäftigungskarte angegeben werden):

- *Jede Person **ausländischer Herkunft**, die gerade vor ihrer Einstellung:*
  - arbeitssuchend ist;
  - keine 25 Jahre alt ist.

Mit Person **ausländischer Herkunft** ist jede Person gemeint, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Staats hat, der zur Europäischen Union gehört, oder jene Person, von der mindestens ein Elternteil diese Staatsangehörigkeit nicht hat oder zum Todeszeitpunkt nicht hatte, oder die Person, von der mindestens zwei der Großeltern diese Staatsangehörigkeit nicht haben oder zum Todeszeitpunkt nicht hatten. Der Jugendliche kann mit jedem Rechtsmittel beweisen, dass er dieser Definition entspricht, einschließlich einer eidesstattlichen Erklärung.

- *Jede Person mit einer **Behinderung**, die gerade vor ihrer Einstellung:*
  - arbeitssuchend ist;
  - keine 25 Jahre alt ist.

Mit **Person mit einer Behinderung** ist eine Person gemeint, die als solche beim „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“ oder bei der „Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées“ oder beim „Service bruxellois francophone des Personnes handicapées“ oder bei der „Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge“ angemeldet ist.

Die Berechnung der VZÄ-Brüche hängt vom Typ des Erstbeschäftigungsabkommens und der Tatsache ab, ob der Jugendliche vollzeitbeschäftigt ist oder nicht:

- Für einen vollzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I (Vollzeitarbeitsvertrag) beträgt der **VZÄ-Bruch = Y2: T**;
- Für einen teilzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ 1 (Teilzeit-, jedoch mindestens Halbzeitarbeitsvertrag) entspricht der **VZÄ-Bruch = Z2: (U x E)**;
- Für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ II oder III (Arbeits-Ausbildungs-Vertrag, Lehrvertrag, Praktikumsvertrag im Rahmen einer Ausbildung zum Unternehmensleiter) entspricht der **VZÄ-Bruch = Y3: T**.

wobei:

Y2 = alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage, mit Ausnahme der mit dem Code 30 angegebenen Tage;
Z2 = die Anzahl der Stunden, die mit **Y2** übereinstimmt;
Y3 = die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Quartals, abzüglich der Tage,

an denen der Jugendliche infolge seiner Arbeitsregelung (Feiertage u. dgl. m. spielen deshalb keine Rolle) nicht arbeiten muss. Nur Kalendertage, die in die Periode fallen, in der der Arbeitnehmer durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, kommen in Betracht. Für einen Jugendlichen, der das ganze Quartal durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, entspricht **Y3** deshalb **T**.

Die anderen Faktoren sind mit denen zur Bestimmung des Personalbestands identisch (siehe oben).

Der VZÄ-Bruch wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Die Gesamtsumme der VZÄ-Brüche eines Arbeitnehmers (= die Summe der Beschäftigungszeilen) darf nie größer sein als 1.

Neben den Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen werden auch alle Arbeitnehmer (außer den Studenten, für die nur der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird) bis zu dem Quartal mitgerechnet, in dem sie 25 Jahre alt werden. Der VZÄ-Bruch dieser Arbeitnehmer wird mit den gleichen Formeln wie für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I berechnet.

BETRAG

4.2.1007

Gruppe A

Eine mit zunehmendem Alter degressive Ermäßigung wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zu dem Quartal einstellt, in dem er 30 Jahre alt wird. Es betrifft deshalb Jugendliche, die mit bzw. ohne Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen Lehr- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Abweichend von der allgemeinen Zielgruppenermäßigungsformel ergibt diese bei der Anwendung der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer -- zwischen 18 und 30 Jahren“:

$$Pg = \mu \times 1/\beta \times [(30 - Alter) \times (G3 \times 0{,}10)]$$

Pg wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Unter „Alter“ versteht man das Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals.

Die Komponente [(30 – Alter) x (G3 x 0,10)] wird auf G3 gekürzt, wenn durch die Multiplikation ein Ergebnis entsteht, das größer als G3 ist; in diesem Fall wird folgende Formel angewandt:

$$Pg = \mu \times 1/\beta \times G3$$

Gruppe B:

Eine Ermäßigungspauschale **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten** Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen einstellt, für das Quartal des Dienstantritts und die 7 folgenden Quartale und eine Ermäßigungspauschale **G2** für die folgenden Quartale, und dies, solange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt ist (die Ermäßigung endet deshalb auf jeden Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Eine Ermäßigungspauschale **G1**wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten**

Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen einstellt, für das Quartal des Dienstantritts und die 15 folgenden Quartale und eine Ermäßigungspauschale **G2** für die folgenden Quartale, und dies, solange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt ist (die Ermäßigung endet deshalb auf jeden Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Ein pauschaler Ermäßigungsbetrag **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten Jugendlichen mit einer Behinderung** oder **ausländischer Herkunft** gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgende Quartale anstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag **G2** für die darauf folgenden Quartale, und dies so lange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Die Ermäßigung für sehr gering qualifizierte Jugendliche und für gering qualifizierte Behinderte oder für aus dem Ausland stammende Jugendliche kann nur für Jugendliche angewandt werden, die bei dem Arbeitgeber zum ersten Mal ab dem 2. Quartal 2006 ihren Dienst antreten. Diese neue Regelung wird daher erst ab dem 2. Quartal 2008 wirksam werden.

Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem der Jugendliche zum allerersten Mal den Dienst beim Arbeitgeber antritt. Wenn der Jugendliche aber bereits vor dem ersten Quartal des Kalenderjahrs, in dem er 19 Jahre alt wird, beim Arbeitgeber beschäftigt war, wird das erste Quartal des Jahres, in dem er 19 wird, als Quartal des Dienstantritts betrachtet. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber die Ermäßigung für sehr gering Qualifizierte, gering qualifizierte Behinderte und gering qualifizierte Ausländer auch für Jugendliche anwenden kann, die bereits vor dem 01.04.2006 bei ihm beschäftigt waren, solange diese Jugendlichen 2006 noch nicht 19 Jahre alt werden.

Gruppe A + B

Abweichend von der allgemeinen Zielgruppenermäßigungsformel ergibt diese bei der kombinierten Anwendung der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ und der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“:

$$Pg = \mu \times 1/\beta \times \{(G1 \text{ of } G2) + [(30 - \text{Alter}) \times (G3 \times 0{,}10)]\}$$

Pg wird auf den Eurocent abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Unter „Alter“ versteht man das Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals.

Die Komponente [(30 – Alter) x (G3 x 0,10)] wird auf G3 gekürzt, wenn durch die Multiplikation ein Ergebnis entsteht, das größer als G3 ist; in diesem Fall wird folgende Formel angewandt:

$$Pg = \mu \times 1/\beta \times \{(G1 \text{ of } G2) + G3\}$$

Gruppe C

Eine Ermäßigungspauschale **G1** wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zum 4. Quartal des Kalenderjahres einstellt, in dem sein Arbeitnehmer 18 Jahre alt wird. Es betrifft deshalb Jugendliche, die mit bzw. ohne Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen Lehr- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

D. FORMALITÄTEN

4.2.1008

Gruppe A und C:

Neben der Angabe der entsprechenden Zielgruppenermäßigung(en) gibt es spezifische Verwaltungsformalitäten in Verbindung mit der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ und der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige“.

Gruppe B:

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“ erheben zu können, müssen die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt werden.

Wird der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahrs des Dienstantritts **19 Jahre oder älter,** muss er zum Zeitpunkt des Dienstantritts eine gültige **Erstbeschäftigungskarte** vorlegen können, die beim Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung seines Wohnsitzes erhältlich ist, um nachzuweisen, dass er die Bedingungen erfüllt.

Auf der Erstbeschäftigungskarte wird angegeben, ob der betreffende Jugendliche bei der Berechnung der Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung doppelt gezählt wird (siehe Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im laufenden Quartal). Darüber hinaus bescheinigt die Erstbeschäftigungskarte auch, ob es sich um einen gering qualifizierten oder sehr gering qualifizierten Jugendlichen handelt.

Die Beantragung der Erstbeschäftigung wird für unzulässig erklärt, wenn sie zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der Jugendliche noch eine schulische Ausbildung mit einem vollständigen Lehrplan im Tagesunterricht absolviert.

Wenn der Arbeitsuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Erst-beschäftigungs-karte verfügt, kann auch der Arbeitgeber diese Karte beim LfA beantragen. Der Arbeit-geber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie dessen Wohnsitz, seine Identifizierungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Der Antrag auf Erhalt einer Erstbeschäftigungskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosenamt erfolgen. Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass das Erstbeschäftigungsabkommen erst ab dem 1. Tag des Quartals als gültig betrachtet wird, das dem Quartal folgt, in dem die Erstbeschäftigungskarte verspätet beantragt wurde.

Die Erstbeschäftigungskarte trägt als Gültigkeitsdatum den 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum eingestellt wird. Ansonsten ist dies das Dienstantrittsdatum. Wenn er den Dienst noch nicht angetreten hat, ist es das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird.

Die Erstbeschäftigungskarte ist maximal 12 Monate gültig (allerdings begrenzt auf den Tag vor seinem 26. Geburtstag) und darf für jeden Dienstantritt in der Gültigkeitsperiode benutzt werden. Die Gültigkeitsdauer kann mit der gleichen Periode verlängert werden, wenn der Jugendliche noch den Vorbedingungen entspricht.

Der Arbeitgeber des Jugendlichen, der im Laufe des Kalenderjahrs des Dienstantritts das **Alter von 19 Jahren nicht erreicht** und deshalb keine Erstbeschäftigungskarte

vorlegen muss, muss spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, eine Erstbeschäftigungs-karte beim zuständigen Arbeitslosenamt beantragen, wenn er das Erstbeschäftigungsabkommen fortsetzen will (u.a. im Rahmen der Zielgruppenermäßigung für gering qualifizierte Jugendliche). Bei seinem Antrag gibt er Folgendes an:

- die Identität des Arbeitgebers;
- die Identität des Arbeitnehmers;
- den Wohnort des Arbeitnehmers;
- die INSS-Nummer des Arbeitnehmers;
- das Dienstantrittsdatum.

Dem Antrag wird eine Kopie des Erstbeschäftigungsabkommen beigelegt.

Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass das Erstbeschäftigungsabkommen erst ab dem 1. Tag des Quartals als gültig betrachtet wird, das dem Quartal folgt, in dem die Erstbeschäftigungskarte verspätet beantragt wurde.

Das Erstbeschäftigungsabkommen wird automatisch verlängert, wenn er nach Ablauf seines Vertrags bei demselben Arbeitgeber **anschließend** den Dienst antritt. Ein neuer Antrag für eine Erstbeschäftigungskarte ist in diesem Fall nicht nötig.

Um aber bei einer **unterbrochenen** Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber Recht auf die Zielgruppenermäßigung für junge, gering qualifizierte Arbeitnehmer zu haben, muss er wieder eine Erstbeschäftigungskarte beantragen, die bescheinigt, dass er den Bedingungen noch entspricht.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet die Daten bezüglich der Erstbeschäftigungskarte elektronisch an das LSS weiter.

Das **Erstbeschäftigungsabkommen** muss nicht mehr gemäß einem festgelegten Modell erfolgen. Arbeitsverträge mit Jugendlichen, die während der Gültigkeitsdauer einer Erstbeschäftigungskarte abgeschlossen wurden, erhalten „automatisch“ die Qualifizierung „Erstbeschäftigungsabkommen“. Allerdings werden für das Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ II einige zusätzliche Angaben zur „Ausbildung“ gefordert, die mit diesem Typ einhergeht.

Über die **multifunktionelle Meldung** teilt der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungs-förderung“ mit, mit welchem Typ von Erstbeschäftigungsabkommen der Jugendliche angeworben wird und zu welcher Kategorie er gehört. Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber auch angeben, um welchen „Lehrlingstyp“ es sich bei den Parametern der Beschäftigungszeile handelt. In dem Feld „Beginndatum Zielgruppenermäßigung“ müssen Sie das Datum des allerersten Dienstantritts eintragen (für die Berechnung der Anzahl der Quartale G1 werden Quartale vor dem 1. Januar des Jahres, in dem der Arbeitnehmer 19 wird, automatisch NICHT berücksichtigt). Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung, das Recht der Zielgruppenermäßigung und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Daneben gibt der Arbeitgeber die entsprechende Zielgruppenermäßigung an.

K A P I T E L 1 1

Umstrukturierung

4.2.1101 Im Rahmen der Maßnahmen zur Unterstützung von infolge einer Umstrukturierung entlassenen Arbeit-nehmern wird ab dem dritten Quartal 2004 eine neue Zielgruppenermäßigung geschaffen, wobei dem Arbeit-geber ein finanzieller Vorteil gewährt wird, der einen Arbeit-nehmer einstellt, der durch ein Unternehmen in Umstrukturierung entlassen wurde. Daneben wird gleichfalls eine Pauschal-ermäßigung des Arbeit-nehmerbeitrags vorgesehen.

Im Folgenden wird nur die Beitragsermäßigung erörtert, die der Arbeit-geber beanspruchen kann, der den entlassenen Arbeit-nehmer einstellt. Wer weitere Informationen zu den Formalitäten wünscht, die einzuhalten sind, damit von der Entlassung eines Arbeit-nehmers infolge einer Umstrukturierung (Gründung einer Beschäftigungs-zelle, Outplacement-Betreuung usw.) die Rede sein kann, kontaktiert am besten das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER

4.2.1102 Jeder Arbeit-geber außer dem betreffenden Unternehmen in Umstrukturierung selbst oder ein Unternehmen, das zur gleichen Gruppe wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört.

B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER

4.2.1103 Alle Arbeit-nehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und in der Gültigkeitsperiode einer 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A' (siehe nachstehend die Erläuterung zu den Formalitäten) den Dienst bei einem anderen Arbeit-geber antreten.

C. ERMÄSSIGUNG

4.2.1104 Der Arbeit-geber hat für diesen Arbeit-nehmer Anspruch auf die Ermäßigung G2 in der Gültigkeitsperiode einer 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B', die maximal 3 Quartale beträgt (siehe nachstehend).

D. FORMALITÄTEN

4.2.1105 Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung händigt den Arbeit-nehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und auf das Outplacement-Angebot eingegangen sind sowie bei der Beschäftigungs-zelle angemeldet wurden, spontan eine 'Ermäßigungskarte Umstruktu-rierungen A' aus.

Gegen Vorlage einer Abschrift seines Arbeitsvertrags kann der Arbeit-nehmer mit einer gültigen 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A' beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung eine 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' mit einer Gültigkeitsdauer ab dem Datum des ersten Dienstantritts nach der Entlassung infolge der Umstrukturierung bis zum Ende des 2. Quartals nach dem Quartal des ersten Dienstantritts bekommen.

Jeder Arbeit-nehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' erhalten. Der Arbeit-nehmer kann aber stets eine Kopie dieser 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' bekommen.

Die 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' bleibt in der vorgegebenen Periode im Falle eines Arbeit-geberwechsels gültig.

Die 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' muss beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung spätestens am 60. Tag nach dem Dienstantrittsdatum oder gegebenenfalls nach dem Tag des Empfangs der 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' beantragt werden.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet dem LSS die erforderlichen Angaben bezüglich der Identifikation des Arbeit-nehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte zu.

TITEL 3

Besondere Ermäßigungen

K A P I T E L 1

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge für Arbeitnehmer mit niedrigen Verdiensten

4.3.101 Ab dem 01.01.2000 gilt eine Regelung zur Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge, um Arbeitnehmern mit einem niedrigen Lohn einen höheren Nettolohn zu garantieren, ohne dabei den Bruttolohn zu erhöhen. Ab dem 01.01.2005 wird diese Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge unter dem Namen ‚Arbeitsprämie' fortgesetzt.

A. ANWENDUNGSBEREICH

1. Beteiligte Arbeitnehmer

4.3.102 Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden.

Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeiter nicht in Betracht:
- Ärzte in der Ausbildung zum Facharzt.
- Lehrlinge, Praktikanten und andere Jugendliche in der Periode, in der sie teilweise sozialversicherungspflichtig sind (Periode, die am 31.12. des Kalenderjahrs endet, in dem sie 18 werden).

Die meisten statutarischen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors kommen auch nicht für die Ermäßigung in Betracht.

2. Praktische Anwendung der Ermäßigung

4.3.103 Die Ermäßigung besteht aus einer Pauschale, die sich progressiv verringert, je nachdem wie sich der Lohn erhöht. Der Arbeit-geber zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab. Die Arbeitsprämie gleicht den vollständigen Arbeitnehmerbeitrag für einen Referenzlohn bis ca. € 1050 brutto im Monat (Privatsektor) aus.

Wird der Lohn nicht monatlich, sondern z.B. jede Woche, alle zwei Wochen, alle vier Wochen usw. ausgezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf den Kalendermonat bezieht. In diesem Fall basiert die Berechnung auf den Tagen und Löhnen, die sich auf diesen Kalendermonat beziehen.

Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Monats mit aufeinander folgenden Verträgen arbeiten, wird der Ermäßigungsbetrag am Ende von jedem Vertrag oder bei jeder Bezahlung verrechnet, die sich auf diese Verträge bezieht.

B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.104 Die Ermäßigung wird für jeden Arbeitnehmer einzeln berechnet. Diese Berechnung umfasst drei Schritte.
- Zunächst wird der **Referenzmonatslohn** des Arbeitnehmers bestimmt.
- Anhand dieses Referenzmonatslohns erfolgt die Bestimmung des **Grundbetrags**

der Ermäßi-gung.

- Zum Schluss wird der **Betrag der Ermäßigung** festgestellt, indem der Grundbetrag bei unvoll-ständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmern berichtigt wird.

Ab dem 01.01.2006 wird in Bezug auf die Ermäßigung und die Lohngrenzen unterschieden, je nachdem ob der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber aus dem öffentlichen oder Privatsektor beschäftigt wird.

Im öffentlichen Sektor sind dies die Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden, u.a.

- beim Staat, den Gemeinschaften und den Regionen;
- bei den öffentlichen Einrichtungen, die davon abhängen, außer den autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen im Sinne von Artikel 1, § 4 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen, der 'Vlaamse Vervoer-maatschappij' und der 'Société régionale wallonne de Transport'
- den Kirchenräten;
- für Polder und größere Wassergräben verantwortliche Verwaltungen;
- den Baugesellschaften von Volkswohnungen;
- den Anwalts- und Ärztekammern usw.

1. Bestimmung des Referenzmonatslohns (S)

4.3.105 Den Referenzmonatslohn (S) können Sie direkt aus dem Bruttolohn des Arbeit-nehmers ableiten, der sich auf den Kalendermonat bezieht (W). Dabei wird Folgendes nicht berücksichtigt:

- Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der Arbeitsverträge (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage;
- Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6);
- das Weihnachtsgeld bis zum Betrag des Referenzmonatslohns (S), der in Betracht gezogen wird, um die Ermäßigung für den Monat zu berechnen, in dem das Weihnachtsgeld normalerweise ausgezahlt wird.

Sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte wird der Referenzmonatslohn auf der Basis der gemeldeten Bruttolöhne zu 100 % berechnet.

a) Definitionen

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen ist ein Arbeit-nehmer gemeint, für den J = D,

wobei:

- **J** = die Zahl der Tage des Arbeit-nehmers, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.

- **D** = die Höchstzahl der Tage, an denen Leistungen im betreffenden Monat in der jeweiligen Arbeitsregelung erbracht werden.

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen ist ein Arbeit-nehmer gemeint, für den J kleiner als D ist.

Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit vollständigen Leistungen gilt:

S = W

Für vollzeitbeschäftigte Arbeit-nehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

S = (W/J) x D

Der Bruch **W/J** wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt:

S = (W/H) x U

Der Bruch **W/H** wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR),

wobei:

- **H** = die Zahl der Stunden, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- **U** = die Anzahl der Stunden auf Monatsbasis, die übereinstimmt mit **D**.

Diese Berechnung gilt für:

- Arbeit-nehmer, die nur Teilzeitleistungen erbringen;
- Arbeit-nehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeit-geber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitarbeitnehmer, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeit-nehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in evtl. teilweiser (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension sowie um Saisonarbeiter, diskontinuierliche Arbeit-nehmer (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit) und Arbeit-nehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem kurzfristigen Vertrag und für eine Beschäftigung, die am Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht).

b) Hinweise

1. Für Arbeit-nehmer, die bei einer begrenzten Arbeit-gebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeit-nehmern ein Zuschuß gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird S pauschal um 80,57 EUR pro Monat verringert. Es betrifft Arbeitnehmer, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kommen.

2. Für Vollzeitarbeitnehmer, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie – nur für die Anwendung dieser Ermäßigung – alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R)

4.3.106 Der Grundbetrag der Ermäßigung (**R**) wird je nach der Höhe des Referenzmonatslohns (**S**) berechnet.

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die ab dem 01.01.2006 im Privatsektor gelten:

Angestellte (*)	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< = 1.234,23	140,00
> 1.234,23 und < = 2.035,96	140,00 - (0,1746 x (S - 1.234,23))
> 2.035,96	0

Arbeiter (**)	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	**R (Grundbetrag in EUR)**
< = 1.234,23	151,20
> 1.234,23 und < = 2.035,96	151,20 - (0,1886 x (S - 1.234,23))
> 2.035,96	0

Für den öffentlichen Sektor gelten auch die Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die ab dem 01.01.2006 im Privatsektor gelten.

(*) Mit „Angestellte“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 100 % auszuweisen sind, d.h. z. B. auch Arbeiter im öffentlichen Sektor.

(**) Mit „Arbeiter“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 108 % auszuweisen sind, d.h. z. B. auch Künstler.

R wird arithmetisch auf die nächste Einheit aufgerundet (Eurocent).

3. Bestimmung des Betrags der Ermäßigung (P)

4.3.107 **Für Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen** entspricht der Ermäßigungsbetrag **(P)** R**.**

Für Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmer wird der Ermäßigungsbetrag in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat bestimmt.

Für Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

P= (J/D) x R

Der Bruch J/D wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt:

P= (H/U) x R

Der Bruch H/U wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Je Arbeitnehmer darf die Ermäßigung nie mehr betragen als:
€ 929,60 für das Jahr 2000;
€ 981,66 pro Kalenderjahr für die Jahre 2001 und 2002;
€ 1.140,00 pro Kalenderjahr für die Jahre 2003 und 2004;
€ 1.440,00 pro Kalenderjahr ab 2005;
€ 1.680,00 pro Kalenderjahr ab 2006 (nur für den Privatsektor).

C. BEISPIELE

4.3.108 Nachstehend finden Sie die Zahlen, die seit dem 1.06.2001 gelten.

Beispiel 1: Für einen bestimmten Monat erhält ein **Angestellter** einen Bruttolohn in Höhe von **1.050,00 EUR**. Dieser Monat zählt normalerweise 22 Arbeitstage. Er wird mit 19 Tagen mit garantiertem Monatslohn (Code 1) und drei nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Krankheitstagen (Code 50) angegeben.

Sein Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.215,72 EUR**, nämlich 55,26 EUR (= 1.050,00/19 abgerundet auf zwei Dezimalen), multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **56,41 EUR**, nämlich 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **48,51 EUR**, nämlich 0,86 (= 19/22 abgerundet auf zwei Dezimalen) x 56,41.

Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 137,24 EUR (= 13,07 % von 1.050), sondern 88,73 EUR (= 137,24 -

48,51) einbehält.

Beispiel 2: Für einen bestimmten Monat erhält ein **Arbeiter** einen Bruttolohn in Höhe von **745,00 EUR** (zu 100 %). In diesem Monat, der normalerweise 22 Arbeitstage zählt, hat er 15 Normalarbeitstage (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2).

Sein Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.092,74 EUR**, nämlich 49,67 (= 745,00/15), multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **88,35 EUR** (sein Referenzlohn unterschreitet 1.147,70 EUR).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **60,08 EUR**, nämlich 0,68 (= 15/22 abgerundet auf zwei Dezimalen) x 88,35.

Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 105,16 EUR, nämlich 13,07 % von 804,60 (= 745 + 8 %), sondern 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08) einbehält.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.109 Die Arbeitgeber, die für die Beitragsermäßigung in Betracht kommen, müssen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung ausfüllen.

Von der Website des LSS (http://www.rsz.fgov.be) können Sie auch ein Programm zur Berechnung dieser Ermäßigung herunterladen.

K A P I T E L 2

Beihilfe für den nicht-kommerziellen Bereich zur Beschäftigungsförderung

4.3.201 Der Königliche Erlass vom 22.09.1989 zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Bereich gewährt Arbeitgebern im nicht-kommerziellen Bereich, die sich dazu verpflichten, die Beschäftigung von Risikogruppen zu fördern, eine Beitragsermäßigung.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.3.202 Dies betrifft Arbeit-nehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeit-nehmerbeitrag von 13,07 % schulden.

Nur die neuen Arbeit-nehmer, die eine gültige 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A' vorlegen können, kommen in Betracht. Eine erneute Einstellung beim Unternehmen in Umstrukturierung selbst oder bei einem Unternehmen, das zur gleichen Gruppe oder der gleichen technischen Betriebseinheit gehört, kommt für diese Ermäßigung nicht in Betracht.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung händigt den Arbeit-nehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und auf das Outplacement-Angebot eingegangen sind sowie bei der Beschäftigungs-zelle angemeldet wurden, spontan eine 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A' aus.

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG

4.3.203 Die Ermäßigung umfasst eine Pauschale in Höhe von 133,33 EUR pro Monat (133,33 EUR x 1,08 für die Arbeiter, die zu 108 % gemeldet wurden) und ist nur während der Dauer der Gültigkeit der 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' erhältlich, die maximal 3 Quartale beträgt. Der Arbeit-geber zieht den Betrag von den normalen Arbeit-nehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab.

Die Summe der Arbeit-nehmerbeitragsermäßigungen für Niedriglöhne und Umstrukturierung zusammen darf die geschuldeten persönlichen Sozialversicherungsbeiträge nicht überschreiten. Wenn die Summe der Ermäßigungen die geschuldeten persönlichen Beiträge überschreitet, wird zunächst die Ermäßigung für die Umstrukturierung begrenzt.

Der Ermäßigungsbetrag wird anteilig in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeit-nehmers im Monat berechnet:

VollzeitArbeit-nehmer mit vollständigen Leistungen	133,33 EUR
VollzeitArbeit-nehmer mit unvollständigen Leistungen	J/D x 133,33 EUR
TeilzeitArbeit-nehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgesetzte Arbeit-nehmer	H/U x 133,33 EUR

wobei:
- J = die Anzahl der Tage des Arbeit-nehmers, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden;
- D = die Höchstzahl der Tage, an denen Leistungen im betreffenden Monat in der jeweiligen Arbeitsregelung erbracht werden;
- H = die Zahl der Stunden, die mit den Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- U = die Anzahl der Stunden auf Monatsbasis, die übereinstimmt mit D.

Die Brüche J/D und H/U werden auf zwei Dezimalstellen abgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieser Brüche darf niemals größer sein als 1.

Die folgenden Arbeit-nehmer werden zur Berechnung der Ermäßigung TeilzeitArbeit-nehmern gleichgesetzt:
- Arbeit-nehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeit-geber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitarbeiter, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeit-nehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in evtl. teilweiser (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension sowie um Saison-arbeiter, diskontinuierliche Arbeit-nehmer (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit) und Arbeit-nehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem kurzfristigen Vertrag und für eine Beschäftigung, die am Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht).

Wenn der Lohn nicht monatlich, sondern beispielsweise jede Woche, alle zwei Wochen, alle vier Wochen usw. ausgezahlt wird, berechnet der Arbeit-geber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf den Kalendermonat bezieht. In diesem Fall basiert die Berechnung auf den Tagen und Löhnen, die sich auf diesen Kalendermonat beziehen.

Für Arbeit-nehmer, die innerhalb eines Monats mit aufeinander folgenden Verträgen arbeiten, wird der Ermäßigungsbetrag am Ende von jedem Vertrag oder bei jeder Bezahlung verrechnet, die sich auf diese Verträge bezieht.

Für VollzeitArbeit-nehmer, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie – nur für die Anwendung dieser Ermäßigung – alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.204

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung händigt den Arbeit-nehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und auf das Outplacement-Angebot eingegangen sind sowie bei der Beschäftigungs-zelle angemeldet wurden, spontan eine 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A' aus.

Gegen Vorlage einer Abschrift seines Arbeitsvertrags kann der Arbeit-nehmer mit einer gültigen 'Ermäßigungs-karte Umstrukturierungen A' beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung eine 'Ermäßigungs-karte Umstrukturierungen B' mit einer Gültigkeitsdauer ab dem Datum des ersten Dienstantritts nach der Entlassung infolge der Umstrukturierung bis zum Ende des 2. Quartals nach dem Quartal des ersten Dienstantritts bekommen.

Jeder Arbeit-nehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' erhalten. Der Arbeit-nehmer kann aber stets eine Kopie dieser 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' bekommen, wenn er in der Gültigkeitsperiode den Arbeit-geber wechseln sollte.

Die 'Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B' muss beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung spätestens am 60. Tag nach dem Dienstantrittsdatum oder gegebenenfalls nach dem Tag des Empfangs der 'Ermäßigungskarte

Umstrukturierungen B' beantragt werden.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet dem LSS die erforderlichen Angaben bezüglich der Identifikation des Arbeit-nehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte zu.

K A P I T E L 3

Beihilfe für den nicht-kommerziellen Bereich zur Beschäftigungs--förderung

4.3.301 Der Königliche Erlass vom 22.09.1989 zur Beschäftigungs-förderung im nicht-kommerziellen Bereich gewährt Arbeit-gebern im nicht-kommerziellen Bereich, die sich dazu verpflichten, die Beschäftigung von Risikogruppen zu fördern, eine Beitragsermäßigung.

A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER

4.3.302 Dabei handelt es sich um die bezuschussten Anstalten und Dienste für behinderte Personen zu Lasten des Fonds für medizinische, soziale und pädagogische Versorgung für Behinderte oder seine Rechtsnachfolger, sofern sie ihre Aktivität ohne Erwerbszweck ausüben.

Folgende Arbeit-geber sind ausgeschlossen:

- Arbeit-geber des öffentlichen Sektors;
- bezuschusste freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Dienste für Schul- und Berufsorientierung und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren.

4.3.303 Diese Anstalten müssen einen Tarifvertrag einhalten, der für alle Anstalten abgeschlossen wurde, die unter den Befugnisbereich desselben paritätischen Ausschusses fallen. Diese Bedingung gilt auch für Anstalten, die unter den Befugnisbereich eines paritätischen Ausschusses fallen.

Dieser Tarifvertrag muss die Bestimmungen umfassen, die durch Artikel 2, § 2 des Königlichen Erlasses vom 22.09.1989 zur Beschäftigungs-förderung im nicht-kommerziellen Bereich festgelegt wurden.

Sie müssen gemäß dem Gesetz vom 5.12.1968 über Tarifverträge und paritätische Ausschüsse abgeschlossen worden sein und außerdem durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit genehmigt worden sein.

B. ZUSCHUSSBETRAG

4.3.304 Der Zuschuss beträgt 2 % der Lohnmasse der Arbeit-nehmer (für Arbeiter bis zu 108 %) jeden Jahres, in dem der Vertrag angewandt wird, zuzüglich der Arbeit-geberbeiträge. Ab dem Zuschuss für das Jahr 1998 entsprechen die Zuschüsse höchstens den für das Jahr 1997 gewährten Summen.

Für diese Erhöhung gelten als Arbeit-geberbeiträge die Beiträge zu Lasten des Arbeit-gebers in Bezug auf:

- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags in Höhe von 1,60 %, der durch die Arbeit-geber geschuldet wird, die am 30.06. des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeit-nehmer beschäftigten;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor

medizinische Pflege);

- Kindergeld;
- Renten;
- Jahresurlaub für Arbeiter, sowohl den dreimonatlich geschuldeten Beitrag als auch den Jahresbeitrag zu 10,27 %;
- Arbeitsunfälle;
- Berufs-krankheiten.

In dem Maße, in dem der Tarifvertrag nicht eingehalten wird, wird der Zuschuss anteilmäßig für die betreffenden Monate verringert.

Das LSS berechnet diese Ermäßigung gemäß den Bestimmungen des Ministerialerlasses vom 08.11.1990 in Anwendung des Artikels 4, Absatz 3, des Königlichen Erlasses vom 22.09.1989 zur Beschäftigungs-förderung im nicht-kommerziellen Bereich.

C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.305 Die beteiligten Anstalten reichen beim LSS einen schriftlichen Antrag ein. Legen Sie diesem Antrag eine Bescheinigung bei, die durch den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung, Ernest Blerotstraat 1 in 1070 Brüssel ausgestellt wurde, gemäß Artikel 1, § 2 des Ministerial-erlasses vom 08.11.1990 in Ausführung des Artikels 4, § 3 des Königlichen Erlasses vom 22.09.1989.

Nachdem das LSS die Bescheinigung erhalten hat, aus der hervorgeht, dass der Tarifvertrag eingehalten wurde, wird es den Zuschussbetrag berechnen.

Sofern das LSS über die Bescheinigung verfügt, wird der Betrag des Zuschusses den beteiligten Anstalten innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Antrags mitgeteilt. Das LSS erklärt den Begünstigten, wie sie den Betrag des Zuschusses verrechnen können.

K A P I T E L 4

System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden

4.3.401 Das Programmgesetz vom 30.12.1988 gewährt bestimmten Arbeit-gebern, die bezuschusstes Vertragspersonal unter bestimmten Bedingungen einstellen, eine Ermäßigung der Arbeit-geberbeiträge für die soziale Sicherheit kraft dieser Arbeitnehmer.

A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER

4.3.402 Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und Behörden des föderalen Staats oder diejenigen, die von ihm abhängen;
- Verwaltungen der Gemeinschaften und der Regionen und die öffentlichen Anstalten, die von ihnen abhängen;
- die durch die Gemeinschaften eingerichteten, zugelassenen oder bezuschussten Bildungsanstalten;
- gemeinnützige Anstalten und Vereinigungen ohne Erwerbszweck sowie Anstalten, die einen sozialen, humanitären oder kulturellen Zweck anstreben;
- lokale Gesellschaften für Sozialwohnungen.

Vom System des bezuschussten Vertragspersonals und deshalb von der oben genannten Ermäßigung der durch die Arbeit-geber geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge sind folgende Arbeit-geber jedoch ausgeschlossen:

- Vereinigungen ohne Erwerbszweck, in denen die lokale Behörde eine ausschlaggebende Rolle bei der Gründung oder der Leitung spielt;
- Krankenhäuser;
- öffentliche Geldinstitute.

B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG

4.3.403 Behörden, die gemäß diesem Programmgesetz und seinen Durchführungsbeschlüssen bezuschusstes Vertrags-personal beschäftigen, für das sie eventuell eine Prämie erhalten, haben während der gesamten Beschäftigungsdauer dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen in Bezug auf folgende Sektoren:

- Alters- und Hinterbliebenenrenten der Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag in Höhe von 1,60 %, der nur durch die Arbeit-geber geschuldet wird, die am 30.06. des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigten.
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Gemäß den Bestimmungen des Programmgesetzes wird das Vertragspersonal, das als Ersatz für (vertraglich und satzungsgemäß eingestellte) Beamte eingestellt wird, die Anspruch auf eine Laufbahnunterbrechung haben, die durch Artikel 99 bis 107 des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage vom 22. Januar 1985 über soziale Bestimmungen eingeführt wurde, für die Gewährung der Ermäßigung bezuschusstem Vertragspersonal gleichgesetzt.

Für Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses wird keine Ermäßigung gewährt.

C. EINREICHEN EINES ANTRAGS AUF ANSTELLUNG VON BEZUSCHUSSTEM VERTRAGSPERSONAL

4.3.404 Für genauere Angaben zur Art und Weise, wie Sie den Antrag auf Anstellung von bezuschusstem Vertragspersonal bei der zuständigen Behörde einreichen müssen sowie bezüglich der Modalitäten betreffs der Zahlung und Gewährung der Prämie müssen Sie die jeweils zuständigen Instanzen kontaktieren.

1) Behörden des föderalen Staats

- Für den Prämienantrag

Föderaler Öffentlicher Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung, Dienststelle für bezuschusstes Vertragspersonal

Ernest Blerotstraat 1 in 1070 Brüssel.

- Für die Zahlung der Prämie

Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung

Keizerslaan/Boulevard de l'Empereur 7 in 1000 Brüssel.

2) Behörden der Flämischen Gemeinschaft

- Für den Prämienantrag
Ministerium der Flämischen Gemeinschaft, Verwaltung der Wirtschaft und Beschäftigung, Dienststelle für Beschäftigung
Markiesstraat/Rue de Marquis 1 in 1000 Brüssel.
- Für die Zahlung der Prämie
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung)
Keizerslaan, Boulevard de l'Empereur 11 in 1000 Brüssel.

3) Behörden der Wallonischen Region

- Für den Prämienantrag
Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie 1 in 5100 Jambes;
- Für die Zahlung der Prämie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 in 6000 Charleroi.

4) Behörden der Brüsseler Hauptstädtischen Region

- Für die Beantragung und Bezahlung der Prämie
Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (Brüsseler Regionalstelle für Arbeitsvermittlung BGDA)
Anspachlaan 65 in 1000 Brüssel.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.405 Die Quartalsmeldung enthält angepasste Rubriken und Beitragsprozentsätze, die die Befreiung von Beiträgen berücksichtigen.

K A P I T E L 5

Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor

4.3.501 Das Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gewährt frühestens ab dem 1.07.1995 Arbeitgebern aus dem öffentlichen Sektor, die bestimmte Arbeitnehmer infolge der Neuverteilung der Arbeit einstellen, eine Beitragsermäßigung.

Die Merkmale dieser Neuverteilung der Arbeit und der Beitragsermäßigung hängen davon ab, ob es sich um eine föderale Behörde, Provinzen oder Kommunen, autonome öffentliche Wirtschafts-unternehmen oder Behörden handelt, die zu keiner dieser drei Kategorien gehören.

Nachstehend werden hintereinander die föderalen Behörden, die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen und die anderen Behörden erörtert. Gemeinden und Provinzen werden nicht erörtert, da sie ihre Sozialversicherungsbeiträge an die LSSPLV bezahlen.

Mit Ausnahme der Beitragsermäßigung ist nicht das LSS, sondern der „Service public fédéral (SPF) Personnel et Organisation“ (der Föderale Öffentliche Dienst (FÖD) für Personal und Organisation) für das Gesetz über die Neuverteilung der Arbeit zuständig. Bei diesem Dienst sind alle Informationen erhältlich. Der folgende Text ist nur eine allgemeine Beschreibung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

A. FÖDERALE BEHÖRDEN

4.3.502 Das Gesetz gewährt die Ermäßigung Arbeit-gebern, die Vertragspersonal einstellen, um die Arbeitszeit zu füllen, die frei wird, da sich einige Personalmitglieder dazu entschieden, vier Fünftel der ihnen normalerweise auferlegten Arbeitszeit zu arbeiten.

1. Beteiligte Arbeitgeber

4.3.503 Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und sonstige Ämter der föderalen öffentlichen Dienste;
- Kanzleien und Staatsanwaltschaften;
- die in Artikel 1 des Gesetzes vom 16.03.1954 über die Kontrolle von einigen gemeinnützigen Anstalten angegebenen gemeinnützigen Anstalten, die unter die Gewalt, die Kontrolle oder Treuhandschaft des Staats fallen.

Folgende gemeinnützige Anstalten fallen nicht unter diese Maßnahme:

- Anstalten der Kategorie A im Sinne des oben genannten Gesetzes vom 16.03.1954, mit Ausnahme des Office de renseignements et d'aide aux familles des militaires (des Hilfs- und Informationsamtes für Familien von Soldaten), des Amtes zur Regelung der Binnenschifffahrt, der Gebäuderegie, des Instituts für Veterinärprüfung, des Fonds flamand de construction d'institutions hospitalières et médico-sociales (Fonds für den Bau von Krankenhäusern und medizinisch-sozialen Anstalten), des belgischen Instituts für Postdienste und Telekommunikation, des Institut national de recherche sur les conditions de travail (des Nationalen Forschungsinstituts für Arbeitsumstände) und des Bureau fédéral du plan (des föderalen Planbüros);
- das Nationale Orchester von Belgien;
- *Koninklijke Muntschouwburg (Théâtre Royal de la Monnaie);*

- die Anstalten der Kategorie C des Gesetzes vom 16.03.1954, mit Ausnahme des Office de contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités (OCM-CDZ) (= Kontrollamt für Krankenkassen und Landesverbände der Krankenkassen) sowie des Kontrollamtes für Versicherungen.

Folgende Anstalten fallen jedoch unter die Maßnahme:
- das Sekretariat des Conseil central de l'économie (Zentralrats für die Wirtschaft);
- *Centre pour l´égalité des chances et la lutte contre le racisme/ Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (CEOOR) (Zentrum für Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit);*
- die Vermögen der wissenschaftlichen Anstalten, die zum Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Wirtschaft, KMU, Mittelstand und Energie gehören.

2. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.3.504 Es muss unterschieden werden zwischen Personalmitgliedern, die Arbeitszeit frei machen, indem sie sich für eine 4/5-Arbeitsregelung entscheiden (erste Kategorie) und denjenigen, die sie ersetzen und für die die Beitragsermäßigung gilt (zweite Kategorie).

a) Erste Kategorie

Das LSS ist nicht befugt, zu ermitteln, ob sich ein Personalmitglied kraft des Gesetzes vom 10.04.1995 für die Viertagewochenregelung entscheiden kann. Die betreffende Behörde muss - eventuell nach Rücksprache mit dem Service public fédéral (SPF) Personnel et Organisation (dem Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Personal und Organisation) - diese Entscheidung treffen.

b) Zweite Kategorie

Bei dieser Kategorie handelt es sich um Arbeitnehmer, die vollzeitlich bzw. teilzeitlich ggf. mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zur Ausführung von Artikel 9, § 1 des Gesetzes eingestellt werden. Es betrifft deshalb Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer der ersten Kategorie ersetzen. Bei Dienstantritt müssen sie zu einer der folgenden Kategorien gehören:
- unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose;
- Empfänger des Existenzminimums;
- Behinderte, die eine einkommensersetzende Beihilfe erhalten;
- Vertragspersonal, das durch die betreffende Behörde mit einem Ersatzvertrag beschäftigt wird.

3. Ermäßigungsbetrag

4.3.505 Vom 01.07.1995 bis 31.12.2007 haben die föderalen Behörden Anspruch auf eine Beitrags-ermäßigung für das Vertragspersonal, das sie kraft Artikel 9, § 1 des Gesetzes einstellen (zweite Kategorie s.o.). Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für die folgenden Regelungen:
- Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektoren der Leistungen und der medizinischen Pflege;
- Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag, der nur durch die Einrichtung geschuldet wird, die am 30.06. des vorigen Jahres mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigte, für ihre Arbeitnehmer, auf welche die koordinierten Gesetze des Jahresurlaubs der Lohnarbeiter anwendbar sind;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;

- Lohnmäßigungsbeitrag

4. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.506 Um Anspruch auf die Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt.

B. AUTONOME ÖFFENTLICHE WIRTSCHAFTSUNTERNEHMEN

4.3.507 Das Gesetz gewährt Anstalten die Beitragsermäßigung für Vertragspersonal, das sie im Rahmen eines Betriebsplans zur Neuverteilung der Arbeit einstellen.

1. Beteiligte Arbeitgeber

4.3.508 Dabei handelt es sich um:
- Belgacom;
- Die Post;
- die „Nationale Gesellschaft der Belgischen Eisenbahnen“;
- die Régie de Transport Maritime (Regie für Maritimen Transport);
- die Régie des voies aériennes (Flughafendienste).

2. Beteiligte Arbeitnehmer

4.3.509 Die Arbeitnehmer müssen zu denselben Kategorien wie bei den föderalen Behörden gehören (siehe oben, zweite Kategorie).

3. Der Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit

4.3.510 Die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen müssen zunächst einen Betriebsplan erstellen, der eine positive Auswirkung auf die Beschäftigung bezweckt.

Dieser Plan kann folgende Maßnahmen umfassen:
- freiwillige Teilzeitarbeit;
- Arbeitszeitverkürzung mit ausgleichender Einstellung;
- Begrenzung von Überstunden mit ausgleichender Einstellung;
- Einführung eines Rechts auf Laufbahnunterbrechung und/oder Verringerung der Arbeitsleistungen mit obligatorischem Ersatz;
- Einführung einer Halbzeitfrühpension mit obligatorischem Ersatz;
- Einführung von Schichtarbeit mit ausgleichender Einstellung;
- Einführung flexibler Arbeitszeiten mit ausgleichender Einstellung;
- Einführung einer Viertagewochenregelung mit ausgleichender Einstellung;
- sonstige unternehmensspezifische Sondermaßnahmen bezüglich der Neuverteilung der Arbeit mit ausgleichender Einstellung und/oder Ersatz.

Der Betriebsplan muss außerdem durch Königlichen Erlass genehmigt werden. Der Betriebsplan kann nur genehmigt werden, wenn ein Finanzplan beigelegt wird, aus dem hervorgeht, dass die sich daraus ergebenden Kosten durch den Betrieb getragen werden und dass die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen keine Wettbewerbsverzerrung zur Folge hat.

4. Ermäßigungsbetrag

4.3.511 Frühestens ab 01.07.1995 bis 31.12.2007 haben die autonomen öffentlichen Wirtschafts-unternehmen Anspruch auf Beitragsermäßigung für die o.a. infolge eines Betriebsplans eingestellten Arbeitnehmer.

Die Regelungen, für die sie keine Beiträge bezahlen müssen, sind dieselben wie bei den föderalen Behörden.

Achtung: Die Ermäßigung gilt erst ab Inkrafttreten des Königlichen Erlasses, der den Betriebsplan genehmigt.

5. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.512 Um Anspruch auf die Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt.

C. SONSTIGE BEHÖRDEN

4.3.513 Bei dieser Kategorie handelt es sich um alle beim LSS eingetragenen Behörden mit Ausnahme von:

- den föderalen Behörden;
- autonome öffentliche Wirtschaftsunternehmen;
- den Behörden, auf die das Gesetz vom 5.12.1968 über die kollektiven Arbeitsverträge und die paritätischen Ausschüsse anwendbar ist.

Der König kann diesen Anstalten, die entweder individuell bzw. gemeinsam einen betreffenden Antrag stellen, unter bestimmten Bedingungen die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit bewilligen, wenn sie Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit mit teilweisem Lohnausgleich treffen.

Zusätzlich kann der Königliche Erlass für die Gemeinschaften und Regionen andere Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit vorsehen, unter der Bedingung, dass:

- zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden;
- die Gemeinschaft oder die Region einen Finanzplan vorlegen, aus dem die budgetäre Neutralität der Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit für die föderale Staatskasse hervorgeht.

K A P I T E L 6

Königlicher Erlass 499

4.3.601 Der Königliche Erlass Nr. 499 organisiert ein begrenztes Sozialstatut für aussichtsarme Jugendliche in bestimmten Vereinigungen ohne Erwerbszweck und gewährt eine Ermäßigung der Arbeit-geberbeiträge.

A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER

4.3.602 Es handelt sich um Vereinigungen ohne Erwerbszweck, die:

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

B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER

4.3.603 Die Maßnahme ist für Jugendliche bestimmt, die nicht in das Erwerbsleben integriert sind, keine Sozialhilfe erhalten und für die es auf normalem Wege keine Möglichkeit gibt, eingestellt zu werden.

Zur Zeit der Einstellung:

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

Das Gesetz vom 27.06.1969 ist jedoch nicht auf die Personen anwendbar, deren Monatseinkom-men nicht mindestens einem Drittel des garantierten, durchschnittlichen, monatlichen Mindest-einkommens entspricht, das durch den Tarifvertrag Nr. 43 festgelegt wird und das im letzten Monat des Kalenderjahres vor der Berechnung der Beiträge anwendbar ist (€ 411,40 für 2006). Für diese Personen muss eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen werden.

C. VORTEILSBETRAG

4.3.604 Für die oben genannten aussichtsarmen Jugendlichen ist die Anwendung des Sozial-versicherungs-gesetzes auf die Regelung der obligatorischen Kranken- und Invaliditäts-versicherung und die Regelung des Kindergelds für Arbeit-nehmer begrenzt. Die Vereinigungen ohne Erwerbszweck, die sie einstellen, werden von den Arbeit-geberbeiträgen für diese Sektoren befreit. Beiträge für Arbeits-unfälle, Berufskrankheiten und bezahlten Bildungs-urlaub werden jedoch weiterhin geschuldet.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.605 Die Vereinigungen ohne Erwerbszweck, die aussichtsarme Jugendliche einstellen, müssen die Direktion Identifikation des LSS davon in Kenntnis setzen. Sie erhalten dann eine (zusätzliche) Arbeit-geber-kennzahl „071“, so dass bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge für aussichtsarme Jugendliche die Beschränkung des Sozialversicherungsgesetzes und die Befreiung von den Arbeit-geberbeiträgen berücksichtigt werden können.

K A P I T E L 7

Königlicher Erlass 483

4.3.701 Der Königliche Erlass Nr. 483 führt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers in der Eigenschaft von Hauspersonal ein.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.3.702 Es handelt sich um natürliche Personen, die seit dem 1.01.1980 dem Sozialversicherungsgesetz vom 27.06.1969 wegen der Beschäftigung von Hausangestellten nicht mehr unterlagen und die einen ersten Arbeitnehmer in der Eigenschaft von Hauspersonal, das dem Sozialversicherungsgesetz unterliegt, einstellen.

B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER

4.3.703 Es handelt sich um Arbeit-nehmer, die bei der Einstellung seit mindestens sechs Monaten entweder:

- unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind;
- den Lebenslohn (das frühere Existenzminimum) erhalten;
- in das Einwohnerverzeichnis eingetragen sind und Anspruch auf Sozialhilfe, jedoch infolge ihrer Staatsbürgerschaft nicht auf den Lebenslohn haben.

Mit Hauspersonal sind gemeint:

- Hausangestellte, d.h. Arbeit-nehmer, die sich dazu verpflichten, gegen einen Lohn und unter Aufsicht des Arbeit-gebers hauptsächlich haushaltliche Handarbeit im Zusammenhang mit dem Haushalt des Arbeit-gebers oder seiner Familie auszuführen;
- Arbeit-nehmer, die sich dazu verpflichten, gegen einen Lohn und unter der Aufsicht des Arbeit-gebers Geistes- oder Handarbeit innerhalb der Immobilie, im Haus oder im Freien, für die privaten Bedürfnisse des Arbeit-gebers oder seiner Familie auszuführen.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.704 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den GrundArbeit-geberbeiträgen. Folgende Beiträge werden weiterhin geschuldet:

- der Beitrag für den Jahresurlaub (nur für Arbeit-nehmer, die durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte oder Arbeiter gebunden sind);
- der Beitrag für bezahlten Bildungsurlaub.

4.3.705 Die Ermäßigung wird für die gesamte Laufzeit des Arbeitsvertrags für einen einzigen Arbeit-nehmer gewährt.

Wenn der Arbeitsvertrag dieses Arbeit-nehmers abläuft, wird die Ermäßigung weiterhin gewährt, wenn der Arbeit-geber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Vertrags einen anderen Arbeit-nehmer in der Eigenschaft von Hauspersonal einstellt, der die genannten Bedingungen erfüllt.

Wenn der Arbeit-nehmer, für den die Ermäßigung gewährt wurde, entlassen wird und er deswegen Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung hat, darf die Ermäßigung der Arbeit-geberbeiträge nicht auf diese Entschädigung angewandt werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.706 Der Arbeitgeber, der einen ersten Hausangestellten einstellt, auf den die Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer anwendbar ist, muss seine Mitgliedseintragung beim LSS beantragen. In seinem Antrag muss er angeben, ob es sich um Hauspersonal handelt, das durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte gebunden ist, bzw. um anderes Hauspersonal.

Anhand dieser an das LSS weitergeleiteten Informationen wird der Arbeitgeber eine Arbeitgeberkennzahl erhalten, sodass er den jeweiligen Arbeitnehmer anmelden und die Ermäßigung berechnen kann.

4.3.707 Der Arbeitgeber, der meint, dass er Anspruch auf die Ermäßigung hat, muss zu dem Zeitpunkt, zu dem er seine erste Meldung für den Arbeitnehmer einreicht, der die betreffenden Bedingungen erfüllt, dem LSS oder seinem Sozialsekretariat eine Bescheinigung vorlegen, die durch folgende Behörden ausgestellt wurde:

- das Landesamt für Arbeitsbeschaffung, wenn es sich um einen unterstützungsberechtigten Vollarbeitslosen handelt;
- das ÖHSZ, wenn es sich um eine Person handelt, die einen Lebenslohn oder Sozialhilfe bezieht.

K A P I T E L 8

Beschäftigungs-förderung im nicht-kommerziellen Bereich ('soziale MARIBEL'-Maßnahme)

4.3.801

Der Königliche Erlass vom 18.07.2002 regelt ein neues Beitragsermäßigungssystem, das haupt-sächlich für den nicht-kommerziellen Bereich gilt. Der betreffende Sektor hat Anspruch auf eine Pauschalermäßigung für jeden Arbeitnehmer, der im Quartal mindestens 50 % (33 % ab dem 01.07.2004 für den Sektor der beschützenden Werkstätten, 22 % vor diesem Datum) der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden einer Vollzeitstelle leistet. Es ist deshalb keine Beitragsermäßigung auf dem Niveau des Arbeitgebers, sondern auf dem Niveau des Sektors, in dem der Arbeitgeber aktiv ist. Die Beträge, die durch diese Maßnahme in einem Sektor frei werden, werden zur Beschäftigungsförderung im Sektor verwendet.

Der Ermäßigungsbetrag wird durch das LSS selbst berechnet, von den betreffenden Arbeitgebern einbehalten und an die dazu gegründeten Sozialkassen weiter überwiesen. Der Arbeitgeber muss jedoch die im Rahmen der „soziale Maribel"-Maßnahme gewährte Ermäßigung berücksichtigen, um den Höchstbetrag zu bestimmen, der noch für etwaige andere Ermäßigungen in Betracht kommt, die er anwenden kann.

Der nachstehende Text ist eine allgemeine Beschreibung und behandelt nur den Einfluss der Ermäßigung auf die LSS-Meldung. Genaue Informationen zur „soziale Maribel"-Maßnahme sind beim Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat 1 in 1070 Brüssel erhältlich (Tel. 02 233 41 11).

A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER

4.3.802

Die Maßnahme betrifft Arbeitgeber, die für ihre gemeldeten Arbeitnehmer zu einem der folgenden paritätischen Ausschüsse gehören:

- dem Paritätischen Unterausschuss für Privatkrankenhäuser;
- dem Paritätischen Unterausschuss für Gesundheitsanstalten und -behörden;
- dem Paritätischen Ausschuss für Familien- und Altenpflegedienste;
- dem Paritätischen Unterausschuss für Familien- und Altenpflegedienste der französischen Gemein-schaft, der wallonischen Region und der deutschsprachigen Gemeinschaft;
- dem Paritätischen Unterausschuss für Familien- und Altenpflegedienste der flämischen Gemeinschaft;
- dem Paritätischen Ausschuss für Erziehungs- und Wohnanstalten und -behörden;
- dem Paritätischen Unterausschuss für Erziehungs- und Wohnanstalten der flämischen Gemein-schaft;
- dem Paritätischen Unterausschuss für Erziehungs- und Wohnanstalten der französischen Gemein-schaft;
- dem Paritätischen Unterausschuss für die beschützenden Werkstätten, die von der Flämischen Gemein-schaft oder der Flämischen Gemeinschaftskommission bezuschusst wurden und für die sozialen Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft zugelassen und/oder bezuschusst wurden, außer den sozialen Werkstätten;

- dem Paritätischen Unterausschuss für die beschützenden Werkstätten, die von der Französischen Gemein-schaftskommission zugelassen wurden;
- dem Paritätischen Unterausschuss für die beschützenden Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft;
- dem Paritätischen Ausschuss für den soziokulturellen Sektor.

Die Maßnahme gilt auch für einige Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor.

B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER

4.3.803 Für den Privatsektor kommen nur die Arbeitnehmer, die unter alle Regelungen fallen, für die Einbehaltung im Rahmen der „soziale Maribel"-Maßnahme in Betracht.

Der Arbeitgeber muss eine Ermäßigung für jeden Arbeitnehmer berücksichtigen, der im Quartal mindestens 50 % der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden leistet, die im betreffenden Sektor für eine Vollzeitstelle vorgesehen sind.

Dieser Bedingung gilt als entsprochen, wenn der Leistungsbruch **µ (glob)** des Arbeitnehmers mindestens 0,49 beträgt. Die Bestimmung von **µ (glob)** erfolgt auf die gleiche Weise wie bei der Berechnung der harmonisierten Ermäßigung 2004.

In Abweichung davon ist für den Sektor der beschützenden Werkstätten ab dem 01.7.2004 ein Mindestsatz von 33 % erforderlich. Vor diesem Datum reichte eine Beschäftigung von 22 % aus.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.804 Ab dem 1. Januar 2005 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 354,92 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.

D. PRÜFUNG DER AUSWIRKUNG AUF ZUSÄTZLICHE ARBEITS-PLÄTZE

4.3.805 Der Erlös der 'sozialen MARIBEL'-Maßnahme muss in zusätzliche Arbeitsstellen und eine Erhöhung des Arbeitsvolumens umgesetzt werden. Für genaue Informationen über die Art und Weise, wie geprüft werden wird, ob diese Bedingung erfüllt wurde, wenden Sie sich bitte an den Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konvertierung.

E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.806 Die Arbeit-geber müssen nichts in ihrer Meldung angeben. Das LSS berechnet selbst den Ermäßigungsbetrag.

Arbeit-geber, die zum paritätischen Unterausschuss 305.02 gehören (Gesundheitsfürsorge mit Ausnahme von Krankenhäusern), müssen beim Ausfüllen ihrer Meldung eine weitere Unterteilung des paritätischen Unterausschusses benutzen.

F. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

4.3.807

Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die Beanspruchung der im Rahmen der „soziale Maribel“-Maßnahme gewährten Ermäßigung begründet, muss deshalb die „soziale Maribel“-Pauschal-ermäßigung in Höhe von 354,92 EUR vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützenden Werkstatt bei der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge, die für die anderen Ermäßigungen in Betracht kommen, diese Pauschale NICHT berücksichtigt werden.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „soziale Maribel“-Maßnahme fallen, wird der Betrag der „soziale Maribel"-Maßnahme aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbrüchen (µ / µ [glob]) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen.

Die Ermäßigung im Rahmen der „soziale Maribel“-Maßnahme ist nicht kumulierbar mit:

- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für bezuschusstes Vertragspersonal;
- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für Vertragspersonal, das infolge der Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor eingestellt wird;
- die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose;
- die Übergangsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose (Übergangsmaßnahmen Beschäftigungs-plan für Arbeits-suchende, Activa-Plan, Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen, Eingliederungsprojekte).

Beide Befreiungen und die aufgelisteten Ermäßigungen können deshalb vollständig angewandt werden, ohne vorher den Betrag der „soziale Maribel“-Maßnahme abzuziehen. Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt und für eine Beschäftigungszeile eine der beiden Befreiungen oder eine der aufgelisteten Ermäßigungen angewendet wird, muss die Einbehaltung im Rahmen der „soziale Maribel“-Maßnahme für keine Beschäftigungszeile berücksichtigt werden.

K A P I T E L 9

Wissenschaftliche Forschung

4.3.901 Das Gesetz vom 29.04.1996 über soziale Bestimmungen und der Königliche Erlass vom 5.03.1997 zur Ausführung von Titel VI dieses Gesetzes regeln ab dem 1.10.1996 eine Ermäßigung der Arbeit-geberbeiträge für bestimmte Arbeit-geber, die zusätzliche Arbeit-nehmer für die wissenschaftliche Forschung einstellen.

A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER

4.3.902 Dabei handelt es sich um:

- Universitäten und damit gleichgesetzte Bildungsanstalten;
- wissenschaftliche Anstalten, die durch den föderalen Staat, die Gemeinschaften oder Regionen oder – in der Brüsseler Hauptstädtischen Region – die Gemeinschaftliche Gemein-schafts-kommission verwaltet werden;
- die Anstalten oder Institute, die durch den föderalen Staat, die Gemeinschaften oder Regionen oder – in der Brüsseler Hauptstädtischen Region – die Gemeinschaftliche Gemein-schaftskommission zugelassen oder bezuschusst werden.

B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER

4.3.903 Es betrifft Arbeit-nehmer, die im Rahmen eines Vertrags eingestellt werden, der mit den föderalen Ministern für soziale Angelegenheiten und Wissenschaftspolitik abgeschlossen wurde, und die mit wissenschaftlicher Forschung betraut wurden. Sie müssen eine netto zusätzliche Einstellung der Anzahl der Arbeit-nehmer darstellen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung beschäftigt sind.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.904 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von Arbeit-geberbeiträgen für folgende Sektoren:

- Alters- und Hinterbliebenenrenten für Arbeit-nehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor medizinische Pflege;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen;
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeit-geber geschuldete Beitrag;
- Kindergeld;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Der Arbeitslosenbeitrag, der nur durch die Arbeit-geber geschuldet wird, die am 30.06. des vorigen Jahres 10 oder mehr Arbeit-nehmer beschäftigten (zur Zeit 1,60 %), muss weiterhin gezahlt werden.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTE

4.3.905 Der Arbeit-geber muss einen Antrag bei den föderalen Diensten für Wissenschaftliche,

Technische und Kulturelle Angelegenheiten einreichen, die auch die erforderlichen Informationen in Bezug auf die zu erledigenden Formalitäten und die einzuhaltenden Verpflichtungen erteilen können.

Die Ermäßigungsbeträge werden mit den entsprechenden Codes in der Quartalsmeldung angegeben.

Das Landesamt prüft die Ermäßigung am Ende jeden Jahres anhand der Listen der föderalen Dienste für Wissenschaftliche, Technische und Kulturelle Angelegenheiten. Der Arbeitgeber muss dem LSS oder seinem Sozialsekretariat keine Bescheinigungen zuleiten.

K A P I T E L 1 0

Baggerführer auf hoher See und Schleppschifffahrtsektor

4.3.1001 Seit dem 1.01.1997 gilt eine Ermäßigungsregelung bezüglich der Arbeit-geberbeiträge für Arbeit-geber, die auf hoher See Bagger führen (Königlicher Erlass vom 25.04.1997). Seit dem 1.01.2000 gilt diese Regelung auch für den Schleppschifffahrtsektor.

Gleichfalls wurde für beide Arbeit-geberkategorien am 1.01.2000 eine Beitragsermäßigungs-regelung eingeführt, gemäß der der Arbeit-geber den Teil der Arbeit-nehmerbeiträge, den er einbehalten hat und der sich auf den Teil des Lohns bezieht, der den Grenzbetrag für die Rentenberechnung überschreitet, nicht an das LSS weiter überweisen muss.

Die seit dem 1.01.2000 anwendbaren Ermäßigungen werden durch zwei Königliche Erlasse vom 16.05.2001 geregelt.

A. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER UND ARBEIT-GEBER

4.3.1002 **Baggersektor:**

Die Ermäßigungen gelten für Arbeit-nehmer, die an Bord eines in einem EU-Mitgliedstaat registrierten Schiffs beschäftigt sind, für das ein Klassenzertifikat vorgelegt werden kann.

Schleppschifffahrt:

Der Arbeit-geber muss den Tarifvertrag vom 3.03.2000 im Zusammenhang mit einer Beschäftigungs--klausel abgeschlossen haben, gemäß der den im Schleppschifffahrt tätigen Unternehmen eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge gewährt wird.

Die Ermäßigungen gelten für Arbeit-nehmer, die an Bord eines in einem EU-Mitgliedstaat registrierten Schiffs beschäftigt sind, für das ein Klassenzertifikat vorgelegt werden kann.

B. BEDINGUNG IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSVOLUMEN

4.3.1003 Um Anspruch auf diese Ermäßigungen zu erheben, muss die Beschäftigung an Bord der Schiffe mit einem Klassenzertifikat zumindest erhalten bleiben.

Die genauen Bedingungen werden durch Ministerialerlass festgelegt. Gleichfalls ist vorgesehen, dass – wenn der Arbeitgeber sich auf höhere Gewalt berufen kann – von diesen Bedingungen abgewichen werden kann.

Arbeitgeber, die für diese Ermäßigung in Betracht kommen, wenden sich an die Dienst-stelle für die Kontrolle der Meldungen (Herrn L. Beeckmans, Tel. 02 509 34 82), um weitere Angaben zum Nachweis des Arbeitsvolumens zu erhalten. Die Arbeitgeber aus dem Schleppschifffahrtsektor können sich gleichfalls an den Paritätischen Ausschuss für die Binnenschifffahrt und ab seiner Gründung an den Paritätischen Unterausschuss für Schleppdienste wenden. Für diesen Sektor wird nämlich die Untersuchung, ob das Arbeitsvolumen erhalten bleibt, durch dieses Organ durchgeführt.

Die Arbeitgeber aus dem Baggerführersektor müssen für jedes Quartal, für das sie die Ermäßigung beanspruchen, und für die übereinstimmenden Quartale von 1999

Folgendes per Schiff mit einem Klassenzertifikat mitteilen:

- alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage bezüglich der Beschäftigung an Bord dieses Schiffs, mit Ausnahme der Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaft-lichen Gründen (Leistungscode 71) und der mit Leistungscode 30 angegebenen Tage. Auch die auf den Beschäftigungszeilen angegebenen Tage, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags angegeben werden (Lohncode 3), zählen nicht mit.
- Arbeitstage, für die Beiträge an das Amt für überseeische Soziale Sicherheit gezahlt wurden.

C. ERMÄSSIGUNG DER ARBEIT-GEBERBEITRÄGE

4.3.1004

Die Ermäßigung umfasst eine vollständige Befreiung von den Arbeit-geberbeiträgen für folgende Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeit-nehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch die Arbeit-geber geschuldet wird, die am 30.06. des vorigen Jahres (für neue Arbeit-geber gilt statt dieses Termins der letzte Tag des ersten Quartals, für das sie eine Meldung beim LSS einreichen müssen) mindestens zehn Arbeit-nehmer beschäftigten;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für andere Beiträge, wie Beiträge zum Jahresurlaub der Arbeiter, Beitrag zum bezahlten Bildungsurlaub, Beiträge zur Betriebsschließungskasse, Beiträge zur Existenzsicherung usw.

Der Arbeit-geber gibt die Ermäßigungsbeträge sowie die entsprechenden Codes in der Quartalsmeldung an.

D. KEINE WEITERÜBERWEISUNG EINES TEILS DER ARBEIT-NEHMERBEITRÄGE

4.3.1005

Den Teil der Arbeit-nehmerbeiträge, den der Arbeit-geber bei der Lohnauszahlung einbehalten hat und der sich auf die Differenz zwischen dem Bruttolohn und dem Grenzbetrag bezieht, muss der Arbeit-geber nicht an das LSS weiter überweisen, sondern darf er selbst behalten.

Die Berechnung wird auf den Quartalslohn vorgenommen, der für die Leistungen geschuldet wird, die an Bord eines Schiffs mit Klassenzertifikat erbracht werden. Der Grenzbetrag entspricht einem Viertel des Betrags im Sinne von Artikel 7, Absatz 3 des Königlichen Erlasses Nr. 50 vom 24.10.1967 über die Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeit-nehmer.

Der Quartalsbetrag beträgt:

- 01.01.00 bis 31.08.00: 8.747,00 EUR;
- 01.09.00 bis 31.05.01: 8.921,99 EUR;
- 01.06.01 bis 31.01.02: 9.100,51 EUR;
- 01.02.02 bis 31.05.03: 9.282,61 EUR;
- 01.06.03 bis 30.09.04: 9.468,26 EUR;
- ab dem 01.10.04: 9.660,75 EUR.

Die Beträge der Ermäßigung werden mit den entsprechenden Codes in den

Quartalsmeldungen angegeben.

K A P I T E L 1 1

TAGESELTERN

4.3.1101 Das Programmgesetz vom 24.12.2002 gewährt Arbeitgebern, die Tageseltern beschäftigen, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit.

A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER

4.3.1102 Dies sind die zugelassenen Betreuungsdienste, denen die Tageseltern beigetreten sind.

B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER

4.3.1103 Es handelt sich um die natürlichen Personen, die für die Betreuung von Kindern in einer Wohnung für die Betreuung innerhalb einer Familie sorgen und die einem Dienst beigetreten sind, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.1104 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von Arbeit-geberbeiträgen auf einen Teil des Fiktivlohns, Freibetrag genannt.

Der Grundfreibetrag (Fg) beträgt 2.270,01 EUR.

1. Vollständige dreimonatliche Leistungen

4.3.1105 Für Personen, die für die Tagesbetreuung von Kindern sorgen, die für eine Beschäftigung von 494 Stunden pro Quartal gemeldet wurden, die mit vollständigen dreimonatlichen Leistungen übereinstimmt, beträgt die Ermäßigung 2.270,01 EUR x 31,8 % (Prozentsatz der Arbeitgeberbeiträge, auf die sich die Ermäßigung bezieht), d.h. 723,00 EUR.

2. Unvollständige dreimonatliche Leistungen

4.3.1106 Für Personen, die für die Tagesbetreuung von Kindern sorgen und unvollständige Leistungen erbringen, wird der Freibetrag (F) gemäß der folgenden Formel gewährt:

F = Fg x µ x B, wobei:

Fg = 2.270,01 EUR;

µ = H/494 (H ist die Zahl der angegebenen Stunden pro Quartal). Das Ergebnis wird arithmetisch auf den Eurocent abgerundet;

B = 1,25

Wenn µ kleiner ist als 0,33, wird keine Ermäßigung gewährt.

Der Freibetrag (F) darf nie 2.270,01 EUR überschreiten, ungeachtet des Ergebnisses der Formel.

Sie bekommen den Ermäßigungsbetrag, indem der Freibetrag (F) mit 31,95 % multipliziert wird.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.1107 Es müssen keine Bescheinigungen vorgelegt werden. Die Arbeit-geber füllen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung aus.

K A P I T E L 1 2

Künstler

4.3.1201 Der Königliche Erlass vom 23.06.2003 regelt eine Ermäßigung von Arbeit-geberbeiträgen, die für die Beschäftigung von Künstlern geschuldet werden.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.3.1202 Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.3.1203 Sowohl die Künstler, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, als auch die Künstler im Sinne von Teil 1 dieser Anweisungen, kommen für die Ermäßigung in Betracht.
Für statutarische Künstler, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, ist die Ermäßigung deshalb nicht anwendbar.

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG

4.3.1204 Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Grundarbeitgeberbeiträgen für die soziale Sicher-heit auf eine Pauschale des durchschnittlichen Tageslohns oder des durchschnittlichen Stunden-lohns für die folgenden Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenrente für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Leistungen und Sektor medizinische Pflege);
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Kindergeld;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen für ein Quartal gibt, wird die Befreiung pro Beschäfti-gungszeile berechnet.

Zur Bestimmung der Befreiung gilt Folgendes:

J = die Anzahl der Tage des Quartals pro Beschäftigungszeile, die mit den Leistungscodes 1, 3, 5 und 20 angegeben werden. Die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von J nicht in Betracht. Wenn der Arbeitnehmer als Zeitarbeiter eingestellt wird, wird J um 1 für jeden gelegentlichen Entleiher erhöht, für den der Arbeitnehmer Leistungen am gleichen Tag zusätzlich zu den Leistungen für den ersten gelegentlichen Entleiher erbringt.

H = die Anzahl der Stunden des Quartals pro Beschäftigungszeile, die mit den Leistungscodes 1, 3, 5 und 20 angegeben werden. Die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckten Stunden kommen für die Berechnung von

H nicht in Betracht.

W = die bezahlte Lohnmasse, die für jede Beschäftigung alle drei Monate gemeldet wird (zu 100 %), mit Ausnahme der Kündigungsentschädigungen und der Prämien, die durch eine Drittperson bezahlt werden.

W/J = der durchschnittliche Tageslohn der Beschäftigung. Das Ergebnis der Teilung wird auf den nächsten Eurocent abgerundet, wobei 0,5 Eurocent aufgerundet wird.

W/H = der durchschnittliche Stundenlohn der Beschäftigung. Das Ergebnis der Teilung wird auf den nächsten Eurocent abgerundet, wobei 0,5 Eurocent aufgerundet wird.

Der fiktive pauschale Tageslohn ab dem vierten Quartal 2005 = 56,96 EUR.

Der fiktive pauschale Stundenlohn ab dem vierten Quartal 2005 = 7,50 EUR.

Bei der Bestimmung der etwaigen Ermäßigung gibt es drei Möglichkeiten:

1. W/J ist mindestens gleich 56,96 EUR: ein Betrag = 55,67 EUR x J ist von Sozialversicherungs-beiträgen für die genannten Regelungen befreit.
2. W/J ist kleiner als 56,96 EUR und W/H entspricht mindestens 7,50 EUR: ein Betrag = 7,33 EUR x H ist von Sozialversicherungsbeiträgen für die genannten Regelungen befreit.
3. Andere Fälle als 1 oder 2: keine Ermäßigung.

Der von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Betrag wird aber pro Quartal begrenzt auf das Produkt aus Tagesbetrag multipliziert mit 50 bzw. Stundenbetrag multipliziert mit 380. Wenn der Arbeitnehmer als Zeitarbeitskraft beschäftigt wird, gilt diese Beschränkung pro Benutzer.

Während die Sozialversicherungsbeiträge für Künstler zu 108 % berechnet werden, muss der freigestellte Betrag auch um 8 % erhöht werden. Die Ermäßigung beträgt deshalb:

55,67 EUR x 108 % x Beitragsprozentsatz für die o.a. Regelungen x J, oder

7,33 EUR x 108 % x Beitragsprozentsatz für die o.a. Regelungen x H.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN

4.3.1205 Um Anspruch auf die Ermäßigung erheben zu können, werden die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung ausgefüllt.

E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

4.3.1206 Für den gleichen Arbeitnehmer kann die Ermäßigung nur mit der sozialen ‚Maribel'-Maßnahme kumuliert werden.

TITEL 4

Übergangsmaßnahmen

K A P I T E L 1

Strukturelle Ermäßigung und strukturelle Ermäßigung für beschützende Werkstätten

4.4.101 Da die strukturelle Ermäßigung pro Quartal gewährt wird und nicht zeitlich begrenzt ist, sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen. Diese Ermäßigung geht deshalb nahtlos in die neue strukturelle Ermäßigung als Teil der harmonisierten Ermäßigung über.

Hinsichtlich der Kriterien und der Berechnungsweise gibt es allerdings einige kleine Unterschiede, wie die Einteilung in verschiedene Kategorien (drei statt vier, da der frühere Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten verschwunden ist), die Mindestleistungen beim gleichen Arbeitgeber (außer den zugelassenen beschützenden Werkstätten), um die Ermäßigung zu beanspruchen (27,5 % statt 33%), die Gleichschaltung der Niedriglohngrenze S_0 für die drei Kategorien und die Integration des Ausgleichsfaktors in den festen Multiplikator $1/\beta$.

Die pauschale Erhöhung des Ermäßigungsbetrags für ältere Arbeitnehmer wird in die harmonisierte Ermäßigung als einzelne Zielgruppe aufgenommen.

K A P I T E L 2

Plus-eins-Plan

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.201 Die Übergangsbestimmungen gelten für die Arbeitgeber, die vor dem 1. Quartal 2004 den Plus-eins-Plan infolge einer Einstellung zwischen dem 1.1.2001 und dem 31.12.2003 eines Arbeitnehmers beanspruchen konnten, der den Bedingungen entsprach, um diese Ermäßigung zu erhalten.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.202 Der Anwendungsbereich ist mit dem für die ersten Anwerbungen identisch.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.203 Der Plus-eins-Plan berechtigte zu einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge im Quartal des Dienstantritts und den 12 folgenden Quartalen.

Ab dem 1. Quartal 2004 kann der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für eine erste Einstellung $\mathbf{G_1}$ für 4 aufeinander folgende Quartale nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts beanspruchen. Er hat Recht auf $\mathbf{G_2}$ in den acht darauf folgenden Quartalen (die Möglichkeit, den Vorteil über die Auswahl von dreizehn Quartalen in einer Periode von 20 Quartalen zu "optimieren", die für Arbeitgeber gilt, die ab dem 1.1.2004 das System anwenden, ist deshalb **nicht** möglich für die Übergangsmaßnahmen).

Davon muss die Anzahl der Quartale nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts, für die der Arbeitgeber vor dem 1.1.2004 bereits den Plus-eins-Plan **beansprucht haben konnte, abgezogen werden**. Es ist deshalb nicht erforderlich, dass im vierten Quartal 2003 noch ein Arbeitnehmer mit dem Plus-eins-Plan im Dienst war, aber alle Quartale zwischen dem Quartal, in dem das Recht eröffnet wurde und dem ersten Quartal 2004 werden von den 12 Quartalen abgezogen, für die der Arbeitgeber die Übergangsbestimmung für eine erste Einstellung beanspruchen kann.

Die neue Ermäßigung ist nicht mehr an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden, der anfänglich das Recht eröffnete. Wenn der Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer im Laufe des Quartals im Dienst hat, wofür er die Ermäßigung beantragt, darf er entscheiden, für welchen Arbeitnehmer oder welche 2 (exakt) halbzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer er die Ermäßigung beantragt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer, der den Plus-eins-Plan eröffnete, trat am 10.5.2003 den Dienst an. Im Rahmen der Übergangsmaßnahme hat der Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer noch Recht auf $\mathbf{G_1}$ im ersten und zweiten Quartal 2004 und auf $\mathbf{G_2}$ in der Periode vom dritten Quartal 2004 bis zum zweiten Quartal 2006 einschließlich.

K A P I T E L 3

Plus-zwei-Plus-drei-Plan;

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

1. 2. Arbeitnehmer

4.4.301 Die Übergangsbestimmungen gelten für Arbeitgeber, die vor dem 1. Quartal 2004 den Plus-zwei-Plan infolge einer Einstellung zwischen dem 1.1.2001 und dem 31.12.2003 eines Arbeitnehmers beanspruchen konnten, der den Bedingungen entsprach, diese Ermäßigung zu erhalten.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

2. 3. Arbeitnehmer

4.4.302 Die Übergangsbestimmungen gelten für Arbeitgeber, die vor dem 1. Quartal 2004 den Plus-drei-Plan infolge einer Einstellung zwischen dem 1.1.2002 und dem 31.12.2003 eines Arbeitnehmers beanspruchen konnten, der den Bedingungen entsprach, diese Ermäßigung zu erhalten.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.303 Der Anwendungsbereich ist mit dem für die ersten Anwerbungen identisch (siehe oben).

C. ERMÄSSIGUNG

1. 2. Arbeitnehmer

4.4.304 Der Plus-zwei-Plan berechtigte zu einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge im Quartal des Dienstantritts und den 12 folgenden Quartalen.

Ab dem 1. Quartal 2004 kann der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für eine zweite Einstellung **G 2** für 12 aufeinander folgende Quartale nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts beanspruchen.

Davon muss die Anzahl der Quartale nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts, für die der Arbeitgeber vor dem 1.1.2004 bereits den Plus-zwei-Plan **beansprucht haben konnte, abgezogen werden.** Es ist deshalb nicht erforderlich, dass im vierten Quartal 2003 noch ein Arbeitnehmer mit dem Plus-zwei-Plan im Dienst war, aber alle Quartale zwischen dem Quartal, in dem das Recht eröffnet wurde und dem ersten Quartal 2004 werden von den 12 Quartalen abgezogen, für die der Arbeitgeber die Übergangsbestimmung für eine zweite Einstellung beanspruchen kann.

Die neue Ermäßigung ist nicht mehr an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden, der anfänglich das Recht eröffnete. Wenn der Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer im Laufe des Quartals im Dienst hat, wofür er die Ermäßigung beantragt, darf er entscheiden, für welchen Arbeitnehmer oder welche 2 (exakt) halbzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer er die Ermäßigung beantragt. Auch wenn er nur einen einzigen Arbeitnehmer mehr im Dienst hat, kann er für diesen Arbeitnehmer diese Ermäßigung anwenden.

C. ERMÄSSIGUNG

2. 3. Arbeitnehmer

4.4.305 Der Plus-drei-Plan berechtigte zu einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen.

Ab dem 1. Quartal 2004 kann der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für eine dritte Einstellung **G 2** für 8 aufeinander folgende Quartale nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts beanspruchen.

Davon muss die Anzahl der Quartale nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts, für die der Arbeitgeber vor dem 1.1.2004 bereits den Plus-drei-Plan **beansprucht haben konnte**, abgezogen werden. Es ist deshalb nicht erforderlich, dass im vierten Quartal 2003 noch ein Arbeitnehmer mit dem Plus-drei-Plan im Dienst war, aber alle Quartale zwischen dem Quartal, in dem das Recht eröffnet wurde und dem ersten Quartal 2004 werden von den 8 Quartalen abgezogen, für die der Arbeitgeber die Übergangsbestimmung für eine zweite Einstellung beanspruchen kann.

Die neue Ermäßigung ist nicht mehr an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden, der anfänglich das Recht eröffnete. Wenn der Arbeitgeber mehrere Arbeitnehmer im Laufe des Quartals im Dienst hat, wofür er die Ermäßigung beantragt, darf er entscheiden, für welchen Arbeitnehmer oder welche 2 (exakt) halbzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer er die Ermäßigung beantragt. Auch wenn er nur einen einzigen oder zwei Arbeitnehmer mehr im Dienst hat, kann er für einen dieser Arbeitnehmer diese Ermäßigung anwenden.

K A P I T E L 4

Kollektive Arbeitszeitverkürzung vor dem 1.10.2001

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.401 Diese Beitragsermäßigungen gelten nur für eine begrenzte Anzahl von Arbeitgebern, die vom föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit die Genehmigung erhielten, die Ermäßigungen anzuwenden. Diese Regelung basiert auf drei Gesetzesbestimmungen:

- dem Königlichen Erlass vom 24.2.1997 über nähere Bedingungen in Bezug auf Beschäftigungsvereinbarungen, der u.a. eine besondere Beitragsermäßigung für Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung regelt, die die Erlaubnis erhielten, eine durch Tarifvertrag geregelte kollektive Arbeitszeitverkürzung einzuführen, ohne dass die durchschnittliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer 32 Stunden pro Woche unterschreiten darf.
- dem Königlichen Erlass vom 24.11.1997 über nähere Bedingungen in Bezug auf die Einführung der Arbeit neu verteilenden Beitragsermäßigung, die eine besondere Regelung der Beitragsermäßigung für Unternehmen einführte, die im Rahmen einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung eine Arbeitsregelung von 32 Stunden pro Woche einführen wollten; dieses System galt für einige Unternehmen, die am 30.6.1996 mindestens 50 Arbeitnehmer zählten und die einen Tarifvertrag abschlossen, der eine Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden pro Woche für mindestens 20 % des Personals vorsah;
- einer Änderung des Königlichen Erlasses vom 24.11.1997, bei dem eine neue Regelung für die Beitragsermäßigung eingeführt wurde, gleichfalls im Rahmen der kollektiven Arbeitszeitverkürzung, für einige Unternehmen, die am 30.6.1997 bzw. 30.6.1999 mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigten. Diese neue Ermäßigung betraf die Arbeitnehmer, die von einer Vollzeitstelle zu einer Beschäftigungsdauer wechselten, die im Schnitt mindestens 10 % geringer ist, ohne im Schnitt weniger als 32 Stunden pro Woche zu betragen, oder Arbeitnehmer, die zu einer Regelung von durchschnittlich 32 Stunden pro Woche wechselten.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.402 Alle Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber nach dem 1.1.2004 noch eine Ermäßigung bekommen würde.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.403 Der Arbeitgeber kann pro beteiligtem Arbeitnehmer eine Zielgruppenermäßigung für die ‘kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung’ **G_2 beanspruchen.**

Die Anzahl der Quartale, für die der Arbeitgeber diese Zielgruppenermäßigung erhalten kann, erhält man, indem man die theoretisch nach dem 1.1.2004 noch zu erhaltende Ermäßigung für die kollektive Arbeitszeitverkürzung vor dem 1.10.2001 für den beteiligten Arbeitnehmer addiert, durch 400 teilt und auf eine ganze Zahl aufrundet.

K A P I T E L 5

Viertagewochenregelung vor dem 1.10.2001

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.501 Es betrifft Arbeitgeber, die nach Genehmigung durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit aus arbeitsorganisatorischen Gründen gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 26.3.1999 über den belgischen Aktionsplan für den Beschäftigungsstand und diverse Bestimmungen auf eine Viertagewochenregelung gewechselt sind. Diese Maßnahme bezweckte die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, weil sie Arbeitgebern gestattet, ihre Produktionszeit durch einen Wechsel auf die Viertagewoche zu verlängern.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.502 Es handelt sich hier um die Personen, die infolge der Einführung der Viertagewochenregelung aus arbeitsorganisatorischen Gründen eingestellt wurden.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.503 Eine Zielgruppenermäßigung für die ‘kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertage-wochen-regelung’ **G_1** wird ab dem 1.1.2004 5 Quartale lang gewährt.

K A P I T E L 6

Kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 1.10.2001

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.601 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer die Arbeitszeit tatsächlich verkürzen und dabei den Bedingungen zum Erhalt der Ermäßigung im Sinne des Gesetzes vom 10.8.2001 über den Abgleich zwischen Beschäftigung und Lebensstandard (Kapitel III) entsprechen.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.602 Nur Vollzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit verkürzt wird und die den Bedingungen zum Erhalt der Ermäßigung gemäß dem Gesetz vom 10.8.2001 entsprechen, sowie Teilzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit nicht verkürzt wird, sondern von denen nur der Lohn/das Gehalt infolge der Arbeitszeitverkürzung angepasst wird, kommen für diese Übergangsbestimmung in Betracht.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.603 Es muss zwischen denen unterschieden werden, die gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 10.8.2001 eine Arbeitszeitverkürzung zwischen dem 1.10.2003 und dem 31.12.2003 eingeführt haben und denjenigen, die bereits vor dem 1.10.2003 diese Arbeitszeitverkürzung einführten:

- zwischen dem 1.10.2003 und dem 31.12.2003: die Zielgruppenermäßigung für die 'kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung' kann ab dem 1. Quartal 2004 gemäß den Bestimmungen angewandt werden, die bei der Zielgruppenermäßigung für 'kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung' erörtert wurden.
- vor dem 1.10.2003: die Summe der bereits beanspruchten Folgeermäßigungen, geteilt durch 400 und nach unten abgerundet auf eine ganze Zahl, ergibt die Anzahl der Quartale, die von der Anzahl Quartale in Abzug gebracht werden darf, die bei der Zielgruppenermäßigung für die 'kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung' erörtert wurde; der Arbeitgeber hat deshalb Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für die 'kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung' in den nach dieser Berechnung übrigbleibenden Quartalen.

In der neuen Zielgruppenermäßigung wird nicht mehr zwischen der einmaligen Ermäßigung und der Folgeermäßigung unterschieden.

Die bestehende Ermäßigung wird seit dem 31.12.2003 nicht mehr angewandt. In den Übergangsbestimmungen wird nichts für die eventuell restlichen Raten in Höhe von € 200 pro Stunde Arbeitszeitverkürzung vorgesehen, wenn sich der Arbeitgeber für eine Verteilung über 4 Quartale der einmaligen Ermäßigung entschieden hat.

K A P I T E L 7

Viertagewochenregelung nach dem 1.10.2001

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.701 Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer sich für die Viertagewochenregelung entscheiden und dabei den Bedingungen zum Erhalt der Ermäßigung im Sinne des Gesetzes vom 10.8.2001 über den Abgleich zwischen Beschäftigung und Lebensstandard (Kapitel III) entsprechen.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.702 Nur Vollzeitarbeitnehmer, die sich zwischen dem 1.10.2003 und dem 31.12.2003 für die Viertagewochenregelung gemäß dem Gesetz vom 10.8.2001 entschieden haben, kommen für diese Übergangsbestimmung in Betracht.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.703 Die Zielgruppenermäßigung für die 'kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertage-wochenregelung' kann ab dem 1.Quartal 2004 gemäß den Bestimmungen angewandt werden, die bei der Zielgruppenermäßigung für die 'kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertage-wochenregelung' erörtert wurden.

Die bestehende Ermäßigung wird seit dem 31.12.2003 nicht mehr angewandt. In den Übergangs-bestimmungen wird nichts für die eventuell restlichen Raten in Höhe von € 100 vorgesehen, wenn sich der Arbeitgeber für eine Verteilung über 4 Quartale entschieden hat.

K A P I T E L 8

Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.801 Die Übergangsmaßnahmen beziehen sich auf Arbeitgeber, die noch Arbeitnehmer vor dem 1.4.2002 mit einer Beschäftigungskarte angeworben haben. Sie beziehen sich auch auf Eingliederungsbetriebe, die Arbeitnehmer im Rahmen des Beschäftigungsplans vor dem 1.1.2004 angeworben haben.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.802 Es betrifft folgende Arbeitnehmerkategorien:

1°Arbeitnehmer, die zwischen dem 1.1.2002 und dem 31.3.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1101' beantragt hat;
2°Arbeitnehmer, die zwischen dem 1.1.2002 und dem 31.3.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1102' beantragt hat;
3°Arbeitnehmer, die vor dem 1.4.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1105' beantragt hat;
4°Arbeitnehmer, die vor dem 1.4.2002 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1106' beantragt hat;
5°Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.2004 angeworben wurden, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1103' beantragt hat;

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.803 Der Arbeitgeber kann folgende Beitragsermäßigungen beanspruchen:

Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für das 1. Quartal 2004;
2°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für das 1. Quartal 2004;
3°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für 24 Quartale nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts;
4°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für 24 Quartale nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts;
5°: eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für 4 Quartale nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ für 12 Quartale.

K A P I T E L 9

Activa-Plan (Belgischer Aktionsplan für Beschäftigung - Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen)

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.901 Die Übergangsmaßnahmen betreffen Arbeitgeber, die noch Arbeitnehmer beschäftigen, die vor dem 1.1.2004 im Rahmen des Activa-Plans angeworben wurden.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.902 Es muss zwischen den Arbeitnehmern unterschieden werden, die im Rahmen des Activa-Plans im engen Sinne des Wortes angeworben wurden und denjenigen, die im Rahmen eines Berufsumschulungsprogramms angeworben werden.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes

4.4.903 Es betrifft folgende Arbeitnehmerkategorien:

1°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1111' beantragt hat;
2°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1112' beantragt hat;
3°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1111' beantragt hat;
4°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1112' beantragt hat;

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

b) Berufsumschulungsprogramm

4.4.904 Es betrifft folgende Arbeitnehmerkategorien:

1°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1111' beantragt hat;
2°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1112' beantragt hat;
3°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1111' beantragt hat;
4°: Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code '1112' beantragt hat;

C. ERMÄSSIGUNG

a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes:

4.4.905 Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: eine Ermäßigung **G_1** in den 4 Quartalen nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung **G_2** in den 4 folgenden Quartalen.
2°: eine Ermäßigung **G_1** in den 8 Quartalen nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts.
3°: eine Ermäßigung **G_1** in den 4 Quartalen ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung **G_2** in den 16 folgenden Quartalen;
4°: eine Ermäßigung **G_1** in den 20 Quartalen ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts.

C. ERMÄSSIGUNG

b) Berufsumschulungsprogramm:

4.4.906 Für den Arbeitnehmer von Kategorie

1°: eine Ermäßigung **G_1 in den 4 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung $_G$**2 in den 4 folgenden Quartalen;
2°: eine Ermäßigung **G_1** in den 8 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts;
3°: eine Ermäßigung **G_1 in den 4 Quartalen nach dem Quartal ab dem Quartal des Dienstantritts und danach eine Ermäßigung $_G$**2 in den 8 folgenden Quartalen;
4°: eine Ermäßigung **G_1** in den 12 Quartalen nach dem Quartal des Dienstantritts.

K A P I T E L 1 0

Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.1001 Die Übergangsbestimmungen gelten für Arbeitgeber, die die Ermäßigung im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 3.5.1999 beanspruchen können.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.1002 Es betrifft Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.2004 angeworben wurden, eine Beitragsermäßigung im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 3.5.1999 beanspruchen können und für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code 1142 bereits beantragt hat.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.1003 Der Arbeitgeber kann die Ermäßigung **G_1** für die Quartale beanspruchen, in denen das Landesamt für Arbeitsbeschaffung eine Wiedereingliederungsleistung bezahlt.

K A P I T E L 1 1

Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung - Eingliederungsprojekte

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.1101 Nicht länger zutreffend.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.1102 Es betrifft Arbeitnehmer, die vor dem 1.4. 2002 im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 8.8. 1997 zur Ausführung von Artikel 7 § 1, Absatz 3, Punkt m des Königlichen Erlasses vom 28.11.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer angeworben wurden. Es betrifft die Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber die Ermäßigung mit Code 1142 bereits beantragt hat und die noch an einem anerkannten Arbeitsplatz beschäftigt sind.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.1103 Der Arbeitgeber kann die Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ bis (spätestens) zum 31.12.2004 beanspruchen.

K A P I T E L 1 2

Königlicher Erlass 495

4.4.1201 Der Königliche Erlass Nr. 495 führte ein kombiniertes Arbeits- und Berufsbildungssystem ein, um die Eingliederung von Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren in das Erwerbsleben zu fördern. Arbeitgeber, die solche Jugendlichen im Rahmen dieses Systems einstellten, konnten unter bestimmten Bedingungen eine teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen beanspruchen. Auch bei der Einstellung von bestimmten Teilzeitschulpflichtigen und bestimmten Lehrlingen konnte dieses Recht gewährt werden.

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.1202 Alle natürlichen Personen sowie alle privaten und öffentlichen juristischen Personen konnten für die Ermäßigung in Betracht kommen, sofern sie ihren Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Erstbeschäftigungsvertrag nachgekommen waren.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.1203 Drei Kategorien müssen unterschieden werden:

I -- Junge Arbeitssuchende, die älter als 18 Jahre alt oder nicht mehr schulpflichtig sind, und jünger als 25 Jahre alt sind, die einen kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrag abschließen;

II -- bestimmte Jugendliche, die in der Periode der Teilzeitschulpflicht mit einem Arbeitsvertrag arbeiten, sofern sie keine Aktivitäten in einem Sektor oder Beruf ausüben, für die ein industrielles Lehrlingswesen eingeführt wurde;

III -- anerkannte Lehrlinge (Mittelstands- und industrielle Lehrlinge).

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.1204 Auf kombinierte Arbeits-Ausbildungsverträge für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die vor dem 1.1.2004 abgeschlossen wurden (Kategorie I), sind weiterhin die Bestimmungen des Königlichen Erlasses Nr. 495 bis zum Ende des Vertrags anwendbar. Die Arbeitgeber, die mit dem Jugendlichen einen kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, können für den Jugendlichen, der den Bedingungen zum Erhalt der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht entspricht, eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ für die Quartale beanspruchen, die innerhalb einer Periode von 7 Quartalen ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts fallen, und danach eine Ermäßigung $\mathbf{G_2}$ bis zum Ende des Vertrags. Der Vorteil wird auf jeden Fall nicht länger ab dem Quartal gewährt, das dem Quartal folgt, in dem der Jugendliche 28 wird. Sie müssen keinen Erstbeschäftigungsvertrag abgeschlossen haben.

Die teilzeitschulpflichtigen Jugendlichen, die den Bedingungen des Königlichen Erlasses Nr. 495 (Kategorie II) erfüllten, entsprechen den Bedingungen für die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer, wenn sie im Kalenderjahr 2004 das Alter von 19 Jahren nicht erreichen und eröffnen das Recht auf die Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$. Wie in der Beschreibung der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer. bestimmt, müssen sie keinen Erstbeschäftigungsvertrag abschließen.

Lehrlinge mit einem Lehrvertrag (Kategorie III), die den Bedingungen zum Erhalt der

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht entsprechen, eröffnen das Recht auf eine Ermäßigung **G_1** ab dem 1.1. 2004 (als Übergangsmaßnahme für den Wegfall der Ermäßigung im Rahmen des Königlichen Erlasses 495 in Kombination mit der Anwendung aller Regelungen ab dem Kalenderjahr, in dem sie 19 werden) für die Quartale, die innerhalb einer Periode von 7 Quartalen ab dem Quartal nach dem Quartal des Dienstantritts fallen, und danach auf eine Ermäßigung **G_2** bis zum Ende ihres Lehrvertrags. Lehrlinge, die im laufenden Kalenderjahr das Alter von 19 Jahren nicht erreichen, haben grundsätzlich Recht auf die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber kann noch schriftlich einen Erstbeschäftigungsvertrag zwischen dem 1.10.2003 und dem 31.12.2003 mit dem bereits eingestellten Jugendlichen abschließen, der mit einem kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrag oder Lehrvertrag eingestellt wurde, für die restliche vorgesehene Dauer von jeweils dem kombinierten Arbeits-Ausbildungsvertrag oder Lehrvertrag.

K A P I T E L 1 3

ERMÄßIGUNG IM RAHMEN EINER ERSTBESCHÄFTIGUNG

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER

4.4.1301 Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Ermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen, sofern sie ihren Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Erstbeschäftigungsvertrag nachkommen.

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER

4.4.1302 Jeder Arbeitnehmer, der vor dem 1.1.2004 mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt wurde, der unter den Bedingungen und Modalitäten abgeschlossen wurde, die bis zum 4. Quartal 2003 anwendbar sind, und der dem bevollmächtigten Beamten eine Kopie vor dem 31.1.2004 zuleitet, gilt weiterhin als gebunden durch einen Erstbeschäftigungsvertrag bis zum Ende der anfänglich vorgesehenen Gültigkeitsdauer (gegebenenfalls auch, nachdem er 26 geworden ist).

Im Gegensatz zur neuen Regelung, bei der ein Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungs-vertrag vom Typ II oder III bei einem anschließenden Dienstantritt beim gleichen Arbeitgeber keine Erstbeschäftigungskarte vorlegen muss, ist dies allerdings für Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungsvertrag erforderlich, der vor dem 1.1.2004 in Kraft tritt.

Wenn der Arbeitnehmer aber mit einem Erstbeschäftigungsvertrag vom Typ I, der am 1.1.2004 gültig ist, nach der anfänglich vorgesehenen Erstbeschäftigungsperiode im Dienst bleibt (mit einem Vertrag, der mit einem der drei aufgelisteten Typen übereinstimmt), behält sein Vertrag automatisch die Eigenschaft eines Erstbeschäftigungsvertrags bis zum Ende des Quartals, in dem der Jugendliche 26 wird.

C. ERMÄSSIGUNG

4.4.1303 Die Modalitäten der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer werden wie üblich angewendet. Um die Zielgruppenermäßigung zu erhalten, muss man deshalb einen Erstbeschäftigungsvertrag abgeschlossen und gering qualifizierte Jugendliche eingestellt haben. Deshalb spielt die Tatsache, ob ein Erstbeschäftigungsvertrag abgeschlossen wurde und ob junge Arbeitnehmer angeworben wurden, in der Übergangsphase eine wichtige Rolle.

Um der Verpflichtung bezüglich der Anwerbung junger Arbeitnehmer zu entsprechen, konnten früher, bei einem Mangel an Jugendlichen, Arbeitslose von mindestens 45 Jahren in die Zählung aufgenommen werden. In der Regelung über die Erstbeschäftigungsverträge wird diese Möglichkeit ab dem 1.1.2004 ausgeschlossen, um so die Zielgruppe auf Jugendliche zu begrenzen. In einer Übergangsphase wird dennoch gestattet, dass sie für die Verpflichtung bis zum Ende der Periode von 12 Monaten ab Beginn des Dienstantritts (die deshalb vor dem 1.1.2004 liegt) mitzählen und wenn dem bevollmächtigten Beamten eine Kopie vor dem 31.1.2004 zugeleitet wird (oder wurde).

Die Arbeitgeberbeitragsermäßigung in Höhe von 10 % des Bruttolohns des Arbeitnehmers nach Ablauf der Erstbeschäftigung wird abgeschafft. Die Arbeitgeber, die vor dem 1.1.2004 einen Jugendlichen am Ende seines Erstbeschäftigungsvertrags

mit einem unbefristeten Vertrag im Dienst behalten haben, können für diesen Arbeitnehmer eine Pauschale $\mathbf{G_2}$ für höchstens 4 Quartale ab dem Quartal in Abzug bringen, das dem Quartal folgt, in dem der Jugendliche im Dienst behalten wurde. Bei jedem Erstbeschäftigungsvertrag, der vor dem 1.1.2004 beendet wird, wird davon ausgegangen, dass er dieses Recht eröffnet hat.

FÜNFTE TEIL

RICHTLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MELDUNGEN

TITEL 1

Richtlinien zum Ausfüllen der Meldung

K A P I T E L 1

Einleitung

5.1.101 In diesem Teil der allgemeinen Anweisungen wird beschrieben, wie Sie die Quartalsmeldung ausfüllen müssen.

Dabei werden die Angaben erläutert, die Sie in der Meldung ausfüllen müssen, sowie die Prinzipien, die auf die Meldung anwendbar sind. Die folgenden Erklärungen gelten deshalb, ungeachtet der Weise, wie die Meldung erfolgt.

Wie Sie wissen, kann die Meldung auf zwei verschiedene Weisen vorgenommen werden:

Arbeitgeber, die viel Personal beschäftigen oder Unternehmen, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen (Sozialsekretariate, Softwarehäuser usw.), können ihre Meldung über Dateiübertragung einreichen (FTP, Isabel usw.). Zu dieser Meldeform finden Sie im Glossar technische Informationen.

Kleinere Arbeitgeber werden ihre Meldung über eine interaktive Anwendung auf der Portalsite (http://www.socialsecurity.be) einreichen können. Die Anwendung bietet eine Online-Hilfe zum Ausfüllen der Meldung.

K A P I T E L 2

Allgemeine Prinzipien der Meldung und Vergleich mit der früheren LSS-Meldung

A. ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFA

5.1.201

Wie der Name schon sagt, handelt es sich um eine multifunktionelle Meldung. Das heißt, dass die Meldung nicht nur dient, um die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf korrekte Weise zu berechnen. Die betreffenden Angaben werden gleichfalls durch die verschiedenen Anstalten verwendet, die für die Bezahlung von Leistungen im Rahmen der sozialen Sicherheit zuständig sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Renten, Arbeitsunfälle, Berufs-krank-heiten, Kindergeld und Jahresurlaub für Arbeiter).

Um für diese Vielzahl von Zielen dienen zu können, wurden alle Lohn- und Arbeitszeitangaben, die die verschiedenen Benutzer der DmfA brauchen, analysiert. Anschließend werden sie funktionell unter einigen Codes gruppiert, wobei vom Grundprinzip ausgegangen wird, dass Angaben, die durch alle Benutzer auf die gleiche Weise behandelt werden, einem einzigen Code zugeordnet werden. So bleibt die Anzahl der Codes relativ beschränkt.

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Richtlinien möglichst korrekt einhalten.

Wenn Sie Lohn- oder Arbeitszeitangaben falschen Codes zuordnen - auch wenn dies in einigen Fällen für die geschuldeten Beiträge keine Rolle spielt - kann dies ernsthafte Folgen für die sozialen Rechte der Arbeitnehmer haben.

B. DAS KONZEPT DER DMFA UND VERGLEICH MIT DER MELDUNG VOR 2003

5.1.202

Das Konzept der dreimonatlichen DmfA basiert auf dem Grundprinzip, dass es keine Personal-verzeichnisse und Buchungsrahmen mehr gibt. Alle Angaben werden jetzt auf dem Niveau des Arbeit-nehmers erwähnt. Auch die Berechnung der Beiträge (einschließlich der Sonderbeiträge) erfolgt auf dem Niveau des Arbeitnehmers.

Ein Arbeitnehmer wird deshalb pro Quartal pro Arbeitgeber nur einmal identifiziert.

Die Meldung muss stets elektronisch erfolgen. Es werden jedoch verschiedene Kanäle möglich sein (beispielsweise ein Dateiübertragungssystem (FTP) für diejenigen, die für viele Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer eine Meldung vornehmen müssen oder eine Website-Anwendung für kleine Arbeitgeber).

DIE DMFA IST WIE FOLGT STRUKTURIERT

- Eine Meldung pro Arbeitgeber (= LSS-Nummer, ungeachtet dessen, ob es eine oder mehrere Kategoriekennzahlen gibt), bei der alle Arbeitnehmer angegeben werden.
- Alle Angaben werden pro Arbeitnehmer gruppiert, der deshalb nur einmal identifiziert wird.
- Pro Arbeitnehmer gibt es eine Arbeitnehmerzeile. Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge für diesen Arbeitnehmer berechnet werden und auf dem einige Angaben mitgeteilt werden müssen, die für das ganze Quartal gelten. Nur in den

Ausnahmefällen, in denen im Laufe des Quartals für den Arbeitnehmer verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen Sie mehrere Arbeitnehmerzeilen verwenden (beispielsweise ein Arbeiter wird im Laufe des Quartals Angestellter, ein anerkannter Lehrling wird Arbeiter, der Arbeitgeber ändert seine Aktivität).

- Pro Arbeitnehmerzeile gibt es aber eventuell mehrere Beschäftigungszeilen (beispielsweise ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle, ein Teilzeitarbeitnehmer, der zu 80 % arbeitet, wechselt zu einer 50-%-Regelung).

DIE LSS-MELDUNG VOR 2003 WAR, SEHR SCHEMATISCH DARGESTELLT, WIE FOLGT STRUKTURIERT:

- Eine Meldung pro Arbeitgeberaktivität (identifiziert durch die Kategoriekennzahl)
- Pro Arbeitgeberaktivität gab es einige Personalverzeichnisse (Arbeiter, Angestellte, Früh-pensionierte usw.)
- Pro Personalverzeichnis wurden die Arbeitnehmer angegeben
- Für jeden Arbeitnehmer gab es eventuell mehrere Zeilen

Schematische Übersicht über einige wichtige Differenzpunkte:

DmfA	**LSS-Meldung vor 2003**
Eine Meldung pro Arbeitgeber	Eine Meldung pro Arbeitgeberkennzahl
Beiträge werden pro individuellen Arbeitnehmer berechnet	Beiträge werden auf zusammengezählte Angaben in einem Buchungsrahmen berechnet
Ein Arbeitnehmer wird ein einziges Mal gemeldet.	Ein Arbeitnehmer wird pro Personalverzeichnis gemeldet.
Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Angestellter, mit Trinkgeldern bezahlter Arbeitnehmer u.dgl.m.), wird der Unterschied auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gemacht.	Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Eigenschaften hat (Arbeiter, Angestellter, mit Trinkgeldern bezahlter Arbeitnehmer usw.), wird der Unterschied in verschiedenen Personalverzeichnissen erwähnt.
Elektronisch	Elektronisch oder auf Papier

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet bei einem Arbeitgeber als Teilzeitarbeiter bis zum 30.04. Ab dem 1.05. beschäftigt derselbe Arbeitgeber ihn teilzeitlich als Angestellten. Am 1.05. wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeitvertrag geändert.

In der LSS-Meldung vor 2003 wird diese Person wie folgt angegeben:

April: Die Identifikationsangaben des Arbeitnehmers, die Löhne und die Leistungen werden im Personalverzeichnis „Arbeiter“ angegeben.
Diese Löhne werden (gemeinsam mit den Löhnen der anderen Arbeiter) in den Buchungs-rahmen übertragen und auf diese Beträge werden dann die Beiträge berechnet.
Wenn eine Beitragsermäßigung beansprucht werden kann, wird diese Ermäßigung im Buchungs-rahmen „Beitragsermäßigungen“ verarbeitet.

Mai - Juni: Die Identifikationsangaben des Arbeitnehmers, die Löhne und die Leistungen werden im Personalverzeichnis „Geistesarbeiter“ angegeben. Es werden zwei Zeilen verwendet, weil die Löhne und Leistungen in Bezug auf die

Teilzeit- bzw. die Vollzeitleistungen getrennt anzugeben sind.
Die Löhne für die gesamte Periode Mai - Juni werden (gemeinsam mit den Löhnen der anderen Angestellten) im Buchungsrahmen zusammengezählt und auf diese Gesamtsumme werden die Beiträge berechnet. Wenn eine Beitragsermäßigung beansprucht werden kann, wird diese Ermäßigung im Buchungsrahmen „Beitragsermäßigungen“ verarbeitet.

In der DmfA wird dieser Arbeitnehmer wie folgt angegeben:

Er wird einmal als Person identifiziert.
Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für seine Leistungen als Arbeiter und eine für die Leistungen als Angestellter (die Beiträge sind nämlich unterschiedlich).
Die Lohn- und Leistungsangaben für die Periode als Arbeiter (April) werden auf einer einzigen Beschäftigungszeile angegeben. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge (und etwaige Ermäßigungen dieser Beiträge) werden für diese Löhne berechnet.
Die Lohn- und Leistungsangaben für die Periode als Angestellter (Mai - Juni) werden über zwei Beschäftigungszeilen aufgeteilt. Die für diese Periode geschuldeten Beiträge werden für die gesamte Periode berechnet (die Beiträge sind nämlich die gleichen für die Teilzeit- und Vollzeitleistungen als Angestellter).

Wie aus dem Beispiel hervorgeht, basiert das Meldeprinzip auf der Verwendung von Arbeitnehmerzeilen und innerhalb dieser Arbeitnehmerzeilen von Beschäftigungszeilen.

Die betreffenden Verwendungsprinzipien werden im Folgenden ausführlich erläutert.

K A P I T E L 3

Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen

5.1.301

Jeder Arbeitnehmer wird in der Quartalsmeldung als Person nur einmal identifiziert (im Prinzip sind alle Personen, die Sie über DIMONA als bei Ihnen beschäftigte Arbeitnehmer gemeldet haben, in Ihrem elektronischen Personalverzeichnis enthalten). Wenn Sie die Meldung über die interaktive Anwendung auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit einreichen, werden all diese Personen identifiziert, Sie müssen sie deshalb nicht immer wieder neu identifizieren).

Die Identifikation eines Arbeitnehmers erfolgt im Grunde anhand der ID-Nummer für die Soziale Sicherheit (INSS) und einiger anderer Angaben (wie Name, Vorname, Geschlecht und Geburtsdatum).

Wenn es sich um einen (ausländischen) Arbeitnehmer handelt, von dem Sie nur das Geburtsjahr, jedoch nicht das Geburtsdatum kennen, dürfen Sie ein Geburtsdatum in der Form 00-00-19xx mitteilen, d.h. beispielsweise 00-00-1963.

Wenn die INSS-Nummer fehlt, sind extra Angaben erforderlich (wie Adresse, Staatsbürger-schaft, Geburtsland usw.)

Pro Arbeitnehmer muss stets eine **„Arbeitnehmerzeile“** benutzt werden.

Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge berechnet werden.

Nur dann, wenn für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Beitrags-prozent-sätze anwendbar sind, müssen mehrere Arbeitnehmerzeilen verwendet werden (siehe weiter).

Pro Arbeitnehmerzeile müssen stets eine oder mehrere **„Beschäftigungszeilen“** verwendet werden.

Die Beschäftigungszeile ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben abgefragt werden.

A. ARBEITNEHMERZEILE

5.1.302

Wie erwähnt, gibt es pro Arbeitnehmer stets eine Arbeitnehmerzeile.

Nur dann, wenn sich die Arbeitgeberkategorie für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals ändert (d.h., wenn sich die Aktivität des Arbeitgebers im Laufe des Quartals ändert, oder wenn der Arbeitgeber verschiedene Aktivitäten durchführt und der Arbeitnehmer dauernd von der einen zur anderen wechselt) oder wenn sich die Arbeitnehmerkennzahl ändert (d.h., wenn sich die Beiträge unterscheiden), müssen Sie mehr als eine Arbeitnehmerzeile erstellen. In diesem Fall müssen die erforderlichen Angaben pro Arbeitnehmerzeile angegeben werden.

Im Kern ist die Arbeitnehmerzeile das Niveau, auf dem die Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden. Das heißt, dass - auch wenn die Lohn- und Arbeitszeitangaben im Laufe des Quartals weiter aufgeschlüsselt werden müssen (siehe später) -, die Beiträge auf die Gesamtheit der Löhne berechnet werden, die sich auf eine Arbeitnehmerzeile beziehen.

Die folgenden Angaben müssen Sie nur einmal pro Arbeitnehmerzeile mitteilen, auch dann, wenn für diese Arbeitnehmerzeile verschiedene Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen.

1. Die Arbeitgeberkategorie

5.1.303 Mit der durch das LSS zugeordneten **Arbeitgeberkategorie** kann zwischen den Arbeitgebern je nach ihren Verpflichtungen in Abhängigkeit von den besonderen Merkmalen unterschieden werden, die typisch für ihre ausgeübte Aktivität sind.

In fast allen Fällen ist dies, weil andere Beitragsprozentsätze anwendbar sind (meistens sektor-spezifische Beiträge für Fonds für Existenzsicherheit).

Anhand dieser **Arbeitnehmerkennzahlen** kann bestimmt werden, welche Beiträge für den Arbeitnehmer geschuldet werden. Deshalb gibt es verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge, mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer usw.

2. Die Arbeitnehmerkennzahl

5.1.304 Hier handelt es sich um das Anfangs- und das Enddatum des Quartals, die deshalb nicht mit Anfangs- und Enddatum der Beschäftigungszeile (siehe später) zu verwechseln sind.

Diese Termine beziehen sich stets auf das gesamte Quartal. Das heißt, als Anfangsdatum – auch dann wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt –, wird das Anfangsdatum des Quartals und nicht das Dienstantrittsdatum angegeben.

Das Anfangs- und Enddatum fällt in den meisten Fällen mit dem ersten Tag (01.01., 01.04., 01.07., 01.10.) oder dem letzten Tag (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.) des Kalenderquartals zusammen. Wenn die durch eine Lohnauszahlung gedeckte Periode nicht mit dem Kalendermonat zusammenfällt (z. B. die Arbeitnehmer werden pro Woche, pro 4 Wochen bezahlt usw.) ist mit Anfangsdatum der erste Tag der Zahlungsperiode gemeint, deren Enddatum in das Kalender-quar-tal fällt. Mit Enddatum ist in diesem Fall der letzte Tag der Zahlungsperiode gemeint, der noch in das Kalenderquartal fällt. Wenn diesem letzten Tag jedoch unmittelbar ein oder mehrere normale Ruhetage folgen, wird der Ruhetag, wenn es kein Sonntag ist, in das Quartal AUFGENOMMEN und wird dieser das Enddatum.

Achtung: In Abweichung von dieser Regel endet das vierte Quartal des Jahres stets am 31.12. und beginnt das erste Quartal stets am 01.01.

3. Die Risikoklasse für Arbeitsunfälle

5.1.305 Diese Angabe finden Sie in Ihrer Versicherungspolice. Mit dieser Klasse kann Ihr Versicherer die geschuldete Prämie korrekt berechnen. Sie muss aber nicht in allen Fällen ausgefüllt werden, sondern nur dann, wenn der Arbeitnehmer zu einer Risikoklasse gehört, die von der wichtigsten Aktivität des Arbeitgebers abweicht, und wenn dies zu einer separaten Tarifierung in der Police geführt hat:

- wenn in der Arbeitsunfallversicherungspolice des Unternehmens für eine Arbeit-nehmer-katego-rie (Angestellte/Arbeiter) nur eine einzige Risikoklasse vorgesehen ist, müssen Sie diese Angabe nicht in die DmfA aufnehmen;
- wenn in der Versicherungspolice für eine Arbeitnehmerkategorie mehrere Risikoklassen vorge-sehen sind (beispielsweise sesshafte Angestellte und Vertreter), müssen Sie die Angabe für jeden Arbeitnehmer mitteilen.

Wenn Sie ein Sportverein sind, müssen Sie die Angabe stets für jeden Sportler ausfüllen. Für diese Arbeitnehmerkategorie ist die Angabe auch für die Berechnung

des Grundlohns unentbehrlich, wenn sich ein Arbeitsunfall ereignet.

Diese Angabe wird bei der ersten Quartalsmeldung mitgeteilt, bei der der Arbeitnehmer angegeben wird. Sie wird nicht bei den Meldungen für die folgenden Quartale wiederholt, es sei denn, die Risiko-klasse ändert sich. Für Arbeitnehmer, die in einem vorigen Quartal den Dienst angetreten haben, wird die Angabe deshalb nicht mitgeteilt, es sei denn, die Risikoklasse des Arbeitnehmers hat sich bleibend in Bezug auf die vorher mitgeteilte Klasse geändert.

Wenn sich die Risikoklasse des Arbeitnehmers im Laufe des Quartals bleibend ändert, geben Sie den Code wieder, der sich auf den Zustand des Arbeitnehmers am letzten Tag des Quartals oder am letzten Tag der Beschäftigung in der Eigenschaft der betreffenden Arbeitnehmerzeile bezieht. Der sesshafte Arbeiter, der auf Baustellen arbeitet, wird deshalb als ein „Bauarbeiter“ bekannt sein. Ein sesshafter Arbeiter, der ein sesshafter Angestellter wird, wird als sesshafter Arbeiter für die Meldung als Arbeiter und als sesshafter Angestellter für die Meldung als Angestellter bekannt sein.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

Arbeiter:

- **001: Arbeiter ohne Reisen**
  Arbeiter, spezialisiert oder nicht, die während der Arbeitszeit den Arbeitsplatz (Werkstatt, Fabrik u. dgl. m.) nicht verlassen und deshalb Infrastruktur, Sicherheits- und Präventions-systeme des Unternehmens nutzen.
- **002: Bauarbeiter**
  Arbeiter, spezialisiert oder nicht, die keinen festen Beschäftigungsort haben, die aber bei Dritten oder auf Baustellen arbeiten.
- **003: Haushüter**
  Personen vom Typ des Hausangestellten, die durch Privatpersonen (z. B.: in einem Apparte-menthaus) oder von Unternehmen beschäftigt werden und die meistens diverse Vorteile wie Wohnung, Heizung, Elektrizität usw. erhalten.
- **004: Reinigungs- und Instandhaltungspersonal**
  Personal des Unternehmens, das sich mit dem Reinigen von Büros, Industrieräumen, Werk-stätten usw. oder mit der Instandhaltung und Reparatur des Materials, der Industrieanlagen, sanitären Anlagen usw. beschäftigt.
- **005: Küchenpersonal**
  Personal des Unternehmens, das in der Kantine arbeitet (Kochen, Bedienen, Abwaschen usw.). Nicht für Hotels und Gaststätten verwenden.
- **006: Fahrer**
  Personalmitglieder des Unternehmens, die sich nicht direkt am Zweck und Gegenstand der Gesellschaft beteiligen und die mit der Beförderung oder der Lieferung von Rohstoffen, (Halb-) Fertigerzeugnissen oder Personen beauftragt sind.

Angestellte:

- **401: Angestellte ohne Reisen**
  Angestellte, die in der Arbeitszeit den Arbeitsplatz nie zu Berufszwecken verlassen.
- **402:** Angestellte mit gelegentlichen Aufträgen außerhalb des Unternehmens. Personen, die bestimmte, nicht repetitive Aufträge außerhalb des Unternehmens erfüllen (höchstens 10 % der Arbeitszeit)
- **403: Angestellte mit regelmäßigen Aufträgen außerhalb des Unternehmens**
  Personen, die regelmäßig Aufgaben außerhalb des Unternehmens erfüllen (11 bis 50 % der Arbeitszeit)
- **404: Vertreter, reisendes Personal, Laufbursche**
  Personen, die zum größten Teil (> 50 %) ihre Arbeit außerhalb ihres

Unternehmens oder ihrer Wohnung ausführen. Meistens handelt es sich um kommerzielle oder technisch-kommerzielle Funktionen, jedoch auch um Laufburschen, Inspektoren, Kranken- und Altenpfleger beim Patienten zu Hause usw.

- **405: Angestellter, der Handarbeiten durchführt**
  Personen mit dem Statut eines Angestellten, die zu einem wichtigen Teil Arbeit manueller Art erledigen (z. B. bestimmte Fleischer in Supermärkten).
- **406: Heimarbeitende Angestellte**
  Sesshafte Angestellte, die ihren Beruf bei sich zu Hause ausüben (oft mit einer Telefon- oder Informatikverbindung mit ihrem Arbeitgeber) und für die deshalb das Unfallrisiko auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz nicht besteht.
- **407: Betreuungs- und Pflegepersonal**
  Ärzte, Krankenschwestern, Krankenpfleger, Sanitäter usw.,
- **408: Verkäufer**
  Sesshaftes Personal mit einer kommerziellen Funktion, das meistens mit einem festen Lohn und einer Provision bezahlt wird.
- **409: Fußballer mit dem Statut eines bezahlten Sportlers.**
- **410: Fußballer ohne Statut eines bezahlten Sportlers**
  mit einem festen Jahresgehalt von 50.000 BEF (€ 1239,47) oder mehr.
- **411: Fußballer ohne Statut eines bezahlten Sportlers**
  mit einem festen Jahresgehalt von weniger als 50.000 BEF (€ 1239,47).
- **412: Anderer Sportler als Fußballer.**
  Dieser Code darf nicht für Arbeitgeberkennzahl 070 verwendet werden (= den belgischen Radsportverband).

4. Der Begriff des Grenzgängers

5.1.306

Diese Zone muss nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer das Steuerstatut eines **Grenz-gängers** hat. Dies ist unter anderem wichtig, weil die Urlaubskassen für Grenzgänger keine Lohnsteuer auf das Urlaubsgeld einbehalten.

Ab 2004 können nur noch Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, die Eigenschaft eines „Grenzgängers“ haben. Nur sie können noch von der Lohnsteuer auf ihr Urlaubsgeld in Belgien befreit werden und ihre Steuern in dem Land zahlen, in dem sie wohnen. Für Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, muss deshalb die Zone „Grenzgänger“ der Arbeitneh-merzeile ausgefüllt werden, sofern sie den vom FÖD Finanzen vorgegebenen Bedingungen entsprechen. Die Angabe darf nicht mehr angegeben werden, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr das Statut eines Grenzgängers hat (z. B. wenn der Grenzgänger aus der Grenzregion auszieht).

Immer dann, wenn ein Grenzgänger zum ersten Mal mit der Angabe Grenzgänger in der DmfA angegeben wird, muss ein Formular 276 F (das vom Arbeitnehmer, Arbeitgeber und vom französi-schen Finanzamt ausgefüllt wurde) dem zuständigen Urlaubsfonds zugeleitet werden.

5. Datum, an dem der Urlaub beginnt

5.1.307

Dieses Datum des Urlaubsbeginns muss nur von den Arbeitgebern gemeldet werden, die dem LSS beigetreten sind, die im Laufe des Jahres Arbeitnehmer gemeldet haben, für die das Urlaubsgeld durch das Landesamt für Jahresurlaub oder einen anderen Urlaubsfonds zu zahlen ist.

Datum, an dem ihre Arbeitnehmer im folgenden Jahr Urlaub nehmen, oder wenn verschiedene Perioden festgelegt werden, Datum der wichtigsten Urlaubsperiode. Wenn die Arbeitnehmer ihren Urlaub abwechselnd nehmen, Datum ihres ersten Urlaubs. Er muss nur im vierten Quartal des Jahres gemeldet werden.

Dieses Datum wird nur zur Information für die Urlaubsfonds verlangt.
Bestimmte Urlaubsfonds zahlen ihre Urlaubsgelder nämlich an einem einzigen, festen Datum, während andere Urlaubsfonds das Urlaubsgeld der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers jedes Jahr in der gleichen Periode zahlen. Die Urlaubsfonds können aber das Datum des Urlaubsbeginns berücksichtigen, das der Arbeitgeber auf der Meldung des vierten Quartals angibt, wenn sie den Zahlungskalender anwenden müssen (beispielsweise, um das Gleichgewicht in diesem Kalender anlässlich der Löschung oder Erzeugung von Arbeitgebern zu behalten).
Erinnerung: Laut Gesetz müssen die Urlaubsfonds das Urlaubsgeld zwischen dem ersten Arbeitstag im Mai und dem letzten Arbeitstag im Juni und insbesondere zum Zeitpunkt des Haupt-urlaubs bezahlen.

Wichtiger Hinweis: Diese Angabe (auf der Meldung des vierten Quartals) des Datums des Urlaubsbeginns reicht nicht aus, um den Zahlungstermin automatisch zu ändern. Die Arbeitgeber, die feststellen, dass der Zahlungstermin, den ihr Urlaubsfonds verwendet, der Realität ihres Unter-nehmens nicht (länger) entspricht, (beispielsweise weil der Anfang des Haupturlaubs der Arbeit-nehmer des Unternehmens geändert wurde oder weil es eine neue Regelung gibt) können ihren Urlaubsfonds direkt kontaktieren, um diesen Zahlungstermin ändern zu lassen.

Zur Information: Die Arbeitgeber und ihre Sozialsekretariate können die Zahlungstermine des Urlaubsgelds der verschiedenen Urlaubsfonds jedes Jahr ab April auf der Portalsite der sozialen Sicherheit abfragen (Anwendung Urlaubsbestand)

B. BESCHÄFTIGUNGSZEILE

5.1.308

Die Beschäftigungszeile ist innerhalb der DmfA ein wichtiges Konzept, weil auf diesem Niveau die Lohn- und Arbeitszeitangaben des Arbeitnehmers den verschiedenen Anstalten, die diese Angaben benutzen, bekannt sein müssen.

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Aufschlüsselungsregeln strikt einhalten.

Wenn die Angaben nicht oder nicht korrekt aufgeschlüsselt werden, wirkt sich dies zwar nicht auf die geschuldeten Beiträge aus; es kann jedoch erhebliche Folgen für die korrekte Berechnung der sozialen Vorteile des Arbeitnehmers haben.

Hinweis: In den meisten Fällen werden sich Beschäftigungszeilen in der Zeit folgen. Das muss aber nicht unbedingt der Fall sein. Es ist gleichfalls möglich, dass sich ein Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber zum gleichen Zeitpunkt in zwei „Beschäftigungsregelungen“ befindet (beispielsweise beginnt ein Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag von 15 Stunden pro Woche, in einer bestimmten Periode erhält er zusätzlich einen Vertrag für 10 Stunden pro Woche).

Folgende Angaben müssen Sie für jede Beschäftigungszeile mitteilen. Sobald sich eine der unten genannten Angaben ändert, muss eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden.

1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile

5.1.309

Es ist das Beginndatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die auf diesem Niveau mitgeteilt werden. Das Beginndatum der Beschäftigungszeile ist deshalb - wenn sich das Beschäftigungsverhältnis nicht geändert hat - ein Datum, das

vor dem Anfang des laufenden Quartals liegt. Wenn seit dem Dienstantritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Beginndatum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Termine dürfen Sie deshalb nicht mit dem Beginn- und Enddatum verwechseln, die auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile verlangt werden und sich stets auf das laufende Quartal beziehen.

Für jede Beschäftigungszeile müssen Sie jedes Quartal ausdrücklich das Beginndatum angeben. Wenn während oder am letzten Tag des Quartals eine Beschäftigung endet (beispielsweise ein Vollzeitarbeitnehmer zum Teilzeitarbeitnehmer wird), ist auch das Enddatum dieser Beschäftigungszeile anzugeben.

2. Drei wichtige Hinweise

5.1.310

Kündigungsentschädigungen

Die Lohn- und Leistungsangaben, die sich auf eine Entschädigung beziehen, die wegen der unrechtmäßigen Kündigung des Arbeitsvertrags bezahlt wird, müssen **stets** auf separaten Beschäftigungszeilen angegeben werden (d.h. getrennt von den Angaben, die sich auf die Periode beziehen, in der der Vertrag erfüllt wurde).

Die Aufteilungsregeln für die Meldung von Kündigungsentschädigungen, die für die früheren LSS-Meldungen angewandt wurden, gelten weiterhin für die DmfA (der Teil, der sich auf das Quartal bezieht, in dem der Vertrag gekündigt wird, der Teil, der sich auf die restlichen Quartale des laufenden Kalenderjahrs bezieht, der Teil, der sich auf jedes der folgenden Kalenderjahre bezieht).

Das Beginn- und Enddatum dieser Beschäftigungszeile sind das Beginn- und Enddatum der durch die Kündigungsentschädigung gedeckten Perioden.

Ein Beispiel: Ein Angestellter wird am 31.08.2003 entlassen und hat Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Lohn- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2003 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- **Zeile 1:** Angaben für die Periode, in der gearbeitet wurde, d.h. vom 01.07.2003 bis 31.08.2003 (selbstverständlich in der Annahme, dass diese Periode nicht in mehrere Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- **Zeile 2:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.09.03 bis 30.09.03
- **Zeile 3:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.10.03 bis 31.12.03
- **Zeile 4:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 1.01.2004 bis 31.12.2004
- **Zeile 5:** die Angaben in Bezug auf die Kündigungsentschädigung für die Periode vom 01.01.2005 bis 28.02.2005 (Enddatum der durch die Entschädigung gedeckten Periode).

Außer in den in der Arbeitsvertragsgesetzgebung vorgesehenen Ausnahmefällen, wobei derartige Entschädigungen in Monatsraten bezahlt werden dürfen (Unternehmen in Schwierigkeiten), müssen sie stets integral in der Meldung des Quartals erwähnt werden, in dem der Arbeitsvertrag gekündigt wird.

Feiertage nach dem Ende des Arbeitsvertrags

Wenn ein Arbeitsvertrag endet und der Arbeitgeber infolge der Gesetzgebung über die Feiertage den Lohn für einen Feiertag zahlen muss, der nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags fällt, wird dieser Tag mit Leistungscode 1 (siehe weiter unten) **in der Meldung für das Quartal angegeben, in dem der Arbeitsvertrag endet**, und dies

ungeachtet dessen, ob dieser Feiertag in das gleiche bzw. darauf folgende Quartal fällt.

Der Feiertag wird mit anderen Worten so angegeben, als ob er in die normale Beschäftigungs-periode fiele, **ohne dass sich das Enddatum der Beschäftigungszeile ändert.**

Aufeinander folgende Verträge

Wenn ein Arbeitnehmer nacheinander mit verschiedenen Arbeitsverträgen eingestellt wird, muss stets eine neue Beschäftigungszeile verwendet werden und müssen die Lohn- und Leistungsangaben pro Zeile aufgeschlüsselt werden.

Wenn sich die verschiedenen Verträge jedoch folgen, **wobei zwischen den Verträgen nur normale Ruhetage liegen** (beispielsweise bei üblichen Verträgen im Zeitarbeitsektor von Montag bis Freitag), dürfen die Lohn- und Leistungsangaben der verschiedenen Verträge auf einer Beschäftigungszeile zusammengelegt werden. Dies ist jedoch **nur dann** gestattet, wenn die verschiedenen Verträge die gleichen Merkmale besitzen. Das heißt u.a., dass - wenn es sich um Arbeitnehmer handelt, deren Leistungen in Stunden angegeben werden müssen (Teilzeitbeschäftigte, Saisonarbeiter, Zeitarbeitskräfte usw.), - die Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Maßperson - und nicht nur das Verhältnis zwischen beiden - identisch sein muss.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer eines Zeitarbeitsbüros arbeitet mit sieben aufeinander folgenden Verträgen von Montag bis Freitag drei aufeinander folgende Wochen halbzeitlich in einer 19/38-Stundenregelung pro Woche, anschließend eine Woche in einer 18,5/37-Stundenregelung und schließlich wieder drei Wochen in einer 19/38-Regelung.

In diesem Fall müssen Sie drei Beschäftigungszeilen verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsangaben der ersten drei Wochen, eine für die Angaben der vierten Woche und schließlich eine für die Angaben der drei letzten Wochen.

3. Nummer des paritätischen Ausschusses

5.1.311

Dies ist die Nummer des paritätischen Ausschusses, oder, falls zutreffend, des paritätischen Unterausschusses, zu dem der **Arbeitnehmer** für die Leistungen gehört, die auf dieser Beschäftigungszeile angegeben werden.

Wenn der Arbeitnehmer zu keinem einzigen paritätischen Ausschuss gehört, tragen Sie „999“ ein. Eine überarbeitete offizielle Liste der paritätischen Ausschüsse und der Unterausschüsse wird jedes Jahr im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht.

Hinweis: Es ist selbstverständlich möglich, dass eine Änderung eines paritätischen Ausschusses mit einer Änderung der Arbeitgeberkennzahl einhergeht (weil ein anderer Beitragsprozentsatz anwendbar wird). In diesem Fall muss man, wie oben erläutert, die Angaben auf zwei verschiede-nen Arbeitnehmerzeilen wiedergeben.

Wenn sich herausstellen sollte (z. B. nach einer Untersuchung vor Ort), dass für einige vergangene Quartale eine falsche Nummer eines paritätischen Ausschusses mitgeteilt wurde, müssen diese Quartale geändert werden. Weil die Zugehörigkeit zu einem bestimmten paritätischen Ausschuss jedoch oft mit sektorspezifischen Beiträgen zusammenhängt (siehe vorigen Absatz), die ihrerseits zu durch sektorale Kassen bezahlten Vorteilen führen (Weihnachtsgeld, Ergänzungsentschädigun-gen bei Arbeitslosigkeit usw.), bleibt die rückwirkende Kraft in derartigen Fällen auf das Quartal begrenzt, in dem der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass die Korrektheit des paritätischen Ausschusses in Frage gestellt wurde. Auf diese Weise wird die Rückerstattung von „unberechtigterweise“ genutzten Vorteilen soweit wie

möglich vermieden.

Besondere Arbeitsweise für den paritätischen Unterausschuss 305.02: Die Arbeitgeber, die zum paritätischen Unterausschuss 305.02 gehören (Gesundheitsfürsorge mit Ausnahme von Krankenhäusern) müssen die jeweils folgende Unterteilung des paritätischen Unterausschusses benutzen.

Nr. Paritätischer Ausschuss	**Arbeitgeber**
305.02.01	Altenheime, Alten- und Pflegeheime, Servicewohnungen, ambulante Zentren und Tagesstätten.
305.02.02	Dienste für Heimpflege.
305.02.03	Niederländischsprachige Rehabilitationszentren in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Die Rehabilitationszentren sind aber ausgeschlossen, die zu einem Krankenhaus oder einer Erziehungsanstalt gehören und so von diesem Krankenhaus oder dieser Erziehungsanstalt geleitet werden.
305.02.04	Französischsprachige und deutschsprachige Rehabilitationszentren in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Die Rehabilitationszentren sind aber ausgeschlossen, die zu einem Krankenhaus oder einer Erziehungsanstalt gehören und so von diesem Krankenhaus oder dieser Erziehungsanstalt geleitet werden.
305.02.05	Gesundheitseinrichtungen und -dienste der Flämischen und Wallonischen Gemeinschaft in der Region Brüssel-Hauptstadt. Heimpflegedienste, Altenheime, Alten- und Pflegeheime, Servicewohnungen, ambulante Zentren und Tagesstätten sind aber ausgeschlossen.
305.02.06	Niederländischsprachige Gesundheitsanstalten und -dienste in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen: autonome Rehabilitationszentren, Heimpflegedienste, Altenheime, Alten- und Pflegeheime, Servicewohnungen, ambulante Zentren, Tagesstätten, Kinderkrippen, Kindergärten, außerschulische Betreuung, Dienste für Betreuungsfamilien, Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder und ähnliche Anstalten und Dienste für die Kinderbetreuung.
305.02.07	Französischsprachige und deutschsprachige Gesundheitsanstalten und -dienste in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt. Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen: autonome Rehabilitationszentren, Heimpflegedienste, Altenheime, Alten- und Pflegeheime, Servicewohnungen, ambulante Zentren, Tagesstätten, Kinderkrippen, Kindergärten, außerschulische Betreuung, Dienste für Betreuungsfamilien, Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder und ähnliche Anstalten und Dienste für die Kinderbetreuung.
305.02.08	Niederländischsprachige Kinderkrippen, Kindergärten, außerschulische Betreuung, Dienste für Betreuungsfamilien, Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder und ähnliche Anstalten und Dienste für die Kinderbetreuung in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.
305.02.09	Französisch- und deutschsprachige Kinderkrippen, Kindergärten, außerschulische Betreuung, Dienste für Betreuungsfamilien, Dienste für Heimbetreuung kranker Kinder, die *„maisons communales d'accueil de l'enfance"* und ähnliche Anstalten und Dienste für die Kinderbetreuung in der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt.

4. ANZAHL DER TAGE PRO WOCHE DER ARBEITSREGELUNG

5.1.312 Diese Angabe müssen Sie sowohl für Vollzeitarbeitnehmer als auch für Teilzeitbeschäftigte mitteilen.

Hier geben Sie eine Ziffer an, die mit der Anzahl der Tage pro Woche über-einstimmt, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet (ungeachtet der Anzahl der Stunden pro Tag).

Es gibt einen wesentlichen Unterschied zwischen der Weise, wie diese Ziffer für feste

bzw. für variable Arbeitsregelungen bestimmt wird. Eine feste Arbeitsregelung ist ein System, in dem in jeder Woche die gleiche Anzahl von Tagen zählt, an denen gearbeitet werden muss. Es darf mit anderen Worten kein Durchschnitt über verschiedene Wochen verwendet werden.

Beispiel 1: Es wird davon ausgegangen, dass Ihr Arbeitnehmer jede Woche fünf Tage arbeitet, von Montag bis Freitag. In diesem Fall handelt es sich um eine feste Arbeitsrege-lung.

Beispiel 2: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in jeder Woche vier Tage (dabei macht es nichts aus, ob dies in jeder Woche die gleichen Tage sind oder nicht). In diesem Fall handelt es sich gleichfalls um eine feste Arbeitsregelung.

Aber:

Beispiel 3: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einer Regelung, die über eine Periode von zwei Wochen betrachtet wird. In der einen Woche arbeitet er sechs Tage, während er in der nächsten Woche nur vier Tage arbeiten muss. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Beispiel 4: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einem Schichtsystem, das über eine Periode von vier Wochen läuft – in den ersten drei Wochen arbeitet er sechs Tage, in der vierten Woche arbeitet er nur an zwei Tagen. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Beispiel 5: Ihr Teilzeitarbeitnehmer arbeitet in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei volle Tage. In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Nachdem festgestellt wurde, gemäß welcher Arbeitsregelung Ihr Arbeitnehmer beschäftigt ist, müssen die folgenden Regeln angewandt werden, um die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeits-regelung zu bestimmen.

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer festen Arbeitsregelung (eine feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie die Anzahl der Tage an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer in jeder Woche arbeitet. Dabei spielt es keine Rolle, wie viele Stunden Ihr Arbeitnehmer an einem bestimmten Tag arbeitet: Es muss sich nur jede Woche um eine gleiche Anzahl von Tagen handeln. Die Anzahl der Tage pro Woche ist deshalb stets eine ganze Zahl (1, 2, 3, 4, 5, 6 oder 7).

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer variablen Arbeitsregelung (eine nicht feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie den Durchschnitt der Anzahl der Tage pro Woche an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet. Dieser Durchschnitt wird bestimmt, indem die Tage berücksichtigt werden, an denen während des **gesamten** Arbeitszyklus zu arbeiten ist.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der in einer **variablen Regelung mit einem Zyklus** arbeitet (z. B. drei aufeinander folgende Wochen, in denen an fünf Tagen gearbeitet wird, während in der vierten Woche nur an vier Tagen gearbeitet wird), geben Sie eine Zahl mit zwei Dezimal-stel-len an (z. B. 4,75, nämlich (5+5+5+4) geteilt durch 4).

Was Arbeitnehmer betrifft, die in einer **variablen Regelung ohne Zyklus** arbeiten (= keine vorher feststehende Anzahl Wochentage und kein wiederkehrender Zyklus), so ist die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung zu berechnen, indem die Gesamtzahl der Tage, unter denen der Arbeitnehmer angegeben wird, durch die Anzahl der Wochen des Quartals geteilt wird. In diesem Fall ist es deshalb sehr wahr-

schein-lich, dass die Arbeitsregelung des Arbeitnehmers in jedem Quartal (leicht) unterschiedlich sein wird. Das heißt deshalb auch, dass in jedem Quartal eine neue Beschäftigungszeile beginnen wird (siehe dazu die Erklärung zum Anfangs- und Enddatum der Beschäftigungszeile). In Ausnahmefällen, z. B. wenn der Arbeitnehmer nur zur Arbeit kommt, wenn er aufgerufen wird, wobei im Laufe eines Quartals keine Leistungen erbracht wurden, kann die berechnete Zahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung deshalb „0“ betragen.

Achtung: Arbeitnehmer in einer vollzeitlichen Laufbahnunterbrechung geben Sie auch mit der Arbeits-regelung „0“ an.

Wie wird die Arbeitsregelung bei kurzfristigen Arbeitsverträgen bestimmt?
Die Arbeitsregelung, die Sie in der Meldung angeben müssen, stimmt stets mit der (durchschnitt-lichen) Anzahl der Tage **pro Woche** überein, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeit-nehmer arbeitet. Sie gibt auf diese Weise der Anzahl der angegebenen Tage ein „Gewicht“. Mit den obigen Regeln können Sie die Arbeitsregelung bestimmen, wenn der Arbeitnehmer mindestens eine Woche/einen Zyklus im Dienst bleibt. Wenn es aber einen Arbeitnehmer betrifft, der kürzer im Dienst ist (z. B. hat er einen Vertrag für zwei Tage), müssen Sie als Arbeitsregelung die Anzahl der Wochentage angeben, die er hätte arbeiten sollen, wenn er für eine längere Periode eingestellt worden wäre. Nachstehend finden Sie einige praktische Beispiele.

5. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Maßperson

5.1.313

Diese Daten müssen Sie **ab dem dritten Quartal 2005** für all Ihre Mitarbeiter angeben, d.h. sowohl für die Teilzeit- als auch für die Vollzeitarbeiter (bis zur Meldung des zweiten Quartals 2005 muss dies nicht für normale Vollzeitarbeiter gemeldet werden).

Es betrifft die normale (1), durchschnittliche (2) Wochenarbeitszeit, zuzüglich der **gezahlten** Stunden Ausgleichsruhe (3) infolge einer Regelung zur Arbeitszeitverkürzung.

1. Normal bedeutet: unter Berücksichtigung der theoretischen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsdauer, d.h. ohne Berücksichtigung der geleisteten Überstunden und ungeachtet etwaiger Abwesenheiten wegen Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit, berechtigter oder unberechtigter Abwesenheit usw. Im Grunde ist dies die Arbeitsdauer, die im Arbeitsvertrag oder den etwaigen Anpassungen angegeben wird.
2. Mit durchschnittlich ist der Durchschnitt des Arbeitszyklus gemeint, der ein abgeschlossenes Ganzes bildet und der aus Tagen, an denen zu arbeiten ist, sowie aus Ausgleichstagen besteht, und der sich gemäß dem gleichen Muster wiederholt. Im Falle flexibler Arbeitsregelungen kann sich dieser Zyklus über zwölf Monate erstrecken.
3. Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für die Referenzperson werden Ausgleichsruhezeiten infolge einer Regelung zur Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt, wenn es sich um Ausgleichsruhezeit handelt, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem sie genommen wird.

Deshalb werden die Systeme der Arbeitszeitverkürzung und der Gewährung von Ausgleichsruhezeit **nicht** berücksichtigt, wenn diese Ausgleichsruhezeit indirekt über die Technik der Stundenlohnerhöhung bezahlt wird (siehe auch die Besprechung des Prozentsatzes auf Jahresbasis bei der Besprechung der Meldung der Lohnangaben des Arbeitnehmers).

Aushilfskräfte, die mit einem Vertrag beschäftigt werden, der keine vollständige Woche deckt, wobei mindestens ein Tag keinem vollständigen, durchschnittlichen Arbeitstag beim Entleiher entspricht, werden stets als Teilzeitarbeitnehmer gemeldet. Die Anzahl der Stunden des Arbeit-nehmers wird bestimmt, indem die Anzahl der Stunden pro Tag auf

eine Beschäftigung pro Woche übertragen wird (Im Folgenden finden Sie zwei Beispiele, die diese Regel veranschaulichen, erstens für eine Aushilfskraft, die durch einen Vollzeitarbeitsvertrag gebunden ist, und zweitens für eine Aushilfskraft, die durch einen Teilzeitarbeitsvertrag gebunden ist).

Wenn im Unternehmen für Teilzeitarbeitnehmer eine andere Regelung bezüglich der Arbeits-zeit-verkürzung als für die Vollzeitarbeitnehmer gilt (z. B. Stundenlohnerhöhung für Teilzeitbeschäftigte und Bezahlung der Ausgleichsruhezeit zu dem Zeitpunkt, zu dem die Ausgleichstage genommen werden für die Vollzeitbeschäftigten), wird die durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson gemäß der Regelung bezüglich der Arbeitszeitverkürzung berechnet, die für die Teilzeitarbeitnehmer gilt.

Bei Vollzeitarbeitnehmern, für die Stunden anzugeben sind (teilweise Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem Arbeitsunfall, bei diskontinuierlichen Arbeitern (Zeitarbeitskräfte, zeitweilige Arbeit, Heimarbeit), bei Arbeitnehmern mit begrenzten Leistungen und Saisonarbeitern), wird die durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers mit der durchschnittlichen Anzahl der Stunden der Maßperson identisch sein.

Beispiele:

- Ein Arbeitnehmer arbeitet 20 Wochenstunden (5 Tage mit jeweils 4 Stunden). Er hat einen Ausgleichstag pro vier Wochen, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird.
  Seine durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden beträgt 19 (20 + 20 + 20 + 16 geteilt durch 4).
  Die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Referenzperson beträgt 38 (40 + 40 + 40 + 32 geteilt durch 4).

  Wenn es sich für denselben Arbeitnehmer um einen Ausgleichsruhetag handeln würde, der allerdings zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, beträgt seine durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden 20 (20 + 20 + 20 + 20 geteilt durch 4) und die der Referenzperson 40.

- Eine Zeitarbeitskraft wird bei einem Entleiher mit einem Vollzeitvertrag für zwei Tage eingestellt. Laut Vertrag muss sie am ersten Tag 8 und am zweiten Tag 4 Stunden arbeiten. Die durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Referenzperson beim Entleiher beträgt 40, ein Arbeitstag hat 8 Stunden und die durchschnittliche Anzahl der Tage pro Woche entspricht 5.

  Da der Vertrag keine vollständige Woche deckt, es eine Zeitarbeitskraft betrifft und einer der vertraglich festgelegten Tage kürzer als ein durchschnittlicher vollständiger Arbeitstag ist, wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers wie folgt berechnet:
  [(8+4):2] x 5 = 30.

- Eine Zeitarbeitskraft wird bei einem Entleiher mit einem Teilzeitvertrag für zwei Tage eingestellt. Laut Vertrag muss sie am ersten Tag 8 und am zweiten Tag 4 Stunden arbeiten. Die durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Referenzperson beim Entleiher beträgt 40, ein Arbeitstag hat 8 Stunden und die durchschnittliche Anzahl der Tage pro Woche, die er vertritt (Referenzfunktion), entspricht 3.

  Da der Vertrag keine vollständige Woche deckt, es eine Zeitarbeitskraft betrifft und einer der vertraglich festgelegten Tage kürzer als ein durchschnittlicher vollständiger Arbeitstag ist, wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers wie folgt berechnet:
  [(8+4):2] x 3 = 18.

- Von einer Referenzperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Wochenstunden arbeitet (5 Tage mit je 8 Stunden) und über 6 Ausgleichsruhetage auf Jahresbasis verfügt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die ggf. frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden beträgt 39 (40 x 48 Wochen, verringert um 6 Tage mit 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).

- Von einer Referenzperson wird davon ausgegangen, dass sie 40 Wochenstunden arbeitet (5 Tage mit je 8 Stunden) und über 1 Ausgleichstag pro 4 Wochen verfügt, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird, sowie über 6 Ausgleichsruhetage auf Jahresbasis, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden (die ggf. frei gewählt werden können). Ihre durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden beträgt 37 (152 Stunden x 12 Zyklen, verringert um 6 Tage mit 8 Stunden, geteilt durch 48 (= 52 Wochen abzüglich 4 Wochen bezahlten Urlaubs)).

Unter „Referenzperson " wird die Person verstanden, die vollzeitlich in demselben Unternehmen beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, in demselben Geschäftszweig, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Für Teilzeitlehrer wird der Auftragsbruch angegeben, nämlich die wöchentliche Anzahl der Unterrichtsstunden der Lehrkraft (einschließlich der bezahlten Stunden als Klassenrat und/oder Klassendirektion) und die der Referenzperson (= dies ist die Lehrkraft, die kraft einer Arbeitsregelung beschäftigt wird, die normalerweise im Schnitt eine Anzahl von Wochenstunden umfasst, die der eines vollständigen Auftrags entspricht). Deshalb erfolgt **keine Umrechnung** in beispielsweise eine 38-Stunden-Woche.

Es ist äußerst wichtig, dass das **gegenseitige Verhältnis** zwischen der Anzahl der Wochen-stunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson der Meldung entnommen werden kann. Da die Anzahl der Wochenstunden der Referenzperson sich stets auf eine Woche bezieht, gilt diese Bedingung deshalb auch für die Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers. Konkret heißt dies, dass – wenn der Arbeitnehmer, für den Sie diese Angabe mitteilen müssen, nur eine kurze Zeit (z. B. einen oder zwei Tage) den Dienst antritt –, die durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden in der Annahme berechnet werden muss, dass er für eine längere Periode im Dienst bleiben würde. Nachstehend finden Sie einige praktische Beispiele.

6. Typ des Arbeitsvertrags

5.1.314

Hier muss man angeben, ob es sich um eine **Vollzeit-** bzw. eine **Teilzeitbeschäftigung** handelt.

Es handelt sich um die arbeitsrechtliche Qualifizierung. So wird ein Arbeitnehmer mit einem vollzeit-lichen Arbeitsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (z. B. bei einer teilweisen Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit) mit der Angabe „vollzeitlich“ gekennzeichnet werden. Wie sich nachher zeigen wird, müssen Sie in diesen Fällen allerdings Stunden angeben.

Folgende Personen werden als **Vollzeitbeschäftigte** betrachtet:

1° Arbeitnehmer, deren normale, vertragliche Arbeitsdauer mit der maximalen vollzeitlichen Arbeitsdauer übereinstimmt, die im Unternehmen kraft einer beliebigen arbeitsrechtlichen Möglichkeit zur Bestimmung der Arbeitsdauer gilt (Gesetz, Tarifvertrag, Einzelvertrag usw.);

2° der Arbeitnehmer, der in einer Arbeitsregelung arbeitet, in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom 30.12.1982 über die Experimente zwecks Anpassung der Arbeitszeit in den Unternehmen im Hinblick auf eine

Neuverteilung der verfügbaren Arbeit oder in Anwendung des Gesetzes vom 17.03.1987 über die Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen und des Tarifvertrags mit Nr. 42 vom 02.06.1987 über die Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen, und der Anspruch auf einen Lohn hat, der mit dem Lohn der Maßperson übereinstimmt;

3° Lehrkraft, die in einer Bildungsanstalt beschäftigt ist, die durch eine Gemeinschaft oder ein Organ gegründet bzw. bezuschusst wird, dem die Gemeinschaft ihre Befugnisse als Schulträger übertragen hat, kraft einer Arbeitsregelung, die normalerweise im Schnitt pro Woche eine Anzahl von Stunden umfasst, die der eines vollständigen Stundenplans entspricht.

Wer nicht zu einer dieser Kategorien gehört, wird als ein **Teilzeitarbeitnehmer** betrachtet.

Zeitarbeitskräfte, die mit einem Vertrag beschäftigt werden, der keine vollständige Woche deckt, wobei mindestens ein Tag keinem vollständigen, durchschnittlichen Arbeitstag beim Entleiher entspricht, werden als Teilzeitarbeitnehmer gemeldet (Typ des Arbeitsvertrags = teilzeitlich), auch dann, wenn sie arbeitsrechtlich vollzeitlich für die Dauer ihres Vertrags beschäftigt werden.

Die Begriffe vollzeitlich und teilzeitlich müssen pro Beschäftigungszeile bewertet werden.

Ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig zwei Teilzeitarbeitsverträge hat (z. B. einen unbefristeten Teilzeitarbeitsvertrag und während einer bestimmten Periode einen Teilzeitarbeitsvertrag als Vertreter im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung), wird deshalb auf den zwei Beschäfti-gungszeilen als teilzeitlich angegeben – auch dann, wenn diese zusammen eine Vollzeit-stelle bilden. Für diese Arbeitnehmer müssen Sie pro Beschäftigungszeile die Meldung wie für die Teilzeitarbeitnehmer vornehmen (d.h. Leistungen in Stunden angeben).

Durch Addieren dieser normalen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsdauer des (Teilzeit-) Arbeitnehmers im Vergleich zur Maßperson kann in diesen Fällen ermittelt werden, dass es sich im Grunde um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt.

7. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

5.1.315 Diese Angabe müssen Sie nur in den folgenden Fällen ausfüllen:

1 Gesetzliche Systeme zur kollektiven Neuverteilung der Arbeit, bei denen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Es betrifft nur die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewochenregelung vor dem 01.10.2001, die mit den Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 gemeldet werden. Dieses System gilt nur für den Privatsektor.

In bestimmten Fällen wurde vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag mit dem Ziel erhalten, den Lohnverlust bezüglich früherer Leistungen teilweise auszugleichen. Diese Beträge müssen als ein separates Lohnelement angegeben werden (siehe Lohncode 5 bei der Besprechung der Meldung der Bezahlung);

2 Systeme, vorgesehen durch den Tarifvertrag Nr. 42 vom 12.06.1987 in Bezug auf die Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen. (Die Arbeitnehmer, die in den sog. Hansenne-Experimenten beschäftigt sind

(Königlicher Erlass Nr. 179 vom 30.12.1982) dürfen Sie hier nicht angeben);

3 Vollständige Unterbrechung der Berufslaufbahn; nur die Systeme mit Arbeitslosenhilfe werden gemeldet;

4 Teilweise Unterbrechung der Berufslaufbahn; nur die Systeme mit Arbeitslosenhilfe werden gemeldet;

5 Angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d.h. wenn der Arbeitnehmer tatsächliche Arbeitsleistun-gen erbringt, für die er einen verringerten Lohn in Bezug auf den Lohn erhält, den er normalerweise erhalten müsste (beispielsweise bei Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des beratenden Arztes); dies gilt sowohl für eine Verringerung des Stundenlohns als auch für eine Verringerung der Anzahl der zu leistenden Tage (Stunden) oder eine Kombination von beiden;

6 Halbzeitfrühpension;

8. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung

5.1.316 7 Verringerung der Leistungen im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 (freiwillige Viertagewochenregelung, Halbzeit-Frühpension).

Die Tage der Abwesenheit im Rahmen anderer Systeme als derer mit Arbeitslosenhilfe oder als derer gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 zur Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor müssen mit Leistungscode 20 gemeldet werden.

Wenn für einen Arbeitnehmer zwei Regelungen zur „Neuverteilung der Arbeitszeit“ gleichzeitig anwendbar sind, muss chronologisch vorgegangen werden. Für jede Änderung der Situation wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen. Auf dieser neuen Zeile wird nur der „neue“ Zustand wieder-gegeben.

Beispiel:
Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einer Regelung gemäß dem Tarifvertrag Nr. 42. Er wird krank und nach einer Periode der vollen Arbeitsunfähigkeit darf er die Arbeit mit Erlaubnis des beraten-den Arztes teilweise wieder aufnehmen. Bis zum Zeitpunkt der Arbeitswiederaufnahme werden seine Leistungen (und die Periode der vollen Arbeitsunfähigkeit) auf einer Beschäftigungszeile angegeben, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „Tarifvertrag 42“ erwähnt wird. Sobald er die Arbeit wieder aufnimmt, wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ nur die Angabe „angepasste Arbeit“ erwähnt wird. Wenn er die Arbeit nachträglich wieder voll aufnimmt, wird wieder eine Beschäftigungs-zeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „Tarifvertrag 42“ erwähnt wird.

9. Statut

5.1.317 Diese Maßnahmen beziehen sich ausschließlich auf die folgenden Arbeitnehmer:

1 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des Königlichen Erlasses 495 eingestellt wurde (Systeme mit kombiniertem Arbeits-/Ausbildungsvertrag);

2 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen der folgenden Maßnahmen zur Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung, des Lebenslohns oder der finanziellen Sozialhilfe. Der Code darf nur für eine der folgenden Beschäftigungen benutzt werden:
- eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten

Berufsumschulungsprogramms;
- eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitspostens;
- eine Beschäftigung im Rahmen der sozialen Eingliederungswirtschaft;

3 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der Arbeitsneuverteilung im öffentlichen Sektor eingestellt wurde (diese Arbeitnehmer werden mit demselben Arbeitnehmercode wie das bezuschusste Vertragspersonal angegeben);

4 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des dritten Arbeitswegs eingestellt wurde;

5 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines „PRIME"-Projekts eingestellt wurde;

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

11 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

12 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

13 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

14 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

15 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

16 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

17 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

18 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 3° des Gesetzes vom 24.12.1999 angeworben wurde;

19 = älterer Arbeitnehmer, unterstützungsberechtigter Vollarbeitsloser von mindestens 45 Jahren, dessen Anwerbung einem Erstbeschäftigungsvertrag gleichgesetzt wird.

Diese Angabe müssen Sie stets erwähnen, unabhängig davon, ob diese Arbeit-nehmer für die eine oder andere Beitragsermäßigung in Frage kommen. Siehe für eine Besprechung dieser Ermäßigungen Teil 4.

Wenn ein Arbeit-nehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (beispielsweise ein Vertrag für eine erste Arbeitsstelle in Anwendung des Königlichen Erlasses 495), hat der Code für den Vertrag für eine erste Arbeitsstelle

Vorrang. In diesem Fall geben Sie in dieser Zone deshalb nur diesen Code an (d.h. einen der Codes von 10 bis einschließlich 18).

10. DER BEGRIFF PENSIONIERT

5.1.318 Einer der folgenden Codes muss verwendet werden. Wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer der genannten Kategorien gehört, muss nichts angegeben werden.

D = Heimarbeiter. Dies sind die Personen im Sinne von Artikel 3, 4° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969, d.h. Personen, die an einem durch sie ausgewählten Ort unter ähnlichen Bedingungen wie denen eines Arbeitsvertrags Rohstoffe oder Halberzeugnisse bearbeiten, die ein oder verschiedene Händler ihnen anvertraut haben und die allein arbeiten oder normalerweise höchstens vier Gehilfe beschäftigen.

CM = Militäranwärter (nicht mehr anwendbar ab dem 14.10.2003);

S = Saisonarbeiter. Dies sind die Arbeitnehmer, die Arbeit in Perioden durchführen, deren Dauer beschränkt ist, entweder wegen der saisongebundenen Art der Arbeit oder weil die Unternehmen, die sie beschäftigen, zu bestimmten Zeiten des Jahres dazu gezwungen sind, Hilfspersonal anzuwerben.

T = Es sind die Arbeit-nehmer, die mit einem 'Arbeitsvertrag für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit' eingestellt werden, um einen festen Arbeit-nehmer zu vertreten oder einer befristeten Arbeitszunahme zu entsprechen oder die Ausführung einer Sonderarbeit sicherzustellen. Dieser Vertrag muss von einem normalen befristeten Vertrag unterschieden werden, der nicht den besonderen Bedingungen eines 'Arbeitsvertrags für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit' entsprechen muss.

LP = Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen. Es betrifft die Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber durch einen Vertrag von kurzer Dauer und für eine Beschäftigung gebunden sind, die pro Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht. Es handelt sich beispielsweise um extra Arbeitskräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe, Betreuer im soziokulturellen Sektor usw., die nur für einige Stunden angeworben werden.

Wenn ein Arbeitnehmer der Beschreibung von S oder T und von LP entspricht, werden Sie gebeten, in der Erklärung S oder T anzugeben. Die Angabe LP benutzen Sie deshalb nur, wenn es sich weder um einen befristet eingestellten Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.7.1987 noch um einen Saisonarbeiter handelt.

11. Lehrlingstyp

5.1.319 Dies muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind. Dies sind sowohl Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente haben, als auch diejenigen, die eine gesetzliche Hinterbliebenenrente beanspruchen können. Für Frühpensionierte dürfen Sie diese Angabe nicht verwenden.

12. Art der Bezahlung

5.1.320 Einer der folgenden Codes muss verwendet werden. Wenn der Arbeitnehmer nicht zu einer der vier genannten Kategorien gehört, muss nichts angegeben werden.

1: anerkannter Lehrling (Mittelstand)
2: Industrielehrling
3: Praktikant in Ausbildung zum Unternehmensleiter
4: Lehrlinge mit einem Vertrag zur Eingliederung in das Erwerbsleben und die Gesellschaft (sozioprofessionelle Eingliederung), anerkannt durch Gemeinschaften und Regionen

Diese Codes müssen für Lehrlinge und Praktikanten benutzt werden, die als einfache Arbeitnehmer ab dem 1.1. des Jahrs angegeben werden, in dem sie 19 werden.

13. Funktionsnummer für mit Trinkgeld bezahlte Arbeitnehmer

5.1.321

Diese Angabe füllen Sie nur für Arbeit-nehmer aus, die:

- einen Stück- oder Akkordlohn erhalten oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;
- komplett oder teilweise mit einer Provision bezahlt werden
- über das System der Dienstleistungsschecks bezahlt werden.

Der Begriff „Provision“ umfasst mehr als nur die Provisionen von Handelsvertretern. Mit Provision ist im Grunde jede Form der Bezahlung gemeint, bei der der Lohn des Arbeit-nehmers ganz oder teilweise in Abhängigkeit von dem durch ihn realisierten Umsatz bestimmt wird (verkaufte Produkte, erbrachte Dienstleistungen usw.).

Es wird nicht zwischen Arbeit-nehmern unterschieden, die pro Auftrag oder mit einem Akkord- bzw. Stücklohn bezahlt werden.

Das heißt deshalb, dass, wenn ein Arbeit-nehmer von einer Bezahlung pro Stück zu einer Bezahlung auf Provisionsbasis wechselt, eine neue Beschäftigungs-zeile erstellt werden muss. Wenn jemand von einer Bezahlung pro Stück zu einer Bezahlung pro Auftrag wechselt, beginnt keine neue Beschäftigungs-zeile.

Es ist nämlich für die korrekte Gewährung von Arbeitslosengeld und Leistungen im Rahmen der Kranken- und Invalidenversicherung äußerst wichtig, dass für **alle Arbeitnehmer**, die auf diese Weise bezahlt werden, diese Angabe in der Quartalsmeldung angegeben wird (Holzfäller bezahlt pro Aufgabe, Heimarbeiter, die einen Stück- oder Akkordlohn empfangen, Künstler mit einem Vertrag für eine bestimmte Arbeit mit einem Stücklohn, usw.)

Alle Arbeit-nehmer, die über Dienstleistungsschecks beschäftigt werden, ungeachtet des paritätischen (Unter-) Ausschusses, zu dem sie gehören, müssen mit dem Code 'Dienstleistungs-scheck' angegeben werden.

14. Kategorie des fliegenden Personals

5.1.322

Diese Nummer müssen Sie für alle Arbeitnehmer angeben, für die die Beiträge auf Pauschallöhne berechnet werden. Für die Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau geben Sie den Code „99“ an.

15. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen)

5.1.323

Diese Zone füllen Sie nur aus, wenn der Arbeitnehmer Mitglied des fliegenden Personals einer Fluggesellschaft ist.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

1 = Pilot
2 = Crew

3 = sonstige Arbeitnehmer

16. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes

5.1.324 Bitte geben Sie in dieser Zone an, ob die Lehrkraft in Zehnteln oder in Zwölfteln bezahlt wird.

17. Die von einem bezahlenden Dritten vorzunehmende Meldung

5.1.325 Hin und wieder gibt es Arbeitnehmer, die nach einer Periode mit voller Arbeitsunfähigkeit in Erwartung einer vollständigen Genesung die Arbeit beim selben Arbeitgeber mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Was den Lohn betrifft, gibt es dann zwei Möglichkeiten: Entweder bekommt er seinen normalen (Stunden-) Lohn oder er hat nur Anspruch auf einen Teil seines früheren (Stunden-)Lohns aufgrund einer geringeren Leistungsfähigkeit.

Für die Meldung eines Arbeitnehmers in einer derartigen Periode einer Arbeitswiederaufnahme gelten folgende Regeln:

- Die Angaben bezüglich der Periode der Arbeitswiederaufnahme werden stets auf einer separaten Beschäftigungszeile angegeben.
- Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird stets die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt, d.h. auch in Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Arbeit mit seinem normalen (Stunden-) Lohn wieder aufnimmt.
- In der Periode der Arbeitswiederaufnahme muss für alle Arbeitnehmer (das heißt auch für diejenigen mit einem Vollzeitvertrag) pro Leistungscode die Anzahl der Stunden angegeben werden; die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Maßperson bei einem Arbeitnehmer mit einem Vollzeitvertrag sind selbstverständlich miteinander identisch, beispielsweise 38/38;
- In der Zone „Art des Arbeitsvertrags“ füllen Sie „vollzeitlich“ aus, wenn es sich um einen Arbeit-nehmer handelt, der vor der Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitswiederaufnahme arbeits-rechtlich vollzeitlich beschäftigt wurde.

Beispiel:

Ein Angestellter, der vollzeitlich in einer Fünftagewochenregelung (38 Wochenstunden) arbeitet, wird am 10.01.03 krank. Bis 15.08.03 bleibt er voll arbeitsunfähig. Vom 16.08.03 bis 15.09.03 nimmt er die Arbeit teilweise wieder auf, dies an drei halben Tagen pro Woche. Ab 16.09.03 nimmt er die Arbeit wieder voll auf.

Meldung für das erste Quartal 2003:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der das Gehalt und die Tage, die mit der gearbeiteten Periode und dem garantierten Gehalt übereinstimmen, sowie einige Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit, angegeben werden. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.

Meldung für das zweite Quartal 2003:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage)

wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben. Da es sich um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt, werden keine Stunden angegeben.

Meldung für das dritte Quartal 2003:

Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:

BZ 1: Diese betrifft die Periode vom 01.07. bis 15.08. Auf dieser Zeile werden nur Tage mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (34 Tage).

BZ 2: Diese betrifft die Periode der Arbeitswiederaufnahme vom 16.08. bis 15.09. Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt. D.h. für diese Zeile sind Stunden und Tage anzugeben. Dabei wird die durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Stundenzahl des Arbeitnehmers (38) und der Maßperson (auch 38) ausgefüllt. In der Zone „Art des Arbeitsvertrags“ wird immer noch „vollzeitlich“ angegeben. Auch die Angabe der Tageszahl pro Woche der Arbeitsregelung bleibt unverändert („5“).

Sowohl beim Leistungscode für die gearbeiteten Tage als auch beim Hinweiscode für Krankheit geben Sie sowohl die Tage als auch die Stunden an.

Code für gearbeitete Tage: 6 Tage (= die Umrechnung der 12 gearbeiteten halben Tage); gearbeitete Stunden: 45,6.

Code für Krankheit: 13 (= die 7 Tage, an denen nicht gearbeitet wurde und die Umrechnung der 12 Tage, an denen stets ein halber Tag gearbeitet wurde); Stunden unter Hinweiscode für Krankheit: 98,8.

BZ 3: Dies betrifft die Periode vom 16.09. bis 30.09. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage und das entsprechende Gehalt angegeben. Da die Periode der zugelassenen Arbeitswieder-aufnahme vorbei ist, werden keine Stunden angegeben.

18. Die Meldung durch Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind

5.1.326 Das Gesetz erlegt dem zahlenden Dritten die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeit-geber auf. Das heißt, dass er für jedes Quartal, für das er Löhne auszahlt, die erforderlichen Angaben elektronisch melden und die geschuldeten Beiträge zahlen muss.

Wenn die Meldung durch einen zahlenden Dritten nur Prämien betrifft (z.B. ein Fonds für Existenz-sicherheit, der ein Weihnachtsgeld angibt) und der Arbeitgeber selbst die normalen Leistungen des Arbeitnehmers meldet, darf der zahlende Dritte die jeweiligen Angaben ohne Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitssituation des Arbeitnehmers melden. Der zahlende Dritte gibt den Anfang und das Ende des Quartals an. Als Tageszahl der Arbeitsregelung darf er für alle Arbeitnehmer „5“ und als Art des Arbeitsvertrags „vollzeitlich“ angeben. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Maßperson muss er nicht melden.

19. PRAKTISCHE BEISPIELE FÜR DIE ARBEITSREGELUNG, DIE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEIT-NEHMERS UND DER MAßPERSON, DIE NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT UND DAS STATUT DES ARBEIT-NEHMERS

5.1.327 Das Gesetz erlegt dem zugelassenen Dienst, dem die Tageseltern beigetreten sind, die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass er für

jedes Quartal, für das er Löhne auszahlt, die erforderlichen Angaben elektronisch melden und die geschuldeten Beiträge zahlen muss.

Auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gibt der zugelassene Dienst die Arbeitnehmerkennzahl für „Tageseltern“ sowie die für den Dienst geltende Arbeitgeberkategorie und den Beginn sowie das Ende des Quartals an. Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile muss er als „Typ des Arbeitsvertrags“ teilzeitlich angeben, es sei denn, dass die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche“ mit der der Maßperson identisch ist. Wenn Letzteres der Fall ist, muss er als „Typ des Arbeitsvertrags“ vollzeitlich angeben. Die anderen Felder der Meldung muss er gleich wie bei den Tageseltern ausfüllen, wo er als „Typ des Arbeitsvertrags“ teilzeitlich ausgefüllt hat.

Es wird davon ausgegangen, dass die Maßperson 38 Wochenstunden arbeitet. Für die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung wird davon ausgegangen, dass die Tageseltern 5 Wochentage arbeiten.

Da die in diesem Abschnitt erwähnten Tageseltern nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, muss der Dienst als paritätischen Ausschuss 999 ausfüllen.

Um die Leistungen angeben zu können, werden einige spezifische Leistungscodes verwendet. Zur Berechnung der Leistungen und der Ermäßigung kann ein Excel-Spreadsheet verwendet werden, das von der Website des LSS http://www.rsz.fgov.be heruntergeladen werden kann.

K A P I T E L 4

Meldung der Lohnangaben

5.1.401 In einem Unternehmen wird normalerweise an fünf Tagen pro Woche (38 Stunden pro Woche) gearbeitet, wobei an jedem Tag gleich viele Stunden geleistet werden. (7.36 Stunden dezimal ausgedrückt als 7,60).

Die Beispiele gelten auch für Zeitarbeitskräfte, die in diesem Unternehmen beschäftigt werden (da sie der beim Benutzer anwendbaren Arbeitsregelung folgen). Der Unterschied bei der Meldung zwischen ihnen und den normalen Arbeit-nehmern des Unternehmens ist, dass das Zeitarbeitsbüro für sie stets Tage und Stunden angeben muss. Die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeit-nehmers und der Maßperson muss für sie deshalb stets angegeben werden, auch dann, wenn sie vollzeitbeschäftigt sind.

Die Angabe Statut und Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit werden in die Beispiele nur aufgenommen, wenn sie im betreffenden Fall ausgefüllt werden müssen.

Beispiele für feste Beschäftigungen

A. Ein Arbeitnehmer wird vollzeitlich beschäftigt entsprechend der üblichen Arbeitsregelung.

Meldeweise:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

B. Ein Arbeit-nehmer wird teilzeitlich an 3 Tagen pro Woche, 7.36 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeit-nehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

C. Ein Arbeit-nehmer wird teilzeitlich an 5 Tagen pro Woche, 4 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeit-nehmers (Q): 20 (4 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

D. Ein Arbeit-nehmer wird 3 Tage in Woche 1 und 2 Tage in Woche 2 beschäftigt (mit einem immer wiederkehrenden Zyklus), und dies 7.36 Stunden/Tag:

Meldeweise:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 2,5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeit-nehmers (Q): 19 (7,6 x 2,5)

- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

Beispiele für kurzfristige Beschäftigungen

E. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag, 2 Tage, 7.36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

F. Ein Saisonarbeiter wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag für 2 Tage, 7.36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeit-nehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Status: S (--> es müssen Stunden angegeben werden)

G. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Teilzeitvertrag für 2 Tage eingestellt. Am einen Tag arbeitet er 4 und am anderen 6 Stunden:

Meldeweise:

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er seine Leistungen verteilt über fünf Tage erbringen würde:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 5}
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er seine Leistungen verteilt über vier Tage erbringen würde:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

Gbis. Eine Zeitarbeitskraft wird mit einem kurzfristigen, (arbeitsrechtlichen) Vollzeitvertrag für 2 Tage eingestellt. Am einen Tag arbeitet sie 4 und am anderen 6 Stunden:

Meldeweise:

In der Annahme, dass die Maßperson 38 Stunden pro Woche in einer Fünftagewochenregelung arbeitet:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 5}
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

In der Annahme, dass die Maßperson 38 Stunden pro Woche in einer

Viertagewochenregelung arbeitet:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

H. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag (für 4 Stunden) (z. B. als Animateur an einem Sporttag) eingestellt.

Meldeweise:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Statut: LP (--> es müssen Stunden angegeben werden)

Beispiele von Arbeitnehmern, die Zeitkredit nehmen (Laufbahnunterbrechung)

I. Ein Vollzeitarbeitnehmer nimmt in einer bestimmten Periode vollzeitlich Teilkredit:

Meldeweise:
Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 0
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 0
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3

J. Ein Vollzeitarbeitnehmer nimmt in einer bestimmten Periode teilzeitlich Zeitkredit (3 Tage Arbeit und 2 Tage Zeitkredit pro Woche)

Meldeweise:
Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 4

Beispiel eines Unternehmens, in dem für Teilzeitarbeitnehmer eine andere Regelung für die Arbeitszeitverkürzung als für die Vollzeitarbeitnehmer gilt

K. In einem Unternehmen arbeitet ein Vollzeitarbeitnehmer auf Jahresbasis 38 Wochenstunden. Ihm werden 2 Stunden pro Woche als Ausgleichszeit gewährt, die zu dem Zeitpunkt gezahlt werden, in dem die Tage genommen werden.
Meldeweise:
- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 40
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 40
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

In einem Unternehmen wird ein Arbeitnehmer halbzeitlich an 5 Tagen pro Woche, 3.48

Stunden/Tag beschäftigt. Er hat Anspruch auf eine Arbeitszeitverkürzung auf der Basis nicht gezahlter Ausgleichszeit und eine anteilmäßige Erhöhung des Stundenlohns.

Meldeweise:

- Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers (Q): 19 (3,80 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

A. ZEILENNUMMER DER BEZAHLUNG

5.1.402 Die Aufteilung der Lohnangaben des Quartals erfolgt allgemein pro **Beschäftigungszeile**.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Löhne pro Code zusammengezählt. Wenn ein Arbeitnehmer also verschiedene Lohnelemente empfängt, die zum selben Code gehören, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt. Nur für die Lohnkomponenten bei Code 2 muss eventuell eine weitere Aufschlüsselung erfolgen.

Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Entschädigung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

B. ZAHLUNGSCODE

5.1.403 Dies ist die laufende Nummer der Bezahlungen innerhalb einer Beschäftigungszeile. Diese Nummer beginnt bei 1 und wird bei jeder neuen Bezahlung um eine Einheit erhöht.

Die laufende Nummer wird für jede neue Beschäftigungszeile wieder auf 1 gestellt.

C. ÜBERSICHTSTABELLE

5.1.404 Ziel des Zahlungscodes ist es, zu bestimmen, um was für Vorteil es sich handelt. Am Ende der Besprechung der Lohncodes finden Sie eine Tabelle, in der der Zusammenhang zwischen den in der DmfA zu verwendenden Codes und den vor 2003 in der LSS-Meldung anzugebenden Lohn-codes erklärt wird.

Ziel der folgenden Beschreibungen ist es vor allem, anzugeben, mit welchem Lohncode eine bestimmte Lohnkomponente übereinstimmt. Eine komplette und detaillierte Besprechung des Lohn-begriffs, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, finden Sie in Teil 3, Titel 1 der „Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber“.

Folgende Codes müssen verwendet werden:

CODE 1

Dies ist im Grunde eine Restkategorie, in der alle Beträge, auf die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, anzugeben sind, es sei denn, dass sie unter einem der folgenden Codes angegeben werden. Dieser Code gibt stets die Vorteile an, die **direkt mit den im Quartal erbrachten Leistungen zusammenhängen.**

Dies sind unter anderem:

- Lohn für tatsächliche Arbeit;
- zusätzlich zum normalen Lohn bezahlter Lohn,
- garantierter Lohn im Falle einer Krankheit und eines Unfalls (garantierter Tageslohn, garantier-ter Lohn in der ersten Woche und garantierter Monatslohn für Tage, die unter Leistungscode 1 angegeben werden). Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und Unfälle nach Gemeinrecht als auch um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten,
- einfaches Urlaubsgeld für Angestellte,
- Prämien, die im Verhältnis zur Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage im Meldequartal gewährt werden,
- Sachvorteile,
- Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus,
- der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Vorteile aus Arbeitnehmerbeteiligungen, sofern sie im Verhältnis zu den tatsächlich gearbeiteten Tagen im Meldequartal gewährt werden,
- Lohn für Abwesenheiten mit Lohnfortzahlung.

Was den garantierten Lohn betrifft, ist es wichtig, zur Kenntnis zu nehmen, dass bei Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme im Falle einer Krankheit nach Gemeinrecht oder eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens vierzehn Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme stets erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

CODE 2

Prämien und ähnliche Vorteile, die **unabhängig von der Anzahl der tatsächlich im Meldequartal gearbeiteten Tage gewährt werden.**

Es handelt sich um Vorteile, auf die **Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden** und deren Gewährung völlig unabhängig von den im Quartal erbrachten Leistungen ist.

Einige Beispiele:
- Weihnachtsgeld;
- Sachgeschenke in bar, in Geld oder in Form von Gutscheinen (selbstverständlich sofern sie nicht der Bedingung entsprechen, um vom Lohnbegriff ausgeschlossen zu werden – siehe Teil 3);
- Vorteile aus Arbeitnehmerbeteiligungen;
- Dienstalterprämien.

Diese Prämien werden allgemein in dem Quartal angegeben, in dem sie ausgezahlt werden.

Wenn es sich um Prämien handelt, die mit einer Periodizität von sechs oder mehr Monaten gezahlt werden und die mehr als 20 % der anderen Löhne der Referenzperiode betragen, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt.

Wenn sie in einem Quartal gezahlt werden, in dem der Arbeitnehmer bereits nicht mehr beim Unternehmen angestellt war, müssen sie in der Meldung des letzten Quartals angegeben werden, in dem der Arbeitnehmer noch im Dienst war.

Für all die unter diesem Code angegebenen Vorteile muss auch die Periodizität der Bezahlung angegeben werden (siehe weiter).

In Abweichung von der allgemeinen Regel werden diese Beträge nur dann zusammengezählt, sofern es sich um Vorteile handelt, die mit derselben Periodizität bezahlt werden. Wenn im Laufe des Quartals verschiedene Prämien mit einer verschiedenen Periodizität bezahlt werden, müssen die Beträge aufgeschlüsselt werden.

Keine einzige Anstalt, die die in der DmfA erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils deshalb problemlos für das ganze Quartal an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

CODE 3

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer **Beendigung des Vertrags gezahlt werden, sofern sie in Arbeitszeit ausgedrückt werden.**

Es handelt sich **ausschließlich** um folgende Entschädigungen, auf die kraft Art. 19, Paragraph 2° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden:

- Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Arbeitsvertrags;
- an den Arbeitnehmer gezahlte Entschädigungen, wenn das Dienstverhältnis im guten Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beendet wird;
- Entschädigungen, die Delegierten oder Bewerbern bei Betriebsräten oder Ausschüssen für Sicherheit, Gesundheitsschutz und Gestaltung am Arbeitsplatz oder Gewerkschaftsvertretern für den Fall bezahlt werden, dass sie nicht wieder aufgestellt werden;
- Eingliederungsentschädigungen, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeit-nehmern im Alter von mindestens 45 Jahren gewährt werden, die in einer Beschäftigungs-zelle eingetragen sind.

Es handelt sich deshalb nicht um den Lohn für die Kündigungsperiode, sondern um die Entschädigungen, die bezahlt werden müssen, weil keine oder eine zu kurze Kündigungsfrist geleistet werden muss, oder um Eingliederungsentschädigungen, die während höchstens 6 Monaten an bestimmte, durch die Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer gezahlt werden.

Nur für die mit diesem Code anzugebenden Lohnangaben muss das Anfangs- und Enddatum der dadurch gedeckten Periode angegeben werden (siehe weiter). Für die Anwendung der sozialen Sicherheit wird nämlich davon ausgegangen, dass diese Entschädigungen eine Periode decken, die am Tag nach der Beendigung des Arbeitsvertrags beginnt.

CODE 4

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Falle einer **Beendigung des Vertrags bezahlt werden, sofern sie NICHT in Arbeitszeit ausgedrückt werden**.

Es handelt sich hier um Beträge:

- die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags bezahlt werden;
- auf die Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden;
- die nicht durch Code 3 gedeckt werden.

Einige Beispiele: Abschiedsprämien (Abfindungen), Entschädigungen wegen einer Wettbewerbs-verzichtsklausel usw.

Die Berechnungsweise spielt dabei keine Rolle. Das heißt, dass auch Abschiedsprämien, die in Form eines Lohns für einige Monate berechnet werden, unter diesen Code fallen.

CODE 5

Prämien, die infolge der Einschränkung der Arbeitsleistungen im Rahmen von **Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit gewährt werden.**

In dieser Zone geben Sie die Beträge an, die Arbeitnehmern zugebilligt werden, die im Rahmen **gesetzlicher** Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnabschlag beschränken. Es betrifft nur die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertage-wochenregelung vor dem 01.10.2001, die mit den Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 gemeldet werden. Ziel der gewährten Beträge ist es, den Lohnverlust in Bezug auf die früheren Leistungen teilweise auszugleichen.

Unter diesem Lohncode müssen auch die Prämien gemeldet werden, die im Rahmen der freiwilli-gen Viertagewochenregelung im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 gewährt werden, dies aber NUR für die Arbeitnehmer, die unter die Rentenregelung des Privatsektors fallen. Die 'Prämien', die im Rahmen der freiwilligen Viertagewochenregelung statutarischen Arbeit-nehmern aus dem öffentlichen Sektor gewährt werden, die für eine staatliche Rente in Betacht kommen, dürfen Sie unter Lohncode 1 angeben.

CODE 6

Die Entschädigungen für **Stunden, die keine Arbeitszeit sind.**

Es handelt sich um die Entschädigungen für Stunden, die im Sinne des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 keine Arbeitszeit sind, die infolge eines Tarifvertrags gewährt werden, der innerhalb eines paritätischen Organs vor dem 01.01.1994 geschlossen und durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärt wurde. Wichtigstes Beispiel: die Entschädigungen für Inaktivitäts-stunden im Transportsektor (die so genannte Überbrückungszeit).

CODE 10

Bestimmte Vorteile, auf die **keine Sozialversicherungsbeiträge** geschuldet werden.

Persönliche Nutzung eines **Firmenwagens** für den Verkehr zwischen Wohnort und Ort des Arbeitsplatzes und Privatnutzung.

Je Arbeitnehmer stellen Sie jedes Quartal den Vorteil fest, indem Sie die Anzahl der zurück-gelegten km für die private Nutzung und den Verkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz mit dem in der nachstehenden, am 01.01.2006 aktualisierten Tabelle ausgewiesenen Betrag multiplizieren. Für die praktische Anwendung verweisen wir auf die entsprechende Steuerregelung (auf der Website http://www.fiscus.fgov.be des Finanzamtes).

Steuerpflichtige Leistung (in PS)	Vorteil pro km in EUR	Steuerpflichtige Leistung (in PS)	Vorteil pro km in EUR
4	0,1617	12	0,3539
5	0,1898	13	0,3761
6	0,2097	14	0,3902
7	0,2320	15	0,4066
8	0,2531	16	0,4183
9	0,2753	17	0,4265
10	0,3046	18	0,4370
11	0,3339	19 und mehr	0,4452

Keine einzige Anstalt, die die in der DmfA erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils für das ganze Quartal deshalb problemlos an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

CODE 20

Bestimmte Vorteile, auf die **keine Sozialversicherungsbeiträge** geschuldet werden. Diesen Code muss man **NUR für pensionierte Arbeitnehmer** verwenden, d.h. für Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente bzw. eine gesetzliche Hinterbliebenenrente haben. Die verlangten Angaben dienen nämlich, um die Kumulation einer Alters- und Hinterbliebenenrente mit einem Einkommen aus einer Berufsaktivität zu kontrollieren.

Dieser Code wird u.a. für die aufgelisteten Vorteile verwendet.

Lohn im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls:
- Garantierter Wochenlohn – zweite Woche;
- Garantierter Lohn – Entschädigungen kraft Tarifvertrag mit Nr. 12 bis oder 13 bis.

Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und Unfälle nach Gemeinrecht als auch um Arbeits-unfälle und Berufskrankheiten.

Urlaubsgeld:
- Doppeltes Urlaubsgeld für Angestellte;
- Zusätzliches Urlaubsgeld kraft eines Tarifvertrags von vor dem 31.12.1974;
- Einfaches und doppeltes verfrühtes Urlaubsgeld für Angestellte.

Sachvorteile:
- Arbeitsgeräte und Arbeitskleidung;
- Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine.

Arbeitnehmerspezifische Kosten:
- Rückerstattung für Fahrten zwischen Wohnort und Ort des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln;
- Mobilitätsentschädigung im Bausektor;
- Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten.

Lohn für einen Feiertag, der in eine Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit fällt (sofern darauf keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden).

Entschädigungen wegen der Beendigung des Arbeitsvertrags (außer den Entschädigungen, die unter den Codes „3“ und „4“ anzugeben sind).

D. ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

5.1.405 Die unteren Tabellen geben den Zusammenhang zwischen den Lohncodes wieder, die in der DmfA verwendet werden müssen, und der Art und Weise, wie diese Angaben in der LSS-Meldung vor 2003 verarbeitet werden mussten.

Code in der DmfA	Lohncode (anzugeben in Spalte 3 „Art des Lohns“)
1	0
2	4
3	1,2,3
4	4
5	0
6	5
10	Kein Lohncode, wird aber erwähnt in Spalte 15 des Personalverzeichnisses
20	Angabe wurde nicht verlangt

Lohncode (anzugeben in Spalte 3 „Art des Lohns“)	Code in der DmfA
0	1 oder 5
1	3
2	3
3	3
4	2 oder 4
5	6

E. PROZENTSATZ DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS

5.1.406 Diese Angabe müssen Sie nur für die unter Code 2 (siehe oben) angegebenen Lohnelemente mitteilen. Diese Lohnelemente müssen Sie deshalb eventuell aufschlüsseln, wenn sie eine verschiedene Zahlungsfrequenz haben.

Die Periodizität drücken Sie mit einer Ziffer aus, die die monatliche Zahlungsfrequenz wiedergibt.

Einige Beispiele:
Jeden Monat = „1“
Halbjährlich = „6“
Jährlich= „12“
Alle zwei Jahre = „24“

Wenn es sich um Einmalprämien oder um Prämien handelt, die mit einer unregelmäßigen Periodizität bezahlt werden, geben Sie „0“ an.

Es handelt sich hier um die **tatsächliche** Auszahlung des Vorteils. So muss Weihnachtsgeld, das in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird, mit Zahlungsfrequenz „1“ angegeben werden; wenn das Geld aber einmalig am Ende des Jahres ausgezahlt wird, entspricht die Zahlungsfrequenz „12“.

F. BEZAHLUNG

5.1.407

Diesen Prozentsatz müssen Sie **nur** angeben, wenn es sich um eine Verkürzung der Arbeitszeit über eine Stundenlohnerhöhung handelt. Bei diesen Regelungen wird der Ausgleichstag nicht zum Zeitpunkt gezahlt, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern indirekt zu dem Zeitpunkt, zu dem die „Mehrleistungen“ erbracht werden, mit anderen Worten: Der Lohn, der für eine bestimmte Anzahl gearbeiteter Stunden gezahlt wird, deckt auch den Ausgleichstag, der nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem er genommen wird. Wenn die Ausgleichstage zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem sie genommen werden, muss dieser Prozentsatz nicht angegeben werden.

Es handelt sich um den **Prozentsatz auf Jahresbasis** (ausgedrückt in Zehntausendsteln), der das Verhältnis zwischen der Anzahl der Tage angibt, für die ein Entgelt gezahlt wird, und der Tage, an denen tatsächlich zu arbeiten ist. Die Anzahl der Tage, die zu bezahlen sind, entspricht der Anzahl der angegebenen Tage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde, zu der die Anzahl der Ausgleichstage im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung hinzugefügt wird. Der Prozentsatz bleibt deshalb **unverändert**, solange das gleiche Arbeitszeitverkürzungssystem in Kraft bleibt.

Mit diesem Prozentsatz kann bestimmt werden, welcher Teil des gemeldeten Lohns sich auf die erbrachten Leistungen bezieht und welcher Teil die dadurch verdiente Ausgleichsruhezeit angibt.

Wenn es sich um Regelungen handelt, bei denen die Ausgleichsruhezeit in Stunden gewährt wird, berechnen Sie den Prozentsatz auf der Basis dieser Stunden (statt Tagen).

Beispiel: In einem Unternehmen, in dem die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden beträgt, arbeiten die Arbeitnehmer tatsächlich 40 Stunden, und sie erhalten 12 Ausgleichstage. Auf Jahresbasis müssen deshalb beispielsweise 248 Tage gearbeitet werden und werden 260 Tage bezahlt (die Tage, an denen gearbeitet werden muss + die Ausgleichstage).

In diesem Fall geben Sie 10484 an (260/248 x 10.000 arithmetisch auf die Einheit abgerundet).

K A P I T E L 5

Meldung der Leistungsangaben

5.1.501 Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der **Beschäftigungszeile** die Löhne pro Code zusammengezählt. Wenn ein Arbeitnehmer folglich verschiedene Entschädigungen erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt (siehe allerdings die bei Code 2 erörterte Ausnahme im Falle einer unterschiedlichen Periodizität).

A. MELDEWEISE DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN

5.1.502 Die Aufteilung der Leistungsangaben des Quartals erfolgt allgemein pro **Beschäftigungszeile.**

Innerhalb dieses Niveaus werden die Leistungen pro Code zusammengezählt. Wenn für einen Arbeitnehmer deshalb verschiedene Arten von An- oder Abwesenheiten gemeldet werden müssen, die unter denselben Code fallen, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt.

Zunächst wird die Meldeweise von Leistungen erörtert, danach werden die verschiedenen Leistungscodes besprochen.

1. Der Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt.

5.1.503 Wie Sie die Arbeitszeitangaben melden, hängt von der Art und Weise ab, wie Ihr Arbeitnehmer beschäftigt wird. Dabei gibt es einen wesentlichen Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.

2. Der Arbeitnehmer ist teilzeitbeschäftigt.

5.1.504 Die Arbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmern wird **nur** in Tagen angegeben.

Wenn Tage gemeldet werden, gilt nicht länger die Regel, dass jeder begonnene Tag für einen ganzen Tag gilt. Stattdessen wird die Arbeitszeit in ganzen Tagen ausgedrückt, aber auf halbe Tage abgerundet.

Also wird nicht die Anzahl der halben Tage, sondern die Anzahl der Tage auf einen halben Tag genau angegeben.

Beispiel 1: Ein Arbeiter arbeitet in einem Quartal mit 65 Tagen an 62 Tagen; ferner nimmt er auch 3 Tage frei.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 62 Normalarbeitstage und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an.

Beispiel 2: Ein Arbeiter hat im Laufe eines Quartals mit 65 Tagen zweimal einen ganzen und dreimal einen halben Tag Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie am Ende des Quartals 61,5 Normalarbeitstage und 3,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an.

3. Berechnung der Tagesanzahl

5.1.505 In allen Fällen, in denen der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt ist, wird die Arbeitszeit **sowohl in Stunden als auch in Tagen** ausgedrückt.

Diese Meldung in Stunden und in Tagen gilt auch für bestimmte Vollzeitarbeitnehmer.
Es handelt sich um Arbeitnehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krank-heit oder einem (Arbeits-)Unfall, in (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrüh-pension sowie um Saisonarbeiter, diskontinuierliche Arbeitnehmer (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit), Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen und Tageseltern, die keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Beispiel 1: Ein Teilzeitarbeiter, der jeden Tag 4 Stunden arbeitet, hat in einem Quartal mit 65 Tagen 3 Tage (dreimal 4 Stunden) Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 62 Normalarbeitstage und 3 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

Beispiel 2: Ein Teilzeitarbeiter, der in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei ganze Tage arbeitet, hat im Quartal einen ganzen und 3 halbe Tage Urlaub genommen und hat an den restlichen Tagen (d.h. an 28 ganzen und 3 halben Tagen) normal gearbeitet.

In diesem Fall geben Sie auf der Meldung 29,5 Normalarbeitstage und 2,5 Tage mit gesetzlichem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Urlaubsstunden an.

4. Alternative: die Umrechnung aller Angaben in eine Fünftagewochenregelung

5.1.506 Wenn sich ein (Vollzeit- oder Teilzeit-) Arbeitnehmer an einem Tag in zwei Zuständen befindet, die unter einem verschiedenen Leistungscode (siehe weiter für die vollständige Liste) angegeben werden müssen, gilt als Regel, dass Sie ein möglichst genaues Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Codes finden müssen. Die Nichteinhaltung dieser Handlungsweise kann in bestimmten Fällen die Realität nämlich sehr verzerren und sich deshalb unmittelbar auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmer auswirken. Das genaueste Ergebnis erhalten Sie, wenn Sie dieses Gleichgewicht auf Quartalsbasis berechnen. Diese Berechnung kann aber auch pro Zahlungsperiode erfolgen.

Um dieses Gleichgewicht zu finden, müssen Sie von der normalen Anzahl der Stunden ausgehen, die für den Arbeitnehmer mit einem halben Tag übereinstimmt.

Diese Anzahl erhalten Sie, indem Sie die Anzahl der Stunden pro Woche, die er normalerweise leisten muss, durch seine Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeitarbeitnehmer mit einer 38-Stundenregelung in einer Fünftagewoche entspricht ein halber Tag deshalb 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 38, geteilt durch 5), für einen Vollzeitarbeitnehmer in einer 38-Stunden-Regelung in einer

Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein.

Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, ist ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeitarbeitnehmer seine 19 Stunden leistet, indem er in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten arbeitet, entspricht ein halber Tag für ihn 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 19, geteilt durch 2,5).

Wenn Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode durch die Zahl teilen, die mit einem halben Tag übereinstimmt, erhalten Sie die Anzahl der (halben) Tage pro Leistungscode.

Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal bzw. in der Zahlungsperiode am meisten vorkommt. Die Anzahl der unter diesem Code angegebenen Tage stimmt deshalb mit der Höchstzahl der Tage überein, an denen im Quartal gearbeitet werden kann, abzüglich der Gesamtsumme der Tage, die unter einem anderen Leistungscode angegeben werden.

Beispiel 1: Ein Vollzeitarbeitnehmer, der in einer Fünftageregelung arbeitet (5 Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten pro Woche), vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er zwei Wochen lang jeden Tag zwei Stunden unbezahlten Urlaub nimmt. An allen anderen Tagen arbeitet er einen ganzen Tag.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 3 Stunden 48 Minuten überein (die Hälfte von 38, geteilt durch 5).

Diese zwanzig Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5,26 halben Tagen überein (20, geteilt durch 3,8).

Er wird mit 62,5 Normalarbeitstagen und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und einer Arbeitsregelung „5“ angegeben.

Beispiel 2: Ein Teilzeitarbeitnehmer (16 Stunden pro Woche) arbeitet jede Woche an vier Tagen (3 Tage von jeweils 3 Stunden und 30 Minuten und ein Tag von jeweils 5 Stunden und 30 Minuten). Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er fünf Wochen lang jeweils zwei Stunden unbezahlten Urlaub an dem Tag nimmt, an dem er 5 Stunden und 30 Minuten leisten muss.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 2 Stunden überein (die Hälfte von 16, geteilt durch 4).

Diese zehn Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5 halben Tagen überein.

Er wird mit 49,5 Normalarbeitstagen und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und einer Arbeitsregelung „4“ angegeben.

Für einen Arbeitnehmer, der in einer Regelung arbeitet, in der sich lange und kurze Tage abwechseln, dürfen Sie davon ausgehen, dass - sofern alle an einem Tag erbrachten „Leistungen“ unter denselben Code fallen -, jeder Tag für einen einzigen zählt. Nur in den sehr außerordentlichen Fällen, in denen diese Zählweise einen wichtigen Unterschied mit einer Zählung auf der Basis der normalen Dauer eines Tages ergeben würde, müssen Sie auf die gleiche Weise, wie oben erläutert, ein korrekteres Gleichgewicht zwischen den Codes suchen.

Beispiel: Ein Vollzeitarbeiter, der in einer Fünftagewoche 38 Stunden pro Woche arbeitet, wobei an vier Tagen 8 Stunden und 30 Minuten und an einem Tag (dem Freitag) 4 Stunden gearbeitet werden, nimmt im Laufe des Quartals an fünf Freitagen unbezahlten Urlaub, während er an den anderen Tagen arbeitet. Obwohl der Arbeitnehmer an fünf „vollständigen“ Tagen nicht zur Arbeit kommt, hat er nur 20 Stunden nicht geleistet. Da die durchschnittliche, tägliche Arbeitsdauer 7 Stunden 36

Minuten entspricht, stimmen zwanzig Stunden mit 5,26 halben Tagen überein (siehe oben). In diesem Fall geben Sie 62,5 Normalarbeitstage und 2,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Wenn man am Prinzip festhalten würde, dass jeder Tag für einen Tag zählt, würde es in solchen Fällen nämlich einen zu großen Unterschied zwischen dem Arbeitnehmer im Beispiel und einem Arbeitnehmer geben, der fünfmal unbezahlten Urlaub an einem Nachmittag an einem Tag nimmt, an dem er den anderen halben Tag arbeitet.

5. Fliegendes Personal einer Fluggesellschaft

5.1.507 Für die Meldungen ab dem dritten Quartal 2004 ist die Umsetzung in eine Arbeitsregelung von fünf Tagen pro Woche nicht mehr möglich.

6. Meldung von Ausgleichsruhezeit

5.1.508 Neben den Tagen oder Stunden (siehe oben) müssen Sie für diese Arbeitnehmer auch die Anzahl der Flugminuten angeben.

7. Rechtfertigung der Leistungen

5.1.509 Wie sich nachstehend zeigen wird, wird die Ausgleichsruhezeit entweder mit demselben Leistungscode angegeben, mit dem die normale, tatsächlich geleistete Arbeit angegeben wird (= Code 1) bzw. mit einem spezifischen Code, wenn es sich um Mehrleistungen handelt, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem die betreffende Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung (= Code 20) bezahlt werden.

Als allgemeiner Grundsatz für die Meldung von Mehrleistungen und Ausgleichsruhezeit gilt Folgendes:

Mehrleistungen, die ausgeglichen werden:

Die Ausgleichsruhezeit und der entsprechende Lohn werden zu dem Zeitpunkt angegeben, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird und nicht zu dem Zeitpunkt, zu dem die Mehrleistungen erbracht werden (wenn beide innerhalb eines Quartals fallen, macht dies für die Quartalsmeldung selbstverständlich keinen Unterschied).

Die Ausgleichsruhezeit in Systemen mit Stundenlohnerhöhung wird mit einem Sondercode (20) angegeben. Sonstiger Überstundenausgleich wird mit Code 1 angegeben.

Wenn an einem bestimmten Tag ein Teil unter Code 1 und ein Teil unter Code 20 fällt, gelten die allgemeinen Regeln (Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode und Quartal bzw. Zahlperiode bis auf halben Tag genau umrechnen). Ein Tag, an dem neben normalen Leistungen einige Stunden Ausgleichsruhezeit (mit Ausnahme des Systems mit Stundenlohnerhöhung) anzugeben sind, ergibt keine besonderen Probleme, weil beide „Leistungen“ unter Code 1 erwähnt werden.

Beispiel: Ein Teilzeitarbeitnehmer arbeitet normalerweise 19 Stunden pro Woche. Im Monat Juni gibt es aber abnormal viel Arbeit und er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vier 25-Stunden-Wochen arbeiten wird (insgesamt 24 Stunden Mehrleistungen). Als Ausgleich wird er im Monat Juli während zwei Wochen nur 7 Stunden arbeiten. Es handelt sich hier nicht um eine Regelung mit

Stundenlohnerhöhung. Deshalb wird der Lohn sowohl für den Monat Juni (zweites Quartal) als auch für Juli (drittes Quartal) mit 19 Stunden pro Woche unter Code 1 angegeben. Der Lohn für die 24 Stunden Mehrleistungen im Juni wird stets - unabhängig vom Zahlungstermin - auf der Meldung des dritten Quartals angegeben. Selbstverständlich muss die Gesetzgebung über die Teilzeitarbeit eingehalten werden (u.a. Führen des Abweichungsregisters).

Mehrleistungen, die nicht ausgeglichen werden:

Wenn Mehrleistungen erbracht werden, ohne dass diese ausgeglichen werden, geben Sie die Leistungen (Tage und, für Teilzeitarbeiter sowie für Vollzeitarbeiter, die als Teilzeitarbeiter betrachtet werden, gleichfalls Stunden) in der Meldung für das Quartal an, in dem sie erbracht werden. In diesen Fällen erhöht sich die Anzahl der Tage, die mit Code 1 angegeben werden, nicht, wenn die Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem es auch normale Leistungen gibt. Dieser Tag ist nämlich ein Tag, der unter Code 1 angegeben wird. Nur dann, wenn Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird (beispielsweise am Samstag), wird sich die Anzahl der Tage erhöhen.

Für Arbeitnehmer, für die Stunden angegeben werden müssen, erhöhen diese Stunden mit Mehrleistungen die Anzahl der unter Code 1 mitgeteilten Stunden.

Beispiel: Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet in einer Regelung mit Arbeitszeitverkürzung mit Stundenlohnerhöhung (eine 38-Stunden-Woche/40 Stunden pro Woche tatsächliche Arbeit mit zwölf Ausgleichstagen). Zwei dieser Ausgleichstage fallen in ein bestimmtes Quartal. Außerdem leistet der Arbeitnehmer eine einzige 44-Stunden-Woche, für diese 4 Stunden Mehrleistungen gibt es keinen Ausgleich. Er wird mit 63 Tagen unter Code 1 und 2 Tagen unter Code 20 angegeben, wenn er diese vier Stunden Mehrleistungen an Tagen erbringt, an denen er auch andere Leistungen erbringt. Wenn er diese Stunden an einem anderen Tag leistet, wird er mit 64 Tagen unter Code 1 und 2 Tagen unter Code 20 angegeben. Für ihn muss stets der „Prozentsatz der Bezahlung auf Jahresbasis“ (in seinem Fall 104,84 %) angegeben werden.

B. CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

5.1.510

In der Meldung müssen Sie für jede Beschäftigungszeile die Arbeitsregelung und die Gesamtzahl der Tage (eventuell verteilt über mehrere Leistungscodes) angeben.
Um die Qualität der Meldungen zu gewährleisten, läuft beim Einreichen von jeder Meldung ein Kontrollprogramm, das u.a. das Verhältnis zwischen diesen beiden Angaben prüft. Wenn ein Unterschied festgestellt wird, wird eine Fehlermeldung erzeugt.

In diesem Fall gibt es zwei Möglichkeiten.

Entweder ist tatsächlich ein Fehler passiert (Ihr Arbeitnehmer hat beispielsweise 64 Tage in der Fünftagewochenregelung gearbeitet, Sie haben aber fälschlicherweise „54“ statt „64“ Tagen oder Regelung „3“ statt „5“ angegeben). In diesem Fall müssen Sie diesen Fehler selbstverständlich berichtigen.

Es kann auch sein, dass Ihre Meldung zwar stimmt, sie aber falsch aussieht.
Dies kann verschiedenste Ursachen haben:
- Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Zyklus, der nicht mit den Quartalsgrenzen zusammenfällt (siehe oben), beispielsweise arbeitet er zunächst 6 Wochen an 6 Tagen pro Woche und danach 6 Wochen an 4 Tagen pro Woche. Diese Arbeitnehmer arbeiten in einer Arbeitsregelung von durchschnittlich 5 Tagen pro Woche, wenn aber der Zyklus über eine Quartalsgrenze hinausläuft, kann es sein, dass sie im einen

Quartal mehr und im folgenden weniger Tage arbeiten.
- Ein Arbeitnehmer arbeitet mehr Tage als vertraglich vorgesehen, beispielsweise hat er einen Vertrag, um jede Woche vier Tage zu arbeiten (Arbeitsregelung = 4). In einem bestimmten Quartal gibt es aber viel Arbeit und arbeitet diese Person zusätzlich zu seinem Vertrag zehn Tage extra. Wenn diese Tage später ausgeglichen werden, gibt es kein Problem, weil sie dann zum Zeitpunkt des Ausgleichs angegeben werden müssen (siehe oben). Für Teilzeitarbeitnehmer ist ein Ausgleich dieser Tage häufig nicht erforderlich, sodass sie in dem Quartal angegeben werden müssen, in dem sie geleistet werden, und deshalb mehr Tage anzugeben sind, als auf der Basis der Arbeitsregelung vermutet werden würde.

Das Kontrollprogramm geht auch davon aus, dass es unmöglich ist, dass für eine Beschäftigungszeile keine Leistungen angegeben werden (es sei denn, dass eine vollständige Laufbahnunterbrechung angegeben wird). Wenn deshalb diese Angaben fehlen, wird davon ausgegangen, dass Sie vergessen haben, diese auszufüllen.
Es gibt aber, zwar sehr außerordentliche, Fälle, in denen ein Arbeitnehmer durch ein Arbeitsvertragsverhältnis gebunden ist, er im Quartal (oder im Teil des Quartals, in dem er im Dienst ist) dennoch keine Leistungen erbringen muss. Dies gilt beispielsweise für den Teilzeitarbeitnehmer, der einen Aufrufvertrag hat, der aber in einem ganzen Quartal nicht aufgerufen wird.

In dieser Zone können Sie ausdrücklich angeben, dass Ihre Meldung Ihrer Ansicht nach stimmt (und es deshalb kein „Tippfehler“ ist). Dies ist eine fakultative Zone, die Sie nur ausfüllen müssen, wenn für das betreffende Quartal scheinbar ein Widerspruch zwischen der Anzahl der angegebenen Tage und der Anzahl der Tage besteht, die man normalerweise wegen der angegebenen Arbeitsregelung erwarten würde.

In dieser Zone können Sie einen der folgenden Codes benutzen:

1. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal mehr Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.

2. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal weniger Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.

3. Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal mehr Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.

4. Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal weniger Tage geleistet hat, als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmen.

5. Teilzeitarbeitnehmer, der zusätzlich zu seinen vertraglich vorgesehenen Leistungen im Quartal einige Tage ohne Ausgleich geleistet hat.

6. Eine Kombination von 3 und 5 oder von 4 und 5

7. Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Quartals (oder in der Periode des Quartals, in der er im Dienst war), keine Leistungen erbringen musste.

8. Ein Arbeitnehmer, der teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und für einen Teil seiner Leistungen ohne Lohn zu melden ist. Dies ist eine Folge der Regel, dass die Sozialversicherungsbeiträge in einem bestimmten Quartal nur auf entweder den festen Lohn/das feste Gehalt bzw. den Pauschallohn/das Pauschalgehalt für dieses Quartal (nämlich auf den höchsten Betrag) gezahlt werden dürfen. Wenn ein Arbeitnehmer für seine normalen Leistungen nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt wird und in diesem Quartal einen festen Lohn/ein festes Gehalt als Kündigungsentschädigung erhält, kann es sein, dass der feste Lohn/das feste Gehalt

(für die Kündigungsentschädigung) den Pauschallohn/das pauschale Gehalt für das Quartal überschreitet. Die Sozialversicherungsbeiträge werden in diesem Fall nur auf den festen Lohn/das feste Gehalt berechnet. Die normalen Leistungen mit Leistungscode 1 werden auf einer Beschäftigungszeile ohne Lohn/Gehalt angegeben.

Je nach dem benutzten Code werden bestimmte Fehlermeldungen nicht erzeugt. Wie bereits angegeben, handelt es sich hier um außerordentliche Fälle, sodass diese Zone nicht unüberlegt benutzt werden darf. Die betreffende Nutzung wird deshalb streng kontrolliert und eventuell werden nähere Informationen verlangt.

1. Normale Codes

5.1.511

Alle Arbeitszeitangaben werden für die Meldung in Codes gruppiert. Das heißt, dass Sie nicht jede Komponente aus dem Code separat angeben, sondern dass Sie diese Komponenten zusammenfügen und unter dem vorgeschriebenen Code angeben müssen.

Wie bereits erwähnt, erfolgt die Aufteilung der Leistungen - wie die der Löhne, die sich darauf beziehen - stets **pro Beschäftigungszeile.**

Auf diese Weise verfügen alle Sektoren der sozialen Sicherheit über ausreichend Angaben, um ihren Auftrag zu erfüllen. Nur dann, wenn sich im Laufe eines Quartals ein soziales Risiko ergibt, müssen zusätzliche Angaben über die Meldung eines sozialen Risikos weitergeleitet werden.

Ferner ist es wichtig zu wissen, dass ein bestimmter Tag oder eine bestimmte Periode nur ein einziges Mal gemeldet wird. Sie können deshalb einen bestimmten Tag nie mehr als einem Code zuordnen.

Die Codes sind aufgeteilt in **„normale Codes“** und **„Hinweiscodes“**.

Für die normalen Codes ist der Arbeitgeber die authentische Quelle: Nur er kann angeben, um was für Arbeitszeitangabe es sich handelt.

Mit den Hinweiscodes werden bestimmte Zustände angegeben, für die der Arbeitgeber zwar die authentische Quelle hinsichtlich der Anzahl der Tage oder Stunden einer Abwesenheit ist, wobei er diese jedoch meistens nicht qualifizieren kann. So kann ein Arbeitgeber nur angeben, dass es sich um einen Tag handelt, an dem sich eine Situation einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit ereignet hat. Er weiß aber nicht immer sicher, ob dieser Tag auch tatsächlich bezahlt werden wird. Über die Hinweiscodes können die verschiedenen Sozialversicherungsanstalten diesen bestimmten Tag in der Meldung finden. Daneben sind sie auch im Rahmen der Beitragsermäßigungen wichtig.

Um die Besprechung der Codes nicht zu erschweren, werden bei den Codes stets Tage gemeldet. Es ist aber deutlich, dass für die Arbeitnehmer, für die sowohl Tage als auch Stunden anzugeben sind (u.a. Teilzeitarbeitnehmer), pro Code auch die Anzahl der Stunden mitgeteilt werden muss.

Am Ende der Besprechung der Leistungscodes finden Sie eine Tabelle, in der der Zusammenhang zwischen den in der DmfA zu verwendenden Codes und den vor 2003 in der LSS-Meldung anzugebenden Leistungscodes erklärt wird.

2. Hinweiscodes

5.1.512

CODE 1

- **normale effektive Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust);**
- **Überarbeit ohne Ausgleichsruhe;**

- **Ausgleichsruhe, die weder Ausgleichsruhe im Bausektor noch Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung ist (siehe jedoch Code 20 für Ausgleichsruhezeit mit dem System der Stundenlohnerhöhung);**
- **Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche oder mit garantiertem Monatslohn;**
- **Periode der Kündigungsfrist oder durch die Kündigungsentschädigung gedeckte Periode;**
- **kurzfristige Beurlaubung;**
- **zwingender Grund mit Lohnfortzahlung;**
- **Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit;**
- **garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit;**
- **technische Störung im Unternehmen;**
- **Unternehmensschließung aus Gründen des Umweltschutzes;**
- **Feiertage während der Dauer des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags;**
- **andere Abwesenheit mit Erhalt des normalen Lohns mit LSS-Beiträgen (beispielsweise erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, politischer Urlaub usw.);**
- **der gesetzliche und zusätzliche Urlaub für Angestellte.**

Dieser Code umfasst alle Tage, für die ein Lohn bezahlt wird, auf den LSS-Beiträge geschuldet werden, die nicht separat gemeldet werden müssen. Jeder Tag, für den Sie einen Lohn bezahlt haben und der keinem anderen Code zugeordnet werden kann, wird unter diesem Code gemeldet.

Auch die Periode, in der es sich um die Kündigung des Arbeitsvertrags mit Bezahlung einer **Kündigungsentschädigung** handelt, wird unter diesem Code angegeben. Die heutigen Regeln im Zusammenhang mit der Kopplung dieser Entschädigung an Perioden und Tage bleiben dabei erhalten.

Konkret heißt dies, dass diese Tage wie folgt angegeben werden:

- Auf der ersten Beschäftigungszeile werden die Tage angegeben, die mit der Beschäftigungsperiode übereinstimmen;
- auf einer zweiten Beschäftigungszeile werden die Tage gemeldet, die mit dem Teil der Kündigungsentschädigung in Bezug auf das Quartal der Kündigung übereinstimmen;
- eine folgende Beschäftigungszeile ist für die Tage bestimmt, die mit dem Teil der Entschädigung in Bezug auf die sonstigen Quartale des laufenden Kalenderjahrs übereinstimmen;
- usw. für alle späteren Kalenderjahre.

Die Angabe der Periode, auf die sich die Entschädigung bezieht (d.h. das Anfangs- und Enddatum jeder Beschäftigungszeile) erfolgt deshalb stets zum Zeitpunkt, zu dem die Entschädigung selbst gemeldet wird.

Die durch eine **Vertragsbruchentschädigung gedeckte Periode, die in Monatsraten** ausgezahlt wird, und die durch eine **Eingliederungsentschädigung** gedeckte Periode, die im Rahmen einer Umstrukturierung gewährt wird, werden für die verschiedenen Quartale, in denen die Entschädigung gezahlt wird, getrennt aufgeführt. Bezieht sich die Entschädigung auf mehrere Quartale, wird pro vollständigem Quartal für das Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile das Beginn- und Enddatum dieses Quartals angegeben, so dass das Beginn- und Enddatum der Periode, die durch die Vertragsbruchentschädigung gedeckt ist, nur im ersten bzw. letzten Quartal der gedeckten Periode vorkommen.

Wie bereits erwähnt, wird ein **Feiertag**, den der Arbeitgeber bezahlen muss und der nach dem Ende des Arbeitsvertrags fällt, **stets** in der Meldung des Quartals erwähnt, in dem der Arbeitsvertrag endet, sogar dann, wenn dieser Feiertag in das darauf folgende Quartal fällt.

In Bezug auf Abwesenheiten mit **garantiertem Lohn** ist es wichtig zu wissen, daß bei einem Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme nach einer gemeinrechtlichen Krankheit oder

bei Unfall, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens 14 Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme **stets** erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

Die **gesetzlichen Urlaubstage**, die ein Angestellter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte, **dürfen nicht unter diesem Code angegeben werden.** sondern müssen mit dem Hinweiscode für Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden.

CODE 2

- **gesetzlicher Urlaub für Arbeiter**

Hier geben Sie die gesetzlichen Urlaubstage an, die der Arbeiter im Laufe des Quartals nahm. Dies sind die Tage, für die der Arbeiter einen Urlaubsscheck erhält.

Unter diesem Code werden auch die Urlaubstage angegeben, die der Arbeiter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte.

CODE 3

- **zusätzlicher Urlaub für Arbeiter**

Unter diesem Code werden die Tage angegeben, an denen der Arbeiter Urlaub genommen hat und die nicht unter Code 2 oder Code 12 angegeben werden.

Es sind deshalb durch den Arbeitgeber entlohnte Tage, auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden.

CODE 4

- **Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor**

Es handelt sich um Tage, für die ein unvollständiger Lohn bezahlt wird. Sie dürfen diesen Code nur für Tage verwenden, an denen die Arbeiten bereits begonnen haben.

CODE 5

- **bezahlter Bildungsurlaub**

Es handelt sich um die Tage, für die der Arbeitgeber den Lohn zahlt und an denen der Arbeitnehmer die Regelung des bezahlten Bildungsurlaubs beanspruchen kann. Innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Regeln wird der Lohn für diese Tage durch den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung erstattet.

CODE 10

- **garantierter Lohn für die zweite Woche ;**
- **Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;**
- **Amt eines Sozialrichters.**

Die Tage einer vorübergehenden, vollzeitlichen Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls oder Berufskrankheit, die zur Entschädigung berechtigen, sind nicht in diesem Code enthalten, sondern werden unter einem spezifischen Hinweiscode angegeben.

CODE 11

- **Arbeitsunfähigkeit mit Ergänzungsentschädigung oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder Nr. 13bis**

Hier handelt es sich um die Tage:

- **nach der zweiten Krankheitswoche** oder nach einem gemeinrechtlichen Unfall, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Krankenkassenleistung zahlt;
- **nach der ersten Woche** im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Arbeitsunfall- oder Berufskrankheitsversicherungs-leistung zahlt.

Die 7 Tage nach den ersten 7 Tagen mit Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines gemeinrechtliche Unfalls werden nicht unter diesem Code angegeben, sondern, wie erwähnt, unter Code „10“. Es handelt sich dann nämlich um Tage der „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche“.

CODE 12

- **Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens;**
- **Ausgleichsruhe im Bausektor.**

Dieser Code enthält **ausschließlich**:

- die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch das für allgemein verbindlich erklärte KAA gewährt werden (= in den Sektoren Textil, Flachsbearbeitung und Diamanten);
- die Ausgleichstage, die im Bausektor im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährt werden;
- die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die Ausgleichstage in den Sektoren Treibstoffhandel und Diamanten.

Sie dürfen diesen Code nur dann verwenden, wenn Sie in einem dieser Sektoren aktiv sind.

Es handelt sich hier nur um die Tage, die der Arbeitnehmer im betreffenden Quartal tatsächlich genommen hat.

CODE 13

- **Förderung des sozialen Aufstiegs**

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags wegen Besuchs von Kursen zur sozialen Förderung.

CODE 20

- **Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung**

Unter diesem Code geben Sie die genommenen Ausgleichstage an, die im Rahmen einer Regelung anfallen, bei der eine Arbeitszeitverkürzung durch die Gewährung von Ausgleichstagen realisiert wird, **die nicht zum Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden**, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung bezahlt werden. So deckt der gemeldete Stundenlohn eigentlich eine längere Periode als nur eine Stunde. Der Arbeitnehmer erzeugt nämlich eine mit der Arbeitszeitverkürzung übereinstimmende Periode einer nicht bezahlten Ausgleichsruhezeit.

Zusammengefasst kann man deshalb zwei Regelungen verwenden, um über Ausgleichstage eine Arbeitszeitverkürzung einzuführen:

einerseits die Regelung, bei der der Ausgleichstag zum Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem der Arbeitnehmer seine Ausgleichsruhezeit nimmt: Diese Tage sind mit Leistungscode 1 zu melden;

andererseits die Regelung, bei der der Ausgleichstag nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem der Arbeitnehmer seine Ausgleichsruhezeit nimmt: Diese Tage sind mit Leistungscode 20 anzugeben; der Code 20 muss deshalb auch verwendet werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung mit einem teilweisen oder vollständigen Lohnverlust einhergeht.

Für die Regelung des Ausgleichs im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung, bei der der Ausgleichstag nicht zu dem Zeitpunkt gezahlt wird, zu dem er genommen wird, muss auch der Prozentsatz für die Zahlung auf Jahresbasis (siehe Besprechung der Lohnmeldung) angegeben werden.

Achtung: Nur die Tage, die tatsächlich im Laufe des Quartals genommen wurden, dürfen unter diesem Code angegeben werden.

Die Ausgleichsruhezeit, die tatsächlich zum Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, geben Sie unter Code 1 an (mit Ausnahme der Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe, für die ein separater Code (Code 12) vorgesehen ist).

CODE 21

- **Tage Streik/Lockout**

Unter diesem Code geben Sie die Streiktage an, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligt hat, sowie die Abwesenheitstage infolge Lockout.

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit für vollständige Tage infolge Streiks, an dem sich die Arbeitnehmer nicht beteiligt haben, werden diese Tage unter dem Hinweiscode für vorübergehende Arbeitslosigkeit angegeben.

CODE 22

- **Gewerkschaftsauftrag**

Unter diesem Code geben Sie die Tage mit einem Gewerkschaftsauftrag an, für die Sie keinen Lohn gezahlt haben. Wenn Sie für diese Periode aber einen Lohn bezahlt haben, geben Sie ihn unter Code 1 an.

CODE 23

- **Karenztag**

Auch hier gilt, dass es sich nur um Tage handelt, für die Sie keinen Lohn bezahlen. Wenn dies aber der Fall ist, geben Sie diesen Tag unter Code 1 an.

CODE 24

- **Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung**

Es handelt sich um Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 30bis des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 wegen eines nicht vorhergesehenen Ereignisses, das unabhängig von der Arbeit ist.

Die Arbeitgeber von Tageseltern müssen diesen Code für die höchstens 20 unbezahlten Urlaubstage und die gesetzlichen Feiertage ohne Kinderbetreuung verwenden.

CODE 25

- **bürgerliche Pflichten ohne Lohnfortzahlung**
- **öffentliches Mandat**

Auch hier handelt es sich nur um die Tage, für die Sie keinen Lohn bezahlen.

CODE 26

- **Milizpflicht**

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags aus Milizverpflichtungen.

CODE 30

- **unbezahlter Urlaub;**
- **alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder Entschädigung zahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.**

Dieser Code ist eine Restkategorie. Sie gruppiert alle Tage, an denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat, und **für die Sie keinen Lohn bezahlt haben,** und die nicht zu Lasten der sozialen Sicherheit gehen.

Sie geben deshalb nur Tage unter diesem Code an, wenn sie nicht unter einem anderen Code (einem normalen oder Hinweiscode) gemeldet werden können.

3. Tabelle mit Übereinstimmungen zwischen der LSS-Meldung vor 2003 und der DmfA

5.1.513

Neben den oben erwähnten „normalen“ Codes müssen Sie ggf. einige Angaben mit einem Hinweiscode mitteilen.

Anhand dieser Hinweiscodes wissen die verschiedenen Sektoren der sozialen Sicherheit, welche Informationen sie von den anderen Sektoren erhalten werden.

Die Verwendung dieser Codes vermeidet Lücken im Meldequartal und ist außerdem erforderlich, da das LSS über den Code sehen kann, welche Tage/Stunden der Arbeitgeber bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen berücksichtigt hat.

Die Meldung mit einem Hinweiscode erfolgt auf ähnliche Weise wie die Meldung der anderen Arbeitszeitangaben (d.h. also auch in Stunden oder Tagen je nach der Art des Arbeitnehmers).

Die folgenden Hinweiscodes werden vorgesehen:

Es handelt sich stets um Abwesenheiten, für die der Arbeitgeber keinen Lohn bezahlt.

Diese Hinweiscodes werden nur für Abwesenheiten verwendet, die nicht mit einem normalen Code mitgeteilt werden; jeder Typ der An- oder Abwesenheit darf nämlich nur mit einem Code angegeben werden.

- Code 50: Krankheit (Krankheit oder Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub);
- Code 51: Mutterschutz (= Mutterschutz, Mutterschaftsruhe und in Vaterschaftsurlaub umgesetzter Mutterschaftsurlaub im Falle des Todes oder der Einlieferung ins Krankenhaus der Mutter) und Stillpausen (Tarifvertrag Nr. 80);
- Code 52: Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub (zu verwenden für alle durch die Leistungsversicherung gezahlten Tage, die den drei durch den Arbeitgeber gezahlten Tagen folgen);
- Code 60: Arbeitsunfall;
- Code 61: Berufskrankheit;
- Code 70: vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72;
- Code 71: konjunkturelle Arbeitslosigkeit;
- Code 72: vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters;
- Code 73: Jugendurlaubstage;
- Code 74: vorgesehene, jedoch nicht erbrachte Leistungen von Tageseltern wegen der Abwesenheit von Kindern aus Gründen, die nicht durch die

Tageseltern zu vertreten sind.

Die Tage, an denen von einer geregelten Laufbahnunterbrechung die Rede ist, werden nicht unter einem Hinweiscode angegeben, weil diese Angabe bereits auf dem Niveau der Beschäftigungszeile mitgeteilt wurde.

Die Regel, die für die frühere LSS-Meldung galt, nämlich dass bestimmte Abwesenheiten nur zwölf Monate angegeben werden, entfällt. Das heißt, dass ein Arbeitnehmer mit dem Hinweiscode für die Arbeitsunfähigkeit angegeben werden muss, bis er die Arbeit wieder aufnimmt oder bis sein Arbeitsvertrag gekündigt wird.

K A P I T E L 6

Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen

5.1.601 TABELLE MIT ÜBEREINSTIMMUNGEN ZWISCHEN DER LSS-MELDUNG VOR 2003 UND DER DMFA

Beschreibung	LSS-Meldung vor 2003	DmfA
Die Tage, die in den ersten 12 Monaten der Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls enthalten sind, der kein Arbeitsunfall ist, bzw. infolge einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist.	1	50
Die Tage der vorübergehenden vollen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls, die Anspruch auf eine Entschädigung geben.	2	60
Die Tage der vorübergehenden vollen Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit, die Anspruch auf eine Entschädigung geben.	3	61
Die Tage, die in den ersten 12 Monaten einer vorübergehenden, teilweisen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls enthalten sind und die den unter Code 2 (Code LSS-Meldung vor 2003) angegebenen Tagen folgen, unter der Bedingung, dass der anerkannte Prozentsatz der teilweisen Arbeitsunfähigkeit mindestens 66 % beträgt.	4	60
Die Tage, die in den ersten 12 Monaten einer vorübergehenden, teilweisen Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit enthalten sind und die den unter Code 3 (Code LSS-Meldung vor 2003) angegebenen Tagen folgen, unter der Bedingung, dass der anerkannte Prozentsatz der teilweisen Arbeitsunfähigkeit mindestens 66 % beträgt.	5	61
Die Ruhetage für die Mutterschaft.	6	51
Die Tage der Arbeitsunterbrechung einer schwangeren Arbeiterin oder einer Arbeiterin, die ihr Kind stillt und der es in Anwendung der Artikel 42 bis einschließlich 43 bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 untersagt ist, ihre Arbeit fortzusetzen. Die Dauer der Gleichstellung für die Arbeiterin, die ihr Kind stillt, ist jedoch auf fünf Monate nach der Entbindung begrenzt.	7	51
Die Tage der Arbeitsunterbrechung wegen der Auferlegung prophylaktischen Urlaubs im Sinne von Artikel 239, § 1 des Königlichen Erlasses vom 03.07.1996 zur Ausführung des Gesetzes über die obligatorische Sicherstellung medizinischer Pflege und Leistungen, der am 14.07.1994 koordiniert wurde.	8	50
Die Tage der Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, bzw. infolge einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist, die durch den Arbeitgeber anlässlich der zweiten Woche mit garantiertem Wochenlohn bezahlt werden.	10	10
Die Tage der Arbeitsunterbrechung infolge der Umsetzung des Mutterschaftsurlaubs in Vaterschaftsurlaub im Falle des Todes oder der Einlieferung ins Krankenhaus der Mutter. Im Falle des Todes ist der Vaterschaftsurlaub auf den restlichen Teil des Mutterschaftsurlaubs beschränkt. Im Falle der Hospitalisierung der Mutter ist die Dauer gleichfalls beschränkt.	16	51
Elternschaftsurlaub infolge des Königlichen Erlasses vom 29.10.1997 (Belgisches Staatsblatt vom 07.11.1997)	17	*
Elternschaftsurlaub infolge des Tarifvertrags mit Nr. 64 vom 29.04.1997 (Belgisches Staatsblatt vom 07.11.1997)	18	*

Beschreibung	LSS-Meldung vor 2003	DmfA
Elternschaftsurlaub infolge des Tarifvertrags mit Nr. 64 vom 29.04.1997 (Belgisches Staatsblatt vom 07.11.1997)	18	*
Die Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit aufgrund wirtschaftlicher Ursachen (Aussetzung des Arbeitsvertrags oder des Lehrvertrags für Berufe, die durch Arbeitnehmer im Lohndienst ausgeübt werden, kraft Artikel 51 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge).	21	71
Die Tage der Arbeitsunterbrechung, die die Folge eines Streiks im Unternehmen für die Arbeitnehmer sind, die daran teilgenommen haben, unter der Bedingung, dass dieser Streik mit dem Einverständnis oder der Unterstützung von einer der interprofessionellen Gewerkschaftsverbände durchgeführt wird, die im Nationalen Arbeitsrat vertreten sind.	22	21
Die Tage der Arbeitsunterbrechung aufgrund eines Streiks für die Arbeitnehmer, die kraft Artikel 73 des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 über die Arbeitsregelung und Arbeitslosigkeit als Arbeitsloser anerkannt werden, und vorbehaltlich der Genehmigung des Verwaltungsausschusses des Landesamtes für Jahresurlaub.	23	70
Die Tage einer Aussperrung.	24	21
Jugendurlaubstage	26	73
Arbeitsunterbrechung wegen des Einzugs zum Wehrdienst (abgeschafft seit dem 1.03.1995, außer den folgenden Ausnahmen: Wehrpflichtige mit Rückstellung, Wehrdienst im Ausland); die Tage einer Wiedereinziehung zum Wehrdienst, Arbeitsunterbrechung infolge des Dienstes beim Zivilschutz oder als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen (abgeschafft seit dem 01.03.1995 mit folgenden Ausnahmen: Wehrpflichtige mit Rückstellung, Dienst als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen im Ausland).	31-32-33	26
Die Tage, die dem Nachkommen von Bürgerpflichten gewidmet sind (z. B. Vormund, Mitglied eines Familienrats, Zeuge vor dem Gericht, Geschworener, Wähler und Mitglied eines Wahlbüros); die Tage, die der Ausübung eines öffentlichen Mandats gewidmet sind.	34-35	25
Zwischenzeitliche Ausübung einer Funktion in den Arbeitsgerichten oder Ausschüssen und Rechtskollegien, die im Hinblick auf die Anwendung der Sozialgesetzgebung eingesetzt wurden (Auftrag in einem paritätischen Ausschuss, einem Durchführungsausschuss einer Entscheidung eines paritätischen Ausschusses, einem Schlichtungsausschuss, einem Beratungsausschuss in Sachen Arbeitsvermittlung, einem offiziellen Ausschuss, der zur Untersuchung eines sozialen Problems eingerichtet wurde, einem Kontrollausschuss eines Urlaubsfonds).	36	10
Erfüllen eines Auftrags als Vertreter in einer Gewerkschaftsvertretung, einem nationalen oder regionalen Gewerkschaftsausschuss oder einem nationalen Gewerkschaftskongress.	37	22
Unbezahlte und berechtigte Abwesenheit aus zwingenden Gründen in Anwendung von Kollektiv- oder Einzelverträgen (höchstens 10 Tage im Jahr).	38	24

Beschreibung	LSS-Meldung vor 2003	DmfA
Die Tage, an denen an Kursen oder Seminaren zur sozialen Förderung teilgenommen wird, die kraft Artikel 1, Absatz 1, 1° des Gesetzes vom 01.07.1963 über die Gewährung einer Entschädigung für soziale Förderung eingerichtet werden; die Tage, an denen an Praktika oder Seminaren zur Arbeitnehmer- oder Gewerkschaftsbildung teilgenommen wird, die durch repräsentative Arbeitnehmerverbände oder spezialisierte Anstalten eingerichtet wurden, die vom zuständigen Minister zugelassen wurden.	51	13
Vaterschafts- und Adoptionsurlaub (zu verwenden für die sieben Tage, die den drei durch den Arbeitgeber bezahlten Tagen folgen)	52	52
Vollständige Unterbrechung der Berufslaufbahn in Anwendung von Abschnitt 5 von Kapitel IV des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage vom 22.01.1985 über soziale Bestimmungen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, die ihre Berufslaufbahn völlig unterbrechen und Anspruch auf eine Unterbrechungsleistung haben.	53	*
Teilweise Unterbrechung der Berufslaufbahn in Anwendung von Abschnitt 5 von Kapitel IV des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage vom 22.01.1985 über soziale Bestimmungen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, die ihre Berufslaufbahn als Voll- oder Teilzeitbeschäftigter verringern und Anspruch auf eine Unterbrechungsleistung haben.	54	*
Die Urlaubstage für die palliative Pflege als Folge des Artikels 100 bis des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage vom 22.01.1985 (eingefügt durch das Gesetz vom 21.12.1994 über soziale und diverse Bestimmungen) oder für Beistand oder Pflege eines Familienmitglieds oder Verwandten, das/der an einer schweren Krankheit leidet, und dies infolge von Artikel 5 des Königlichen Erlasses vom 06.02.1997.	55	*
Die Tage einer Arbeitsunterbrechung wegen schlechten Wetters im Sinne von Artikel 50 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge.	81	72
Ruhetage, die im Hinblick auf die Arbeitszeitverkürzung im Baugewerbe in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 213 vom 26.09.83. gewährt werden.	82	12
Normale, tatsächlich geleistete Arbeit oder angepasste Arbeit mit Lohnverlust	Bezahlter Tag	1
Mehrleistungen ohne Ausgleichsruhezeit	Bezahlter Tag	1
Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden	Bezahlter Tag	1
Arbeitsunfähigkeit mit Lohngarantie in der ersten Woche oder mit garantiertem Monatslohn	Bezahlter Tag	1
Periode der Kündigungsfrist oder durch die Kündigungsentschädigung gedeckte Periode	Bezahlter Tag	1
Kurzes Arbeitsversäumnis	Bezahlter Tag	1

Beschreibung	LSS-Meldung vor 2003	DmfA
Garantierter Tageslohn aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit	Bezahlter Tag	1
Feiertage während des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags	Bezahlter Tag	1
Andere Abwesenheit mit Erhalt des normalen Lohns mit LSS-Beiträgen (z. B. erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, politischer Urlaub usw.);	Bezahlter Tag	1
Gesetzlicher Urlaub für Angestellte	Bezahlter Tag	1
Zusätzlicher Urlaub für Angestellte	Bezahlter Tag	1
Technische Störung im Unternehmen (mit Lohnfortzahlung)	Bezahlter Tag	1
Schließung des Unternehmens zum Schutz der Umwelt (mit Lohnfortzahlung)	Bezahlter Tag	1
Gesetzlicher Urlaub für Arbeiter	Urlaubstag	2
Zusätzlicher Urlaub für Arbeiter	Bezahlter Tag	3
Abwesenheit am ersten Tag wegen schlechten Wetters im Baugewerbe	Bezahlter Tag	4
(unvollständiger Lohn)		
Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;	Nicht vorgesehen	10
Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß Tarifvertrag 12 bis/13 bis	1 oder 2	11
Ausgleichsruhezeit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem diese Tage tatsächlich genommen werden (indirekte Bezahlung über Stundenlohnerhöhung)	Bezahlter Tag	20
Nicht durch den Arbeitgeber bezahlte Urlaubstage, die durch den für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag gewährt werden oder Ausgleichsruhezeit im Baugewerbe	Nicht vorgesehen	12
Karenztag	1	23
Unbezahlter Urlaub und alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden	Nicht vorgesehen	30

* : Angabe auf Beschäftigungszeile, Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD

5.1.602 Wie oben erläutert, basiert die DmfA auf dem Prinzip, dass die Beitragsberechnung (sowohl die der normalen Beiträge als auch der Sonderbeiträge und der Beitragsermäßigungen) auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet werden.

Für die folgenden Sonderbeiträge müssen die Angaben jedoch nicht für jeden einzelnen Arbeitnehmer aufgeteilt werden: Hier reicht die Meldung der Gesamtsumme

für das gesamte Unternehmen aus. Weitere Erklärungen zu diesen Sonderbeiträgen finden Sie in Teil 3 dieser 'Allgemeinen Anweisungen für Arbeitgeber'.

B. BEITRAG IN HÖHE VON 8,86 % AUF ÜBERTARIFLICHE RENTEN

5.1.603 Für die DmfA reicht es aus, dass Sie den Gesamtbetrag des im Quartal gezahlten doppelten Urlaubsgeldes (Privat-sektor) oder den Gesamtbetrag des Urlaubsgelds, die Kopernikus-Prämie und/oder die Umstrukturierungsprämie (öffentlicher Sektor) angeben und darauf global die Einbehaltung in Höhe von 13,07 % berechnen.

C. GEWINNBETEILIGUNGEN

5.1.604 Auf jede Einzahlung, die ein Arbeitgeber leistet, um für seine Arbeitnehmer einen übertariflichen Rentenvorteil zu finanzieren und auf jede Einzahlung, die er zusätzlich zur gesetzlichen Rente an seine ehemaligen Arbeitnehmer leistet, wird ein besonderer Arbeitgeberprozentsatz in Höhe von 8,86 % geschuldet.

Diese Angabe wird nicht für jeden Arbeitnehmer separat mitgeteilt; es reicht aus, die Gesamtsumme der im Quartal gewährten Vorteile zu erwähnen und darauf 8,86 % zu berechnen.

5.1.605 Bestimmte Gewinnbeteiligungen sind kein Lohn, auf den normale Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. In diesem Fall wird eine Einbehaltung in Höhe von 13,07 % erhoben. Sie geben die Berechnungsgrundlage und die Gesamtsumme dieser Einbehaltung für alle Arbeitnehmer an, denen in der Periode, die die Meldung deckt, Gewinnbeteiligungen bezahlt wurden.

K A P I T E L 7

Beitragsermäßigungen

A. ALLGEMEIN

5.1.701 Ab dem 1. Quartal 2005 muss nur noch der vom Arbeitgeber geschuldete Gesamtbetrag angegeben werden. Daneben müssen die Kennzeichen der betreffenden Fahrzeuge gemeldet werden.

B. TABELLE MIT CODES

5.1.702 In der DmfA werden alle Angaben, die sich auf Beitragsermäßigungen beziehen, in einem separaten Funktionsblock angegeben. Für Ermäßigungen im Rahmen der kollektiven Arbeitszeitverkürzung müssen auch Angaben in einem zweiten Funktionsblock ausgefüllt werden (siehe Rubrik "Zu erledigende Formalitäten" in Teil 4).

Die meisten Beitragsermäßigungen werden pro Beschäftigungszeile berechnet. Das heißt deshalb, dass - wenn Sie für einen Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (beispielsweise weil er im Laufe des Quartals in eine andere Arbeitsregelung wechselt) und dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Ermäßigung hat - Sie die Ermäßigungsbeträge pro Beschäftigungszeile einzeln auf der Meldung angeben müssen. Es werden keine Gesamtsummen pro Arbeitnehmer oder für alle Arbeitnehmer gemeinsam angegeben.

Deshalb ist es nicht länger erforderlich, - wie es in der früheren LSS-Meldung der Fall war - bestimmte Angaben im Zusammenhang mit Ermäßigungen pro Arbeitnehmer separat in einem der „Personalverzeichnisse“ mitzuteilen und danach die Ermäßigungen global im „Buchungsrahmen der Beitragsermäßigungen“ zu berechnen.

K A P I T E L 8

Studenten, für die der Solidaritätszuschlag in Höhe von 7,5 % geschuldet wird

STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSZUSCHLAG IN HÖHE VON 7,5 % ODER 12,5 % GESCHULDET WIRD

5.1.801 In der DmfA werden die Buchstabencodes, die in der früheren LSS-Meldung verwendet werden mussten, durch einen vierstelligen Zifferncode ersetzt.

Die unten stehende Tabelle gibt den Zusammenhang zwischen diesem Buchstabencode und den Zifferncodes wieder.

Gleichfalls können Sie der Tabelle entnehmen, ob in der DmfA die Ermäßigung auf dem Niveau jeder einzelnen Beschäftigungszeile oder global für alle Leistungen des Arbeitnehmers berechnet werden muss, ob das Beginndatum der Ermäßigung mitgeteilt werden muss und ob die Berechnungsgrundlage für die Ermäßigung (= der Betrag, auf den ein Prozentsatz angewandt werden muss, um den Betrag der beantragten Ermäßigung zu ermitteln) angegeben werden muss.

Dm fA	LS S	Beschreibung	Berechnungs-grundlage	Datum Beginn	Niveau
	A	Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor			
0001	L	Arbeitsprämie	-	-	Arbeitnehmerzeile
0501	BS	Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge für den Bagger- und Schleppschifffahrtsektor	X	-	Arbeitnehmerzeile
0600		Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen von Umstrukturierungen	X	-	Arbeitnehmerzeile
1101	B1	Übergangsperiode Beschäftigungsprogramm für Arbeitssuchende, die seit mindestens 12 Monaten eine Arbeit suchen	-	X	Beschäftigung
1102	B2	Übergangsperiode Beschäftigungsprogramm für Arbeitssuchende, die seit mindestens 24 Monaten eine Arbeit suchen	-	X	Beschäftigung
1103	B3	Übergangsperiode Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende; eingestellt durch Eingliederungsbetriebe	-	X	Beschäftigung
1105	B1	Übergangsperiode Beschäftigungsprogramm für Arbeitssuchende, die seit mindestens 12 Monaten eine Arbeit suchen und älter als 45 Jahre sind	-	X	Beschäftigung
1106	B2	Übergangsperiode Beschäftigungsprogramm für Arbeitssuchende, die seit mindestens 24 Monaten eine Arbeit suchen und älter als 45 Jahre sind	-	X	Beschäftigung
1111	B7	Übergangsperiode Activa-Plan – Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – 75 %	-	X	Beschäftigung
1112	B8	Übergangsperiode Activa-Plan – Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – 100%	-	X	Beschäftigung
1121	P	Übergangsperiode Plus-eins-Plan	-	X	Beschäftigung
1122	P2	Übergangsperiode Plus-zwei-Plan	-	X	Beschäftigung
1123	P3	Übergangsperiode Plus-drei-Plan	-	X	Beschäftigung
1124	P4	Übergangsperiode Plus-eins-Plan – ehemalige Zeitarbeitskraft	-	X	Beschäftigung

Dm fA	LS S	Beschreibung	Berechn ungs-grundla ge	Datum Beginn	Niveau
1125	P5	Übergangsperiode Plus-zwei-Plan – ehemalige Zeitarbeitskraft	-	X	Beschäftigung
1126	P6	Übergangsperiode Plus-drei-Plan – ehemalige Zeitarbeitskraft	-	X	Beschäftigung
1131	X	Ermäßigung laut dem Königlichen Erlass 483 [Hausangestellte (Hand- und Geistesarbeiter); Dienstmädchen]	X	-	Beschäftigung
1141	SB	Übergangsperiode Aktivierung des Arbeitslosengelds (Smet-Jobs)	-	-	Beschäftigung
1142	BC	Übergangsperiode Eingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen und von Berechtigten zur Eingliederung in die Gesell-schaft oder für finanzielle Sozialhilfe.	-	-	Beschäftigung
1201	F1	Übergangsperiode Erst-Beschäftigungsvertrag abgeschlossen vor dem 1.1.2004	-	X	Beschäftigung
1205	AC	Übergangsperiode Ehemalige erste Arbeitsstellen (Jobs für Anfänger)	-	X	Beschäftigung
1211	U1	Übergangsperiode Ermäßigung laut dem Königlichen Erlass 495 (Arbeit/Ausbildung)	-	X	Beschäftigung
1213	U3	Übergangsperiode Ermäßigung laut dem Königlichen Erlass 495 (Lehrlinge)	-	X	Beschäftigung
1331	V1	Übergangsperiode Kollektive Arbeitszeitverkürzung – Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierungsphase	-	-	Beschäftigung
1333	V3	Übergangsperiode Kollektive Arbeitszeitverkürzung – andere Unternehmen (System ab dem 1.10.1998)	-	-	Beschäftigung
1341	S4	Übergangsperiode Viertagewochenregelung	-	-	Beschäftigung
1353	R4	Übergangsperiode Arbeits-zeitverkürzung unter 38 Stunden pro Woche - Folgeermäßigung	-	-	Beschäftigung
1501	BA	Ermäßigung der Arbeit-geberbeiträge für den Bagger- und Schleppschifffahrtsektor	X	-	Beschäftigung
1511	WO	Wissenschaftliche Forschung	X	-	Beschäftigung

Dm fA	LS S	Beschreibung	Berechnungs-grundlage	Datum Beginn	Niveau
1521	-	Ermäßigung für Tageseltern	-	-	Beschäftigung
1531	-	Ermäßigung für Künstler	-	-	Beschäftigung
2001	Z1	Rückerstattung von Bearbeitungsgebühren an das zugelassene Sozialsekretariat (erster Arbeitnehmer)	-	-	Arbeitnehmerzeile
3000		Strukturelle Ermäßigung	-	-	Beschäftigung
3100		Ältere Arbeitnehmer	-	-	Beschäftigung
3200		Langzeitarbeitslose unter 45 Jahren 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder Langzeitarbeitslose unter 45 Jahren 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten Betriebsschließung in einer Periode von 24 Monaten	-	X	Beschäftigung
3201		Langzeitarbeitslose unter 45 Jahren 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten	-	X	Beschäftigung
3202		Langzeitarbeitslose unter 45 Jahren 936 Tage in einer Periode von 54 Monaten	-	X	Beschäftigung
3203		Langzeitarbeitslose unter 45 Jahren 1560 Tage in einer Periode von 90 Monaten	-	X	Beschäftigung
3210		Langzeitarbeitslose, die mindestens 45 Jahre alt sind 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	-	X	Beschäftigung
3211		Langzeitarbeitslose, die mindestens 45 Jahre alt sind 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten	-	X	Beschäftigung
3220		Berufsumschulungsprogramm, jünger als 45 Jahre alt mindestens 12 Monate Leistungen	-	-	Beschäftigung
3221		Berufsumschulungsprogramm, jünger als 45 Jahre alt mindestens 24 Monate Leistungen	-	-	Beschäftigung
3230		Berufsumschulungsprogramm, mindestens 45 Jahre alt mindestens 12 Monate Leistungen	-	-	Beschäftigung

3231		Berufsübergangsprogramm, mindestens 45 Jahre alt mindestens 24 Monate Leistungen	-	-	Beschäftigung
3240		Sozialeingliederungswirtschaft, jünger als 45 Jahre alt 312 Tage/18 Monate oder 156 Tage/9 Monate	-	-	Beschäftigung
3241		Sozialeingliederungswirtschaft, jünger als 45 Jahre alt 624 Tage/36 Monate oder 312 Tage/18 Monate	-	-	Beschäftigung
3250		Sozialeingliederungswirtschaft, jünger als 45 Jahre alt 156 Tage/9 Monate	-	-	Beschäftigung
3310		Erste Anwerbungen: erster Arbeitnehmer mit Pauschale 1.000,00 EUR	-	X	Beschäftigung
3311		Erste Anwerbungen: erster Arbeitnehmer mit Pauschale 400,00 EUR	-	X	Beschäftigung
3320		Erste Anwerbungen: zweiter Arbeitnehmer	-	X	Beschäftigung
3330		Erste Anwerbungen: dritter Arbeitnehmer	-	X	Beschäftigung
3410		Junge Arbeitnehmer, Sonderschule und gering qualifiziert	-	X	Beschäftigung
3411		Junge Arbeitnehmer, Sonderschüler und sehr gering Qualifizierte oder Sonderschüler, gering Qualifizierte und Behinderte, oder Sonderschüler, gering Qualifizierte und Personen ausländischer Herkunft.	-	X	Beschäftigung
3413		Junge Arbeitnehmer: vom 1. Januar des Jahres, in dem der junge Arbeitnehmer 19 Jahre alt wird, bis zu dem Quartal vor dem Quartal, in dem er 30 Jahre alt wird	-	-	Beschäftigung
3414		Kumulierung 3413 und 3410	-	X	Beschäftigung
3415		Kumulierung 3413 und 3411	-	X	Beschäftigung
3416		Kumulierung 3413 und 1201	-	X	Beschäftigung
3430		Junge Arbeitnehmer: bis 31. Dezember des Jahres, in dem der Jugendliche 18 Jahre alt wird	-	-	Beschäftigung
3500		Arbeitszeitverkürzung	-	-	Beschäftigung
3510		Viertagewochenregelung	-	X	Beschäftigung
3520		Arbeitszeitverkürzung mit Viertagewochenregelung	-	X	Beschäftigung
3600		Umstrukturierung	-	-	Beschäftigung

Für die Codes 1201, 3410, 3411, 3414, 3415 und 3416 (Erstbeschäftigungsabkommen) und 1211 (KE Nr. 495 duale Ausbildung) wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeit-nehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code in der Zone „Maßnahmen zur Beschäftigungs-förderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben wird (= Codes 1 und 10 bis 18).

Arbeitnehmer, die im Rahmen der Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor angeworben werden, müssen Sie in der DmfA nicht mehr mit einem Ermäßigungscode angeben (Ermäßigungscode „A“ in der früheren LSS-Meldung). Diese Arbeitnehmer werden nämlich mit einem separaten Arbeitnehmercode angegeben, für den die Ermäßigung mit dem Prozentsatz der geschuldeten Beiträge verrechnet wurde. Für sie muss allerdings eine Angabe in der Zone „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile erfolgen (= Code 3). (Diese Arbeitnehmer wurden früher in den Personalverzeichnissen für bezuschusstes Vertragspersonal angegeben).

K A P I T E L 9

Frühpensionierte, für die dem LSS ein Sonderbeitrag geschuldet wird

5.1.901

In der DmfA wurde ein separater Funktionsblock für die Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Beiträge für die Soziale Sicherheit, sondern der Solidaritätszuschlag in Höhe von 7,5 % oder 12,5 % geschuldet wird. Es handelt sich um die Studenten, die in den Monaten Juli, August und September höchstens 23 Tage und/oder im restlichen Kalenderjahr höchstens 23 Tage arbeiten. Eine vollständige Besprechung dieses Solidaritätszuschlags und der Bedingungen, denen ein Student entsprechen muss, um keine normalen Beiträge entrichten zu müssen, finden Sie in Teil 3, Titel 3 von „Allgemeine Anweisungen für die Arbeitgeber".

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen als Arbeitnehmer müssen Sie für sie nur die folgenden Angaben mitteilen:

LOHN: Der Betrag des Bruttolohns, den der Student empfängt.

BEITRAG: Der Betrag des Solidaritätszuschlags (= 7,5 % des Lohns für Leistungen im dritten Quartal, 12,5 % für Leistungen im 1., 2. und/oder 4. Quartal)

ANZAHL DER TAGE: Die Anzahl der Tage, an denen der Student während seines Studentenvertrags gearbeitet hat.

Ab dem dritten Quartal 2004 wird in der Meldung zwischen Studenten-Arbeitern und Studenten-Angestellten unterschieden. Der Solidaritätsbeitrag bleibt aber für die beiden der gleiche.

Das Anfangs- und Enddatum des Arbeitsvertrags müssen Sie in der DmfA nicht angeben. Da für Studenten auch eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) erfolgen muss, sind diese Termine bekannt, sobald der Student den Dienst antritt.

Arbeitgeber, die die Löhne nicht monatlich auszahlen und für die ein Teil des Monats Juni deshalb in das 3. Quartal und ein Teil des Monats September in das 4. Quartal fallen kann, müssen berücksichtigen, dass die Prozentsätze des Solidaritätszuschlags anhand des **Kalenderquartals** bestimmt werden, in dem die Leistungen erbracht wurden.

K A P I T E L 1 0

Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer

5.1.1001 In der DmfA wurde ein separater, funktioneller Block vorgesehen, um die Frühpensionierten anzugeben, für die ein Sonderbeitrag an das LSS geschuldet wird.

Eine vollständige Besprechung dieser zwei Sonderbeiträge und der Bedingungen, unter denen sie geschuldet werden, finden Sie in Teil 3, Titel 3 von „Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber“.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen müssen Sie für sie nur folgende Angaben machen:

CODE BEITRAG FRÜHPENSION

Mit diesem Code geben Sie an, welcher der beiden Sonderbeiträge geschuldet werden.
0 = der Pauschalbeitrag
1 = der besondere Ausgleichsbeitrag

ANZAHL DER MONATE

Dies ist die Anzahl der Monate des Meldequartals, für die der Arbeitgeber für diesen Frühpensionierten den Pauschalbeitrag auf dessen konventionelle Bezüge schuldet. Diese Angabe müssen Sie nicht ausfüllen, wenn nur der prozentuale Beitrag geschuldet wird.

BEITRAG

Der Betrag des Sonderbeitrags, der für den Frühpensionierten geschuldet wird.

K A P I T E L 1 1

Meldung der Beiträge, die durch Arbeitnehmer geschuldet werden, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind

5.1.1101

Ziel dieser Beiträge ist es, die Personen, die unter bestimmten Bedingungen im öffentlichen Sektor entlassen werden, und die vor dieser Beschäftigung nicht an der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Arbeitslosigkeit und der Leistungen im Krankheitsfall teilnahmen, unter bestimmten Bedingungen dennoch an diesen Systemen teilnehmen zu lassen.

Eine komplette Besprechung dieser Maßnahme finden Sie in Teil 3 der Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber.

Da die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen, dass für die Risiken Arbeitslosigkeit und Kranken-versicherung andere Referenzperioden gelten und andere Beiträge geschuldet werden, werden diese Beiträge auf zwei verschiedenen Beschäftigungszeilen angegeben.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen müssen Sie für sie folgende Angaben mitteilen:

- Einen Code, der angibt, für welche Sozialversicherungsregelung die Unterwerfung beantragt wird (Krankenversicherung oder Arbeitslosigkeit).
- Den Referenzbruttolohn des Arbeitnehmers in der Periode, für die die Anwendung des Sozial-versicherungssystems verlangt wird. Dieser wird auf der Basis des letzten Aktivlohns des Interessenten berechnet und erforderlichenfalls auf der Basis eines Lohns umgerechnet, das mit einer Vollzeitstelle übereinstimmt.
- Den Beitragsbetrag, der auf den Referenzbruttolohn geschuldet wird.
- Anzahl der Tage (in einer 6-Tage-Regelung pro Woche), für die die Anwendung des Sozial-versicherungssystems verlangt wird.
- Das Anfangs- und Enddatum der Referenzperiode (separat für beide Risiken, da sich die Referenzperioden unterscheiden).

A. ART DER ENTSCHÄDIGUNG

5.1.1102

Die folgenden Erläuterungen sind nur wichtig für:
- Versicherungsanstalten gegen Arbeitsunfälle;
- Fonds für Berufskrankheiten;
- Arbeitgeber, die bezüglich Arbeitsunfällen für ihre eigene Versicherung sorgen.

Die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Rente, Entschädigung, Zulage oder Kapital infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit haben, und die zum Zeitpunkt des Unfalls oder zum Zeitpunkt der letzten Exposition gegenüber dem Berufsrisiko beim LSS gemeldet wurden, weil das Sozialversicherungsgesetz vom 27.06.1969 völlig oder teilweise auf sie zur Anwendung kam, müssen weiterhin die Beiträge an das LSS entrichten, die ihnen durch dieses Gesetz auferlegt werden.

Der Beitrag ist auf die Sektoren beschränkt, denen sie zum Zeitpunkt des Unfalls oder der letzten Exposition gegenüber dem Berufsrisiko unterlagen.

Je nach ihrer Eigenschaft zum betreffenden Zeitpunkt betragen die durch die Betroffenen geschuldeten Beiträge deshalb:
- Arbeiter, Angestellte, bezahlte Sportler und Hausangestellte: 13,07 %;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt: 4,70 %;

- aussichtsarme Jugendliche im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 499: 4,70 %;
- Jugendliche, die in der Periode, die am 31.12. des Kalenderjahres, in dem sie 18 werden: 5,57 % (diesen Prozentsatz auch bis Ende 2003 für die Personen in der Periode der Teilzeitschulpflicht verwenden).

Diese Prozentsätze sind ab dem dritten Quartal 1992 unverändert gültig.

Hinweise:

a) Für bezahlte Sportler (mit Ausnahme der Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers), die das Opfer eines Arbeitsunfalls von vor dem 1.01.1998 sind, beträgt der Beitrag 11,05 %.

a) Für die Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung eines Berufsradrennfahrers, die das Opfer eines Arbeitsunfalls von vor dem 1.01.1985 sind, beträgt der Beitrag 11,05 %.

c) Für Hausangestellte, die das Opfer eines Arbeitsunfalls von vor dem 1.04.1983 sind, beträgt der Beitrag 12,20 %.

d) Die Einbehaltung von den Zulagen zu Lasten des Fonds für Arbeitsunfälle beträgt 13,07 %.

e) Der Beitrag wird gleichfalls durch die ober- und unterirdischen Arbeiter geschuldet, die unter den Gesetzeserlass vom 10.01.1945 für Bergbauarbeiter fielen. Für sie beträgt der Beitrag 14,12 %. Dieser Prozentsatz gilt bis zum vierten Quartal 2002. Ab dem ersten Quartal 2003 ist der Gesetzeserlass vom 10.1.1945 ungültig und gilt auch für Bergleute ein Beitrag in Höhe von 13,07 %.

Für anerkannte oder Industrielehrlinge, Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter und Personen, die durch einen Vertrag zur sozioprofessionellen Eingliederung gebunden sind, werden keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten, wenn sie vor dem 1.1.2004 Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gewesen sind. Sie fielen in dieser Periode zwar unter das Gesetz vom 27.6.1969, für sie werden aber keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten.

Für Unfälle oder Berufskrankheiten ab dem 1.1.2004 müssen für die gleichen Kategorien von Lehrlingen und Praktikanten genauso wenig Beiträge in der Periode einbehalten werden, die mit dem vierten Quartal des Jahres endet, in dem sie 18 werden.

Für diesen Beitrag gelten hinsichtlich der Termine für das Weiterüberweisen von Vorschüssen und Salden die gleichen Regeln wie für normale Sozialversicherungsbeiträge (siehe Teil 2 von „Allgemeinen Anweisungen für die Arbeitgeber“).

Die folgenden Angaben müssen mitgeteilt werden: die Art der Entschädigung, der Grad der Arbeitsunfähigkeit und der Betrag der Entschädigung.

B. GRAD DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

5.1.1103

Beschreibung	Code
Arbeitgeberkategorie 027 (Arbeitsunfälle)	
• Tägliche Entschädigung	01
• Jährliche Entschädigung	02
• Rente	03
• Kapital	04
• Zulage	05
• Jährliche Entschädigung für einen Unfähigkeitsgrad < 10 %	12
• Rente für einen Grad der Unfähigkeit < 10 %	13
• Zulage für einen Grad der Unfähigkeit < 10 %	15
Arbeitgeberkategorie 028 (Fonds für Berufskrankheiten)	
• Alle Entschädigungen	00

Die Codes 12, 13 und 15 dürfen nur verwendet werden, wenn infolge der Regelung nur eine Bezahlung im Jahr erfolgen muss. Auch in diesen Fällen empfiehlt es sich aber, eine einzige Meldung pro Quartal vorzunehmen. Verwenden Sie in diesem Fall jeweils die Codes 02, 03 oder 05.

C. ENTSCHÄDIGUNGSBETRAG

5.1.1104

Den Prozentsatz (zwischen 0,01 % und 100 %) angeben, der den Grad der Arbeitsunfähigkeit wiedergibt.

K A P I T E L 1 2

Informationen statistischer Art

A. EINLEITUNG

5.1.1201 Den Betrag angeben, der sich auf das Quartal bezieht.

Wenn in der Vergangenheit ein falscher Betrag für ein Quartal gemeldet wurde, darf dies nicht im laufenden Quartal berichtigt werden, sondern muss eine Änderungsmeldung erfolgen.

B. BERECHNUNG DER ZAHL DER ARBEITNEHMER AM ENDE DES QUARTALS

5.1.1202 Die Daten auf den Quartalsmeldungen der Arbeitgeber werden zu verschiedenen Zwecken kontrolliert: Beispielsweise wird auf diese Weise die Begründetheit der Anträge auf Beitragsermäßigungen kontrolliert und die Korrektheit der Daten gewährleistet, die an die verschiedenen öffentlichen Sozialversicherungsanstalten weitergeleitet werden, damit diese ihre Aufgaben ausführen können.

Daneben erstellt das LSS bereits seit geraumer Zeit Datenbanken zu statistischen Zwecken.

- So werden die durch die Arbeitgeber erteilten Informationen verarbeitet, in der Absicht, Statistiken bezüglich der Beschäftigung, der Löhne und der geleisteten Tage zu erstellen. Diese Daten werden durch öffentliche, wissenschaftliche und soziale Anstalten, Sozialkassen usw. verwendet. Indem die Daten des LSS verwendet werden, wird vermieden, dass man dieselben Quellen (Personen, Arbeitgeber) unnötigerweise belästigen muss.
- Auch die Gesetzgebung kann somit korrekt angewandt werden. Einige besondere Beitragssätze und bestimmte Beitragsermäßigungen basieren auf der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die am Ende eines Quartals bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind.

Das LSS verwaltet dazu eine statistische Datenbank, die Daten pro Arbeitgeber und sogar pro Arbeitgeberkategorie zusammenträgt.

Außerdem veröffentlicht das LSS seit den siebziger Jahren „dezentralisierte“ (oder „regionalisierte“) Beschäftigungsstatistiken. Arbeitnehmer, die am 30.06. beschäftigt sind, werden nach der Gemeinde, in der sie beschäftigt sind, sowie nach der dort ausgeübten Wirtschaftsaktivität klassifiziert. Diese Daten werden in einer zweiten Datenbank gespeichert. Statistiken, die hierauf basieren, haben einen zentralen Platz in den Arbeitsmarktstatistiken eingenommen: Es sind nämlich die einzigen Statistiken, die die Beschäftigung nach Arbeitsplatz wiedergeben.

Sowohl öffentliche Anstalten als auch Anstalten mit Arbeitgeberverbänden haben das LSS offiziell gebeten, sein Angebot an Statistiken, die die Beschäftigung nach Arbeitsplatz wiedergeben, zu erweitern.

C. ZENTRALE UNTERNEHMENSDATENBANK (BANQUE-CARREFOUR DES ENTREPRISES - BCE) - EINDEUTIGE BETRIEBSNUMMER UND ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT

5.1.1203 Die wichtigsten Daten in den statistischen Beständen des LSS beziehen sich auf die Zahl der Arbeitnehmer, die am Ende des Quartals beschäftigt sind. Diese

Berechnungen werden sowohl für den Arbeitgeber als Ganzes als auch für seine Arbeitgeberkennzahl(en) und für das zweite und vierte Quartal auch für seine Niederlassung(en) vorgenommen.

Jede Person, die auf der Quartalsmeldung vorkommt, wird als am Ende des Quartals beschäftigter Arbeitnehmer mitgezählt, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Es wurde mindestens eine Beschäftigungszeile auf der Meldung verwendet,
  - die sich nicht auf Kündigungsentschädigungen oder eine vollständige Laufbahn-unter-brechung bezieht,
  - wobei das Datum des Endes der Beschäftigung nicht vor den letzten Tag des Quartals fällt
  - und auf der mindestens ein Tag mit einem normalen Code oder einem Hinweiscode mit Ausnahme von Code 30 (unbezahltem Urlaubstag) angegeben wird.

D. FORMALITÄTEN IM RAHMEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG

5.1.1204

Das Gesetz zur Gründung der zentralen Unternehmensdatenbank, zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Einrichtung zugelassener Unternehmensschalter sieht auch die Zuordnung einer eindeutigen ID-Nummer für Unternehmen vor. Jeder Arbeitgeber wird auf diese Weise identifiziert werden müssen.

Die zentrale Unternehmensdatenbank nimmt auch, neben den Unternehmen, die Niederlassungs-einheiten auf (eine Niederlassungseinheit = jedes Unternehmen oder jede Unterabteilung [Werkstatt, Fabrik, Lager, Büro usw.], die an einem bestimmten geographischen Ort gelegen und mit einer Adresse identifizierbar ist. An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden eine oder mehrere Haupt-, Neben- oder Hilfsaktivitäten auf Rechnung des Unternehmens ausgeführt). Diese Niederlassungseinheiten bekommen eine eigene ID-Nummer, die völlig unabhängig von der der Unternehmen ist, zu denen sie gehören.

Im Jahre 2004 haben die Zentrale Unternehmensbank und das LSS gemeinsam eine groß angelegte Aktion unternommen, um die Daten in Bezug auf die Arbeitgeber zusammenzutragen und zu prüfen, die Personal in verschiedenen Niederlassungen beschäftigen. Jedes beteiligte Unternehmen wurde nach einer Befragung über die Nummern seiner Niederlassungseinheiten informiert. Die Niederlassungseinheiten (Nummer, Adresse) können auf der Website der Zentralen Unternehmensdatenbank (*http://kbo-bce-ps.mineco.fgov.be*) abgefragt werden.

Wichtig: Wenn Sie feststellen, dass einige Niederlassungen fehlen oder dass die Daten nicht korrekt sind oder einige Niederlassungen nicht mehr aktiv sind, können Sie

Für Handelsunternehmen:

einen Unternehmensschalter kontaktieren, um diese Niederlassungen in die ZUB aufnehmen, berichtigen oder löschen zu lassen. Die am Unternehmensschalter erhaltenen ID-Nummern können sofort in der DmfA-Meldung angegeben werden.

Für Nicht-Handelsunternehmen:

Kontaktieren Sie die Direktion Statistik des LSS. Diese wird vorübergehend, bis die endgültigen Verfahren bei der ZBU festgelegt sind, die Niederlassungseinheiten registrieren lassen (sofern das Unternehmen als Arbeitgeber dem LSS beigetreten ist).

Für zusätzliche Informationen können Sie sich stets an die Direktion Statistik des LSS unter den folgenden Rufnummern wenden: 02 509 31 10, 02 509 31 09 und 02 509 38 83, oder per E-Mail unter *reg.stat@rsz.fgov.be*.

K A P I T E L 1 3

Nur für das LSS bestimmte Informationen

5.1.1301

a) Obligatorische Angaben

Die Dimona-Meldung enthält ein Feld „Identifizierungsnummer der lokalen Einheit“, die durch die Zentrale Unternehmensdatenbank festgelegt wurde. Diese Informationen werden gefordert bei Arbeitgebern, die Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigen, sogar wenn diese alle in der gleichen Gemeinde ansässig sind, und beziehen sich nur auf die letzte Situation des betreffenden Quartals: Die Informationen müssen deshalb nicht aufgeteilt werden, wenn ein Arbeitnehmer in diesem Quartal in mehreren Niederlassungen beschäftigt war.

Ab dem dritten Quartal 2006 werden die Angaben über die Niederlassungseinheiten **jedes Quartal** angefordert.

Arbeitgeber und Sozialsekretariate müssen für jeden Arbeitnehmer, der in die Quartalsmeldung aufgenommen wurde, **einschließlich der Studenten**, die Erkennungsnummer der Niederlassung angeben, in der er beschäftigt ist. Diese Verpflichtung gilt nur, sobald ein Unternehmen über mindestens zwei Niederlassungseinheiten verfügt.

Wichtig: Diese Verpflichtung gilt für alle Unternehmen, die in mehreren Niederlassungen Personal einstellen. Wenn ein Unternehmen oder ein Sozialsekretariat die Nummern der Niederlassungs-einheiten nicht kennt, muss das in 5.1.1203 beschriebene Verfahren angewendet werden.

b) Der Begriff „Niederlassungseinheit“ ist in folgenden Fällen nicht erforderlich:

- Wenn der Arbeitgeber Frühpensionierte (Code 879) oder Pseudo-Frühpensionierte meldet, für die einer der Sonderbeiträge für die Frühpension oder Pseudo-Frühpension geschuldet wird, ist für diese keine Niederlassungseinheit erforderlich;
- für Personen, die unter der Arbeitgeberkennzahl 027 oder 028 angegeben werden (Personen, die an einer Berufskrankheit leiden oder einen Arbeitsunfall erlitten haben und die eine Rente, eine Entschädigung oder ein Kapital bekommen, von denen persönliche Beiträge einbehalten werden);
- für Personen, die unter der Arbeitgeberkennzahl 033, 099, 199, 299 oder 699 angegeben werden (meistens Fonds für Existenzsicherheit, die Arbeitnehmer melden, an die sie, als zahlender Dritter, einen Teil des Lohns zahlen);
- für das statutarische Personal des öffentlichen Sektors und damit gleichgesetzte Arbeitnehmer, für die eine zusätzliche Meldung vorgenommen werden muss, um ihnen Anspruch auf Arbeitslosengeld und Kranken- und Invalidenleistungen zu gewähren.

c) Einige Sonderfälle:

- Bauunternehmen unterliegen Sonderregeln für ihr Baustellenpersonal: **Alle** Arbeitnehmer, die auf Baustellen beschäftigt sind, werden ungeachtet der Dauer der Baustelle der Niederlassungseinheit (dem Verwaltungs- oder technischen Sitz) zugeordnet, von der sie abhängen;
- reisendes Personal (Handelsvertreter, Transportpersonal, Wartungsteams, Kontrolleure usw.) werden der Niederlassungseinheit zugeordnet, die sie an erster Stelle beschäftigt (der Gesellschafts-, Verwaltungs-, Betriebssitz usw.);
- Zeitarbeitskräfte, die einem Unternehmen durch ein Zeitarbeitsbüro überlassen werden, werden dem Sitz des Zeitarbeitsbüros zugeordnet, von dem sie abhängen;

- Personal, das durch das VDAB, das BGDA oder die FOREM bezahlt und an Arbeitgeber aus dem nicht-kommerziellen Bereich vermittelt wird (Tagesaktivitätszentren, PRIME-Projekte usw.), werden dem öffentlichen Beschäftigungsamt zugeordnet, von dem sie abhängen;
- Arbeitnehmer, die zeitweilig ins Ausland entsendet werden, die jedoch weiterhin in Belgien sozialversicherungspflichtig sind, hängen immer noch von der Niederlassungseinheit ab, von der sie vor ihrer Entsendung abhingen;
- die Lehrkräfte und das damit gleichgesetzte Personal werden der Niederlassung der Bildungseinrichtung zugeordnet, der sie ursprünglich zugeordnet wurden. Wenn eine Bildungsanstalt mehrere geographisch getrennte Niederlassungen hat, die nun jeweils über eine eindeutige Niederlassungsnummer verfügen, muss das Personal so über diese Niederlassungen verteilt werden, dass jedes Personalmitglied nur an eine einzige Niederlassung gekoppelt ist.

Für alle anderen Fälle wenden Sie sich an die Direktion Statistik des LSS.

d) Erläuterungsschreiben zum Begriff „Niederlassungseinheit“

Auf Antrag der Sozialsekretariate wurde eine zusätzliche Erläuterung bezüglich der Nieder-lassungs-einheit erstellt, wie sie in der Zentralen Unternehmensdatenbank vorkommt, um eine Reihe strittiger Fälle zu klären.

Jeder dauerhafte Beschäftigungsort entspricht unabhängig von der Tätigkeit (kommerziell oder nicht kommerziell) einer Niederlassungseinheit des Unternehmens. Es gibt jedoch einige Beschränkungen.

- Wenn ein Arbeitnehmer zu Hause oder bei einem Kunden arbeitet, ist die Niederlassungs-einheit der Ort, von dem er abhängig ist oder von dem aus er seine Anweisungen erhält und von dem aus die Arbeit organisiert ist. Dies bedeutet zum Beispiel:
    - dass Unternehmen für Aushilfsarbeit, Unternehmensberatungen, Wartungsfirmen... keine Niederlassungseinheit unter der Adresse des Kunden einrichten können, selbst wenn langfristige Verträge für die Dienstleistung vereinbart werden;
    - dass die Privatadressen der Heimarbeiter keine Niederlassungseinheiten sind (Telearbeiter, Inspektoren, Handelsvertreter usw.).
- Niederlassungseinheiten müssen über eine Unabhängigkeit im Rahmen einer dauerhaften oder fast dauerhaften Struktur verfügen. Dies bedeutet, dass es möglich sein muss, die physische Ansiedlung zu jedem Zeitpunkt Tag und Nacht zu identifizieren, dass die Niederlassungseinheit über eine dauerhafte Infrastruktur und über eine Postanschrift verfügen muss:
    - Baustellen, Stände auf Messen und Ähnliches können nie als Niederlassungseinheit betrachtet werden:
    - Blutabnahmen, Untersuchungen des Dienstes für Kind und Familie, Bereitschaftsdienste der Krankenkassen, ständige Fortbildungen in Lokalen von Dritten... sogar auf regelmäßiger Basis sind **nie** Anlass zur Einrichtung einer Niederlassungseinheit unter diesen Adressen;
    - Räumlichkeiten von Krankenkassen, Gewerkschaften, ... die für diese Tätigkeiten dauerhaft gebunden sind, selbst wenn sie nur einmal pro Woche geöffnet sind, geben dagegen **sehr wohl** Anlass zur Einrichtung einer Niederlassungseinheit unter diesen Adressen.
- Die Niederlassungseinheiten werden unter dem Unternehmen eingerichtet, von dem sie abhängen:
    - Handelsgeschäfte, die von unabhängigen Franchisenehmern betrieben werden, die über ihre eigene Unternehmensnummer verfügen. Niederlassungseinheiten werden daher unter der Unternehmensnummer

dieses Geschäftsführers eingerichtet. Selbst wenn übergreifende Ketten dieser Franchisenehmer Personal zu Wartungsarbeiten vor Ort entsenden, werden diese nicht als Niederlassungseinheiten der Ketten betrachtet;

· wenn eine Cafetaria in einem Theater, Schwimmbad, Erholungspark ... an einen Dritten weitergegeben wird, wird eine Niederlassungseinheit eingerichtet, die von der Unternehmensnummer des Betreibers der Cafetaria abhängt.

- Jedes Unternehmen muss über mindestens eine Niederlassungseinheit verfügen. Die einzige Ausnahme ist die Auswirkung des Schutzes auf die Privatsphäre: die Beschäftigung von Hauspersonal.

5.1.1302

Neben den allgemeinen Parametern der Arbeitnehmerzeile und der Beschäftigungszeile, die durch mehrere Sozialversicherungsanstalten verwendet werden, sind die Informationen in diesem Block nur für das LSS bestimmt. Diese Angabe wird deshalb nicht in die Meldung von Sozialrisiken (MSR) aufgenommen.

5.1.1303

Extra Personal im Hotel- und Gaststättengewerbe mit einer begrenzten Unterordnung wird, wie Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau, mit einer separaten Arbeitnehmerkennzahl angegeben. Daneben kann ein Arbeitnehmer auch als "extra Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe“ beschäftigt sein, ohne unter das Sonderstatut eines "Spitzentagarbeiters“ zu fallen. Diese Arbeitnehmer unterliegen allen Sozialversicherungsregelungen und können in der Meldung nicht von Arbeitnehmern unterschieden werden, die mit einem normalen Arbeitsvertrag angeworben wurden.

Um diese Arbeitnehmer dennoch von Arbeitnehmern mit einem normalen Arbeitsvertrag zu unterscheiden, wird eine Zone "Extra Personal im Hotel- und Gaststättengewerbe“ in einem neuen Funktionsblock "Informationen Beschäftigung“ erzeugt, der an eine Beschäftigungszeile gekoppelt ist. Mit der Angabe "E“ in diesem Feld können diese Arbeitnehmer in der DmfA dennoch erkannt werden. Diese Angabe muß deshalb nur für die extra Arbeiter im Hotel- und Gaststättengewerbe angegeben werden, die keine Spitzentagsarbeiter sind, die mit einer Pauschale angegeben werden und für die die begrenzte Unterordnung deshalb nicht angewendet werden darf.

5.1.1304

In diesem Feld, das jährlich nur in der Meldung des 3. Quartals ausgefüllt werden muss und das nur für Bauarbeiter (einschließlich der Zeitarbeitskräfte im Bausektor) bestimmt ist, muss der Stundenlohn gemeldet werden, der am Ende dieses Quartals anwendbar ist.

SECHSTE TEIL

INFORMATIONEN ALLER ART

TITEL 1

Informationen aller Art

K A P I T E L 1

Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen und -bereitschaftsdiensten

6.1.101 Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial"-Maßnahme fallen, müssen in dieses Feld Code „**7**" (beim LSS gemeldete Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel sozial"-Maßnahme eingestellt wurden), eintragen, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der „Maribel sozial"-Bezuschussung eingestellt wurde. Dieses Feld ist ab dem zweiten Quartal 2006 wirksam.

6.1.102 Folgende Richtlinien können Ihre telefonischen und schriftlichen Kontakte mit dem LSS erleichtern.

- Geben Sie stets die Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) oder die ID-Nummer beim LSS des Arbeitgebers an;
- die Suche von Angaben im Zusammenhang mit einem bestimmten Arbeitnehmer erfolgt am schnellsten, wenn die ID-Nummer bei der sozialen Sicherheit (die frühere Nummer des Nationalregisters) bekannt ist;
- behandeln Sie pro Brief vorzugsweise nur ein einziges Thema;
- richten Sie Ihre Fragen an die Dienststelle, die sie am besten beantworten kann, d.h.:
  - die Direktion Regelung im Zusammenhang mit der Anwendung des Gesetzes;
  - die Generaldirektion der Einnahmedienststellen im Zusammenhang mit dem Stand eines Arbeitgeberkontos;
  - die Generaldirektion der Dienststellen für die Kontrolle der Meldungen für Angaben, die auf den eingereichten Quartalsmeldungen vorkommen;
  - die Direktion für gerichtliche Beitreibung für den Stand der Dinge in Gerichtsverfahren;
  - die Direktion Identifikation für alles, was mit den Arbeitgeberverzeichnissen zu tun hat (neue Eintragungen, befristete Beendigung der Aktivität, usw.);
  - die Dienststelle für Wanderarbeitnehmer für die Formalitäten im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Beschäftigung;
  - die Direktion Statistik im Zusammenhang mit Zahlenangaben zu versicherungspflichtigen Arbeitnehmern und Arbeitgebern pro Aktivität, Region usw.

HINWEISE:

Die Postanschrift des Landesamtes lautet: Victor Hortaplein 11 in 1060 Brüssel.

Die Rufnummer lautet: 02 509 31 11.

Die verschiedenen Dienststellen haben Telefon- und Faxdurchwahl. Bitten Sie Ihren Ansprechpartner um seinen Namen und die Rufnummer, so dass Sie ihn später direkt zurückrufen können.

BESCHWERDEBEHANDLUNG

Um den Service für Sie zu verbessern, hat das LSS ab 1. März 2006 eine Beschwerdestelle eingesetzt. Eine Beschwerde kann im Prinzip alle Einwände zum Thema haben, die Sie bezüglich der Arbeitsweise des LSS oder eine(n) (oder mehrere)

der Mitarbeiter(innen) vorbringen. In der Beschwerde muss mindestens den Namen und die Adresse des Beschwerdeführers, das Datum und eine Beschreibung der Beschwerde umfassen. Anonyme Beschwerden werden daher nicht bearbeitet.

Sie können die Beschwerdestelle erreichen:
per E-Mail: kwaliteit@rsz.fgov.be
per normalem Brief: LSS -Qualität, Victor Hortaplein 11 - B-1060 Brüssel

Sobald Ihre Meldung beim LSS eingeht, schicken wir Ihnen eine Empfangsbescheinigung. Innerhalb von 15 Werktagen wird Ihnen auf dem Postweg oder per E-Mail das Ergebnis der Untersuchung Ihrer Beschwerde und der gegebenenfalls damit verbundenen Schlussfolgerungen mitgeteilt. Falls Ihre Beschwerde nicht kurzfristig gelöst werden kann, erhalten Sie eine Mitteilung über die Schritte, die das LSS einleiten wird, um zu einer Lösung zu kommen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LSS (klicken Sie auf "Beschwerden" links unten auf der Homepage).

6.1.103 Seit August 1998 verfügt das LSS über folgende Internetadresse:

http://www.rsz.fgov.be.

Zögern Sie nicht, dem Webmaster Ihre Vorschläge/Bemerkungen 02 509 38 38, Fax. 02 509 38 47, E-Mail: webmaster@rsz.fgov.be) mitzuteilen.

K A P I T E L 2

Sozialsekretariate

6.1.201 Das LSS verfügt im ganzen Land über ein Netz von Regionalstellen und -bereitschaftsdiensten, die der Öffentlichkeit zugänglich sind. Die Sozialinspektoren und Kontrolleure haben regelmäßig Sprechtage und geben Ihnen allgemeine Informationen, u.a. zur Anwendung der Sozialversiche-rungsgesetzgebung, Quartalsmeldungen und Beitragsermäßigungen. Sie werden Ihnen beim Erfüllen all Ihrer Verpflichtungen und dem Erledigen von verwaltungstechnischen Formalitäten gegenüber dem Landesamt helfen. Ihre Reklamationen werden gleichfalls notiert und ggf. werden Sie an die zuständige Dienststelle verwiesen.

Zögern Sie nicht, sie telefonisch zu kontaktieren, und besuchen Sie nötigenfalls die nächste Regionalstelle. Nachstehend finden Sie die jeweiligen Adressen und Öffnungszeiten. Wenn Sie die Regionalstelle unmöglich während der Öffnungszeiten besuchen können, ist es möglich, einen Termin zu vereinbaren.

Der gesamte Briefwechsel muss an das LSS, Victor Hortaplein 11 in 1060 Brüssel, gerichtet werden, es sei denn der Empfänger ist ein Sozialinspektor oder Kontrolleur, der mit einer der Regionalstellen verbunden ist.

Ort	Adresse	Tel.	Öffnungstage und -stunden
BRÜSSEL	Place Victor Horta 11 1060 BRÜSSEL	02 509 91 00 Fax: 02 509 91 99	Alle Werktage außer samstags: 9.30 Uhr bis 12 Uhr und von 13 Uhr bis 16 Uhr.
ANTWERPEN	Maritiem Huis Olijftakstraat 7-13 2060 ANTWERPEN	03 220 75 75 Fax: 03 220 75 77	Alle Werktage außer samstags: 9.30 Uhr bis 12 Uhr
CHARLEROI	Rue de la Cimenterie 38 6010 COUILLET	071 30 95 28 Fax: 071 30 95 29	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr und von 14 Uhr bis 16 Uhr.
EUPEN	LFA Neuestraße 77 4700 EUPEN	087 55 27 27 Fax: 087 55 65 48	Donnerstag 9,30 Uhr bis 12,30 Uhr
GENT	Lieven Bauwens 1 gebouw Martelaarslaan 17/55 9000 GENT	09 242 04 48 Fax: 09 220 94 23	Alle Werktage außer samstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
HASSELT	Maastrichterstraat 99 3500 HASSELT	011 26 22 56 Fax: 011 26 22 57	Alle Werktage außer samstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
KORTRIJK	Kennedypark 19a 8500 KORTRIJK	056 25 23 32 Fax: 056 25 23 33	Alle Werktage außer samstags: 9 Uhr bis 12 Uhr
LIBRAMONT	Grand Rue, 64/1 6800 LIBRAMONT	061 50 29 04 Fax: 061 50 32 71	Dienstag: 9.30 Uhr bis 12 Uhr 13 Uhr bis 15 Uhr
LÖWEN	Philips Site FAC-Gebäude 3 A Brieffach 7 Pleinstraat 135 3001 LÖWEN	016 29.96.46 Fax: 016 62 28 49	Donnerstag: 9 Uhr bis 12 Uhr
LÜTTICH	Rue Louvrex 77 4000 LÜTTICH	04 254 39 28 Fax: 04 254 39 30	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr 13.30 Uhr bis 16 Uhr
MONS	Rue de Nimy, 61/65 7000 MONS	065 84 23 56 Fax: 065 34 80 49	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr 14 Uhr bis 16 Uhr
NAMUR	Avenue Gouverneur Bovesse 117, boîte 34 5100 JAMBES	081 22 67 34 Fax: 081 22 11 72	Montags bis einschl. donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr und Donnerstagnachmittag: 13.30 Uhr bis 15,30 Uhr
NIVELLES	Chaussée de Namur 40 (1. Stock) 1400 NIVELLES	067 84 01 54 Fax: 067 84 36 32	Montags, dienstags und donnerstags: 9 Uhr bis 12 Uhr 13 Uhr bis 16 Uhr

K A P I T E L 3

Bekanntmachung von Schuldforderungen

6.1.301

Sozialsekretariate sind Anstalten, die im Namen und auf Rechnung der Arbeit-geber die Formalitäten erledigen, welche die Sozial-versicherungsgesetzgebung den Arbeit-gebern bei der Beschäftigung von Personal auferlegt. Sie erteilen ihnen diesbezüglich die erforderlichen Informationen und Unterstützung.

Diese Sekretariate wurden durch Privatpersonen und Arbeit-geberverbände in Form einer VoE gegründet. Wenn sie bestimmten Bedingungen entsprechen, kann der föderale Minister für soziale Angelegenheiten sie als solche zulassen. Die Zulassung gewährt der Vereinigung gewisse Vorrechte, sie geht jedoch auch mit Verpflichtungen einher.

Dienstleistungsorganisationen, die nicht durch den Minister zugelassen wurden, haben keinen Anspruch auf Vorrechte, die für zugelassene Sozialsekretariate gelten; sie dürfen genauso wenig den Titel „zugelassenes Sozialsekretariat“ benutzen.

Obwohl das LSS eine gewisse Aufsicht über die Sozialsekretariate ausübt, handeln diese völlig autonom. Sie sind keine Bevollmächtigten des LSS, müssen allerdings dessen Anweisungen folgen. Ein Sozialsekretariat tritt allerdings als Bevollmächtigter der Arbeitgeber auf, die ihrer Anstalt beigetreten sind. Als Beweis für diese Ermächtigung unterzeichnet der Arbeit-geber eine Vollmacht für das LSS. Das Sozialsekretariat muss den Anweisungen, die ihm sein Auftraggeber (der Arbeit-geber) gibt, folgen, muss jedoch dafür sorgen, dass diese den gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen entsprechen.

Nur der Arbeit-geber selbst bleibt jedoch zivil- und strafrechtlich haftbar für die Nichteinhaltung seiner Verpflichtungen im Rahmen der Sozial-versicherungsgesetzgebung.

Das Belgische Staatsblatt (Le „Moniteur belge“) veröffentlicht jährlich eine Liste der Sozialsekretariate. Die Arbeit-geber können bei der Generaldirektion der Inspektionsdienststellen des LSS eine Abschrift dieser Liste beantragen.

K A P I T E L 4

Bescheinigungen

6.1.401 Das LSS teilt jedem, der per Einschreiben das LSS um die Bekanntmachung seiner Schuldforderung betreffs der Beiträge in Bezug auf einen oder mehr namentlich genannten Arbeitgeber bittet und dabei ein berechtigtes Interesse gelten lässt, diesen Betrag innerhalb des Monats mit. Ein Beispiel für ein berechtigtes Interesse ist die Tatsache, dass Sie in Erwägung ziehen, mit einem bestimmten Arbeitgeber einen Kooperationsvertrag zu schließen oder ihm ein Darlehen zu gewähren. Diese Anträge richten Sie an die Dienststelle Bekanntmachung der Schuldforderungen der Generaldirektion der Einnahmedienststellen. Die Identität der Arbeitgeber dürfen Sie sowohl im Brief als auch auf einem beigefügten Magnetband oder einer Diskette angeben.

Für bis zu 1.100 Anträgen pro Quartal und pro Antragsteller sind die ersten 100 Anträge gratis; ab dem 101. Antrag pro Quartal wird folgende Gebühr erhoben:

- 101 bis 1.100 (0,74 EUR pro Antrag)
- 1.101 bis 1.200 (743,68 EUR)
- 1.201 bis 5.000 (0,62 EUR pro Antrag)
- 5.001 bis 6.250 (3.098,67 EUR)
- mehr als 6.250 (0,50 EUR pro Antrag)

Antragstellern, die ihrem Einschreiben eine Diskette mit der Identität der Arbeitgeber beilegen, wird ein zusätzlicher Betrag für die Bearbeitungsgebühren berechnet.

Am Ende des Quartals teilt das LSS dem Antragsteller die zu bezahlende Summe mit.

K A P I T E L 5

Aufsicht

6.1.501 Das LSS stellt vier Arten von Bescheinigungen aus:

Bescheinigungen, aus denen der Stand (hinsichtlich der Beiträge) des Kontos des Arbeitgebers hervorgeht

- Bescheinigungen, die Sie benutzen können, um bei einer öffentlichen Ausschreibung Ihr Ange-bot einzureichen. Ab Oktober 2005 müssen die Behörden (föderale öffentliche Dienste, Gemeinschaften und Regionen in einer ersten Phase) beim Ausschreiben öffent-licher Aufträge die LSS-Bescheinigungen elektronisch abfragen (Königlicher Erlass 20.07.2005). Dies erfolgt über die föderale Portalsite: http://www.belgium.be (Digiflow - gugi).
- Auch werden Bescheinigungen ausgestellt, die angeben, ob eventuell eine Einbehaltungspflicht im Hinblick auf Bauunternehmer/Arbeitgeber aus dem Baugewerbe in Anwendung von Artikel 30 bis des Sozialversicherungsgesetzes vom 27.06.1969 gilt. Diese Daten können auch über die Portalsite der sozialen Sicherheit abgefragt werden: http://www.sozialesicherheit.be (Rubrik: das Unternehmen/Bauarbeiten/ solidarische Haftung und Einbehaltungspflicht).
- Beide Bescheinigungen können auch bei der Dienststelle Bescheinigungen der General-direktion der Einnahmedienststellen schriftlich beantragt werden. Sie können folgende Faxnummern benutzen: 02 509.31.45 (NL) oder 02 509.36.97 (FR) oder die E-Mail-Adresse ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (NL) oder dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (FR).

Bescheinigungen im Zusammenhang mit den auf den Meldungen angegebenen Arbeitnehmern

- Diese Bescheinigungen werden bei der Dienststelle Bescheinigungen der Generaldirektion der Dienststellen für die Kontrolle der Meldungen beantragt (Faxnr. 02 509 39 17). Sie können sowohl die Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer (um z. B. eine Beschäftigungsprämie zu beantragen) als auch Angaben im Zusammenhang mit namentlich genannten Arbeitnehmern bescheinigen lassen. Diese Bescheinigungen müssen sich entweder auf die letzten fünf Jahre oder die Periode 1945 bis einschließlich 1957 beziehen. Wenn Sie Angaben in Bezug auf eine andere Periode brauchen, können Sie sich wenden an das Landespensionsamt, Pensionsdienststellen - Laufbahndaten, Postfach 176 in 1060 Brüssel (Tel. 02 529 32 51).

Bestimmte Bescheinigungen im Zusammenhang mit der Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer (unter Ausschluss aller anderer Angaben zu ihren Leistungen) können bei der Direktion Statistik beantragt werden (Faxnr. 02 509 38 47, E-Mail: stat.attest@rsz.fgov.be). Es betrifft:

- Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber am 30. Juni des vorigen Jahres entweder weniger als 10 bzw. 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigte (Bescheinigungen KE 214); diese Bescheinigungen dienen meistens dazu, an öffentliche Anstalten im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung weitergeleitet zu werden.
- Bescheinigungen, aus denen die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer am letzten Tag eines Quartals hervorgeht, aufgeschlüsselt nach Statut (Arbeiter–Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale der letzten fünf Jahre. Diese Bescheinigungen sind meistens im Rahmen der Zulassung eines Unternehmens in Sektoren erforderlich, die einer Zulassung unterliegen, oder im Rahmen der Gewährung öffentlicher Zuschüsse. Die Direktion Statistik kann keine Bescheinigungen im Zusammenhang mit einem bestimmten Quartal vor dem Ende des dritten Monats ausstellen, das diesem Quartal folgt.

Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, ob ein Unternehmen als Arbeitgeber

versicherungs-pflichtiger Arbeitnehmer beim LSS bekannt ist oder nicht. Diese Bescheinigungen werden durch die Direktion Identifikation ausgestellt (Fax: 02 509 36 92).

Für diese vier Arten von Bescheinigungen wird keine Gebühr erhoben. Sie werden nur an die unmittelbar Beteiligten versandt.

SIEBTE TEIL

TABELLEN UND MODELLE

TITEL 1

Tabellen

K A P I T E L 1

Betriebsschließungskasse

7.1.101 Inspektoren des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) für Soziale Sicherheit und Inspektoren des LSS beaufsichtigen die Durchführung der Gesetzesbestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit. Sie sind Inhaber eines offiziellen Dokuments, das ihre Eigenschaft beweist und das sie bei der Ausübung ihres Auftrags auf jede Anfrage zeigen müssen.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie:

- zu jedem Zeitpunkt des Tages oder der Nacht ohne vorhergehende Benachrichtigung frei alle Arbeitsplätze besuchen, die ihrer Aufsicht unterliegen oder von denen sie redlicherweise vermuten können, dass dort Personen beschäftigt werden, die den Bestimmungen des Gesetzes unterliegen, über die sie die Aufsicht ausüben. Zu den bewohnten Räumen haben sie nur Zutritt, wenn der Polizeirichter ihnen dazu die vorherige Genehmigung erteilt;
- jede Untersuchung, Kontrolle sowie Vernehmung durchführen sowie Informationen einholen, die sie als erforderlich betrachten, um sich davon zu überzeugen, dass die Gesetzesbestimmungen, über die sie die Aufsicht ausüben, tatsächlich eingehalten werden, und insbesondere:
  - entweder allein, oder gemeinsam, oder in Anwesenheit von Zeugen, den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten, Gewerkschaftsmitglieder, Mitglieder der Ausschüsse für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und der Betriebsräte, Arbeitnehmer, Berechtigten, Sozialversicherten sowie jede andere Person, deren Vernehmung sie für erforderlich halten, über alle Fakten befragen, die im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht erforderlich sind;
  - die Identitätsangaben von Personen notieren, die sich an den Arbeitsplätzen oder anderen Plätzen befinden, die ihrer Aufsicht unterliegen und von denen sie redlicherweise vermuten können, dass sie Arbeitgeber, Angestellte oder Bevollmächtigte, Arbeitnehmer, Berechtigte oder Sozialversicherte sind, sowie von allen Personen, deren Erklärung sie im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht für erforderlich halten; dazu von diesen Personen verlangen, dass sie sich ausweisen oder versuchen, mit anderen Mitteln, einschließlich der Anfertigung von Fotos, Film- und Videoaufnahmen, die Identität dieser Personen zu ermitteln;
  - sich, ohne Reisen, alle Bücher, Register, Dokumente, Scheiben, Bänder oder alle anderen Informationsträger mit sozialen Daten zur Einsicht vorlegen lassen, die infolge der Gesetzgebungen, über die sie die Aufsicht ausüben, erstellt, aufbewahrt oder gespeichert werden müssen und Auszüge, Abschriften, Ausdrucke, Kopien oder Vervielfältigungen davon machen oder sich diese gratis durch den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten zur Verfügung stellen lassen oder sogar egal welche der genannten Informationsträger gegen Empfangsbescheinigung pfänden;
  - sich, ohne Reisen, alle Bücher, Register, Dokumente, Scheiben, Bänder oder alle anderen Informationsträger zur Einsicht vorlegen lassen, die sie im Hinblick auf die Ausführung ihres Auftrags für erforderlich halten und Auszüge, Abschriften, Ausdrucke, Kopien oder Vervielfältigungen davon nehmen oder sich diese gratis durch den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten zur Verfügung stellen lassen oder sogar egal welche der genannten Informationsträger gegen Empfangsbescheinigung pfänden;
  - Feststellungen über die Anfertigung von Fotos, Film- und Videoaufnahmen

machen.

Die Inspektoren haben das Recht, Warnungen auszusprechen, dem Zuwiderhandelnden eine Frist zur Regulierung zu setzen und Protokolle zu erstellen.

Diese Protokolle haben Beweiskraft, bis das Gegenteil bewiesen wurde, sofern eine betreffende Abschrift dem Zuwiderhandelnden und ggf. seinem Arbeitgeber - innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen zugeleitet wird, die nach der Feststellung des Verstoßes beginnt.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie die Unterstützung der lokalen oder föderalen Polizei verlangen.

K A P I T E L 2

Pauschale Tageslöhne

7.1.201 Wie in Teil III erörtert, kassiert das LSS einen Grundbeitrag für die Betriebsschließungskasse. Nachstehende Tabelle vermittelt eine Übersicht über die Prozentsätze, die von denen in Teil III abweichen. Die Prozentsätze zwischen Klammern berücksichtigen den Lohnmäßigungsbeitrag.Ab dem ersten Quartal 2004 werden diese Beiträge wie folgt bestimmt.

Beitragspflichtige Arbeitgeber	Beteiligte Arbeitnehmer	Geschuldeter Beitrag
1° Arbeitgeber, die zu den folgenden paritätischen Ausschüssen gehören, ungeachtet der Anzahl der im vorigen Kalenderjahr beschäftigten Arbeitnehmer:		
a) Paritätischer Unterausschuss für den Hafen von Antwerpen, "Nationaler Paritätischer Ausschuss des Antwerpener Hafens" genannt; die Paritätischen Unterausschüsse für den Hafen von Brüssel und Vilvoorde, von Brügge, von Gent, von Ostende und Nieuwpoort und von Zeebrugge, sowie der Paritätische Ausschuss für den Schiffsreparaturbetrieb:	- Arbeiter, die mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt sind:	0,25 Prozent (0,26 Prozent)
	- andere Arbeiter:	Null
	- alle Arbeiter:	0,25 Prozent (0,26 Prozent)
b) Regionaler Paritätischer Ausschuss für den Hafen von Lüttich:	- die Saisonarbeiter, die in den Unternehmen für Gemüse- und Obstkonserven sowie in den Konfitürenfabriken arbeiten:	0,25 Prozent (0,26 Prozent)
c) Paritätischer Ausschuss für die Lebensmittelindustrie:	- das fahrende Personal:	0,25 Prozent (0,26 Prozent)
d) Paritätischer Ausschuss für die Seefischerei:	- die Fischlöscher, sofern sie mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder für eine deutlich beschriebene Arbeit beschäftigt werden:	0,25 Prozent (0,26 Prozent)
2° Arbeitgeber von Zeitarbeitbüros im Sinne von Artikel 7, 1° des Gesetzes vom 24.7.1987 über Zeitarbeit, Leiharbeit und Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher:	- die Zeitarbeitskräfte:	Null
3° Arbeitgeber, die zum Paritätischen Unterausschuss für den Treibstoffhandel in Ostflandern gehören und im vorigen Kalenderjahr		
a) im Schnitt mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt haben;	- alle Arbeiter:	0,09 Prozent (0,10 Prozent)
b) im Schnitt weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt haben:	- alle Arbeiter:	Null
4° Arbeitgeber, die zum Paritätischen Ausschuss für die Diamantindustrie und den Diamanthandel gehören:	- alle Arbeiter:	Null

K A P I T E L 3

Beiträge für Existenzsicherung

7.1.301 Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge in bestimmten Fällen auf pauschale Tageslöhne berechnet (siehe Teil III).
Nachstehende Tabelle enthält die Tagespauschalen, die ab 01.07.2005 gelten und je nach Sektor und ausgeübter Funktion unterschiedlich sind.

Kennziffer der aus geübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Alter (in Jahren)	TAGESLÖHNE ZU 100 % (in EUR)		
			Grundbetrag (Ministerialerlass vom 21.12.2001)	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an den Verbraucherpreisindex	
				Arbeitsleistungen, die nicht durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind	Arbeitsleistungen, die durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind
	A. ARBEITNEHMER IM HOTELGEWERBE:				
	a) RESTAURANT				
43	Lehrjunge Saal	15	27,49	30,96	37,15
44	Lehrjunge Saal	16	31,23	35,17	42,20
45	Hilfskellner-Abräumer	17	34,90	39,30	47,16
46	Hilfskellner – Suite	18	38,57	43,44	52,13
47	Hilfskellner – Reihenleiter	19	42,41	47,76	57,31
48	½ Reihenleiter Restaurant	20	46,16	51,99	62,39
49	Kellner Restaurant	21	49,83	56,12	67,34
49	Rangkellner Restaurant	21	49,83	56,12	67,34
50	Erster Rangkellner Restaurant	22	54,86	61,78	74,14
50	Weinkellner	22	54,86	61,78	74,14
52	Assistent Oberkellner Restaurant		57,34	64,58	77,50
51	RESTAURANT Oberkellner Restaurant	23	62,37	70,24	84,29
	b) BANKETT				
46	Hilfskellner – Suite/Bankett	18	38,57	43,44	52,13
47	Bankettkellner	19	42,41	47,76	57,31
48	½ Reihenleiter Bankett	20	46,16	51,99	62,39
49	Reihenleiter Bankett	21	49,83	56,12	67,34
49	Kellner Bankett	21	49,83	56,12	67,34
50	Erster Rangkellner Bankett	22	54,86	61,78	74,14
52	Assistent Oberkellner Restaurant		57,34	64,58	77,50
51	Bankett Assistent Oberkellner Bankett	23	62,37	70,24	84,29
	c) WIRTSHAUS, TAVERNE, BISTRO				
49	Kellner Brasserie, Taverne, Bistro	21	49,83	56,12	67,34
	d) KNEIPE				
49	Kellner in Kneipe	21	49,83	56,12	67,34

Kennziffer der aus geübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Alter (in Jahren)	TAGESLÖHNE ZU 100 % (in EUR)		
			Grundbetrag (Ministerialerlass vom 21.12.2001)	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an den Verbraucherpreisindex	
				Arbeitsleistungen, die nicht durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind	Arbeitsleistungen, die durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind
	e) BAR				
46	Hilfsbarmann	18	38,57	43,44	52,13
48	Hilfsbarmann	20	46,16	51,99	62,39
49	Barmann	22	49,83	56,12	67,34
50	Verantwortlicher Barmann		54,86	61,78	74,14
	f) HOTEL				
32	Laufbursche	15	22,26	25,07	30,08
33	Laufbursche	16	25,38	28,58	34,30
34	Stellvertretender Chef Laufbursche	17	28,31	31,88	38,26
35	Chef Laufbursche	18	31,41	35,37	42,44
36	Chef Laufbursche	19	34,53	38,89	46,67
37	Chef Laufbursche	20	37,38	42,10	50,52
38	Frachtführer		40,48	45,59	54,71
38	Pförtner	21	40,48	45,59	54,71
38	Träger		40,48	45,59	54,71
38	Zimmerdiener, Zimmermädchen	18	40,48	45,59	54,71
41	Zimmerdiener, Zimmermädchen	19	46,63	52,51	63,01
39	Hausmeister	21	52,58	59,22	71,06
40	Chef-Hausmeister	23	60,81	68,48	82,18
	g) ZIMMERSERVICE				
46	Hilfsetagenkellner	18	38,57	43,44	52,13
49	Etagenkellner		49,83	56,12	67,34
52	Assistent Oberkellner Zimmerservice		57,34	64,58	77,50
51	Oberkellner Zimmerservice	23	62,37	70,24	84,29
	h) VERSCHIEDENES				
38	Toilettenfrau		40,48	45,59	54,71
38	Angestellte Umkleideraum		40,48	45,59	54,71
38	Andere Arbeitnehmer		40,48	45,59	54,71

Kennziffer der aus geübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Alter (in Jahren)	TAGESLÖHNE ZU 100 % (in EUR)		
			Grundbetrag (Ministerialerlass vom 21.12.2001)	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an den Verbraucherpreisindex	
				Arbeitsleistungen, die nicht durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind	Arbeitsleistungen, die durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind
	B. ARBEITNEHMER, DIE IN BADEANSTALTEN UND IN UNTERNEHMEN BESCHÄFTIGT SIND, DIE BADEANSTALTEN BETREIBEN:				
21	Kabinen- oder Badejunge oder -Mädchen		22,71	25,58	30,70
23	Fußpflege		22,71	25,58	30,70
24	Masseur/Masseuse		22,71	25,58	30,70
	C. PROGRAMMVERKÄUFER INNEN UND ANGESTELLTE IN DER GARDEROBE:				
	a) beschäftigt in Kinosälen:				
25	- mindestens 40 Wochenstunden		20,25	22,81	27,37
26	- weniger als 40 Wochenstunden		13,66	15,38	18,46
20	b) beschäftigt in Theatern		30,14	33,94	40,73
26	c) beschäftigt in anderen Theaterunternehmen		13,66	15,38	18,46
27	**D. TRÄGER**		45,24	50,95	61,14
	E. FAHRER VON TAXILIEFERWAGEN:				
30	a) Fahrer, die höchstens 6 Stunden pro Tag und 30 Wochenstunden beschäftigt sind		23,45	26,41	31,69
28	b) andere Fahrer		42,59	47,96	57,55

Kennziffer der aus geübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTIONEN	Alter (in Jahren)	TAGESLÖHNE ZU 100 % (in EUR)		
			Grundbetrag (Ministerialerlass vom 21.12.2001)	Tageslöhne zu 100 % (in EUR) angepasst an den Verbraucherpreisindex	
				Arbeitsleistungen, die nicht durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind	Arbeitsleistungen, die durchschnittlich über fünf Tage pro Woche verteilt sind
	C. ANDERE ARBEITNEHMER ALS DIE UNTER B, C, D und E GENANNTEN:				
26	a) Toilettenfrauen		13,66	15,38	18,46
29	b) alle anderen Arbeitnehmer		29,67	33,41	40,09
	G. SEEFISCHER:				
81	a) Besatzung der Fischfahrzeuge, außer Schiffsjungen		59,07	66,52	
82	b) Schiffsjungen		29,50	33,22	

Beiträge für Saisonarbeiter in Landwirtschaft und Gartenbau werden gleichfalls anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet.
Nachstehende Tabelle enthält den pauschalen Tageslohn, der ab dem 01.07.01 anwendbar ist.

Kennzahl der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTION	TAGESLOHN IN EURO STETS ZU 100 % (Festgestellt durch Artikel 31 bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969)
99	Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau	11,58

Die Beiträge für Saisonarbeiter, die im Hotel- und Gaststättengewerbe an Spitzentagen beschäftigt sind, werden gleichfalls anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet.
Nachstehende Tabelle enthält den pauschalen Tageslohn, der ab dem 01.07.2003 anwendbar ist.

Kennzahl der ausgeübten Funktion	AUSGEÜBTE FUNKTION	TAGESLOHN IN EURO STETS ZU 100 % (Festgestellt durch Artikel 31 bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969)
98	Saisonarbeiter im Hotel- und Gaststätten-gewerbe	21,00

TITEL 2

Schemata

K A P I T E L 1

Dimona - Führer für den Vocal-Server

7.2.101 Wie in Teil III erörtert, nimmt das LSS Arbeitgeberbeiträge für die Fonds für Existenzsicherung ein.

Nachstehende Tabelle vermittelt eine Übersicht über diese Fonds (Zustand am 01.07.2006) mit Angabe der Kennzahl der Arbeitgeberkategorie.

- Spalte A enthält die anwendbaren Beitragssätze oder die Pauschalbeträge für die Arbeiter, Spalte B die für Angestellte.

- Die mit einem „*“ angegebenen Kategorien unterliegen für einige Angestellte nicht der Beitrags-pflicht.

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 010, 012, 013 (*), 029, 059 Sozialkasse der Angestellten. (S.K.)	-	0,20
Kat. 100 Sozialkasse der Selbstständigen Einzelhändler 201 (Sozialkasse 201) 20 und mehr Arbeitnehmer am 30.06.2004 und die Aktivität des Arbeitgebers umfasst keine Lebensmittel Andere Arbeitgeber	- -	0,50 0,10
Kat. 200 Sozialkasse für den internationalen Handel	-	0,40
Kat. 311 und 330 Private Altenheime Erholungs- und Pflegeheime	0,10	0,10
Kat. 112 Hausmeister von Appartementhäusern	9,63	1,30
Kat. 024,026, 044 und 054 – prozentualer Beitrag Bau 10 und mehr weniger als 10 Fonds Fachausbildung	12,87 14,37 0,40	Sozialkasse Sozialkasse -
Kat. 024, (**) – Pauschalbeitrag Bau	$\mu_{(c)}$ x 515,00 EUR	-
Kat. 026 (**) – Pauschalbeitrag Bau	$\mu_{(c)}$ x 430,00 EUR	-
Kat. 044 und 054 (**) – Pauschalbeitrag Bau	$\mu_{(c)}$ x 505,00 EUR	

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 224, 226, 244 und 254 – prozentualer Beitrag Bau – Zeitarbeitskräfte 10 und mehr weniger als 10 Fonds Fachausbildung Sozialkasse Zeitarbeitskräfte	 12,87 14,37 0,40 0,00	 - - - -
Kat. 224 (**) – Pauschalbeitrag Bau – Zeitarbeitskräfte	$\mu_{(c)}$ x 515,00 EUR	-
Kat. 226 (**) – Pauschalbeitrag Bau – Zeitarbeitskräfte	$\mu_{(c)}$ x 430,00 EUR	-
Kat. 244 und 254 (**) – Pauschalbeitrag Bau – Zeitarbeitskräfte	$\mu_{(c)}$ x 505,00 EUR	
Kat. 016 und 017 HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE 50 und mehr am 30.06.2004 weniger als 50 am 30.06.2004	 1,25 1,20	 1,25 1,20

(**) Ein Teil der Beiträge wird auf Pauschalbasis eingenommen. Die Pauschale wird multipliziert mit dem Beschäftigungsbruch $\mu_{(c)}$ ($\mu_{(c)}$ entspricht maximal 1) wobei:

$\mu_{(c)}$ = X / (13 x D) für Vollzeitarbeitnehmer

X = alle Tage, die in der DmfA als Leistungsdaten angegeben sind, einschließlich der Tage, die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckt sind, aber ausgenommen der Tage mit den Leistungscodes 10, 11, 50, 51, 60 und 61

D = die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung

$\mu_{(c)}$ = Z / (13 x U) für Teilzeitarbeitnehmer

Z = alle Stunden, die in der DmfA als Leistungsdaten angegeben sind, einschließlich der Stunden, die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckt sind, aber ausgenommen der Tage mit den Leistungscodes 10, 11, 50, 51, 60 und 61

U = die durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 019 Seefischerei	4,70	Sozialkasse
Kat. 022 Kinderbetreuung Französisch- und deutschsprachiger Sektor	0,10	0,10
Kat. 122 Niederländischsprachiger medizinisch-sozialer Sektor	0,10	0,10
Kat. 222 Französisch- und deutschsprachiger medizinisch-sozialer Sektor	0,10	0,10
Kat. 322 Kinderbetreuung Niederländischsprachiger Sektor	0,10	0,10
Kat. 422 Medizinisch-sozialer Sektor für beide Gemeinschaften	0,10	0,10
Kat. 123 Friseurbetrieb	17,82	16,52
Kat. 223 Fitnesscenter	17,82	16,52
Kat. 323 Kinosäle	0,20	0,20
Kat. 423 Audiovisueller Sektor	-	0,14
Kat. 025 und 111 Krankenhäuser	0,10	0,10
Kat. 130 Versicherungen	0,20	0,20
Kat. 230 Erdölsektor	0,40	0,40
Kat. 430 Dentaltechnik	0,20	0,20
Kat. 530 Makler und Versicherungsagenturen	0,25	0,25
Kat. 630 Börsengesellschaften	0,10	0,10
Kat. 730 Banken	0,10	0,10
Kat. 031 Maßgefertigte Kleidung und Schneiderarbeit Damen	3,00	Sozialkasse
Kat. 135, 235 und 335 Apotheken und Tarifierungsdienste	0,10	0,10

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 036 Grafische Betriebe 10 und mehr am 30.06.2004 weniger als 10 am 30.06.2004 ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer	 1,63 0,98 + 0,72	 - - Sozialkasse
Kat. 037 Arbeitgeber von Hausangestellten	0,20	
Kat. 038 Kleidung und Konfektion	3,40	0,83
Kat. 048 und 052 Lebensmittelindustrie Sektorale Zusatzrente vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzrente Teil Solidarität	1,32 + 1,18(***) 0,05(****)	0,40
Kat. 848 Zuckerindustrie Sektorale Zusatzrente vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzrente Teil Solidarität	 1,18(***) 0,05(****)	
Kat. 049 Wäschereien	1,75	Sozialkasse
Kat. 051 Gemüse- und Obstkonservenfabriken Sektorale Zusatzrente vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzrente Teil Solidarität	0,52 + 1,18(***) 0,05(****)	0,20
Kat. 055 Holzbearbeitung	15,15	Sozialkasse
Kat. 057 Lebensmittelhandel	0,60	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kat. 157 Einzelhandel allgemeine Lebensmittel	0,60	0,60
Kat. 058 und 158 Bäckereien Sektorale Zusatzrente vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzrente Teil Solidarität	0,87 + 1,18(***) 0,05(****)	0,40 oder Sozialkasse 201
Kat. 258 Industrielle Bäckereien Sektorale Zusatzrente vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzrente Teil Solidarität	0,87 + 1,18(***) 0,05(****)	0,40

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 061 Glasindustrie	1,06	Sozialkasse
Kat. 062 Erziehung und Wohnraumbeschaffung Flämische Gemeinschaft	0,20	0,20
Kat. 162 Erziehung und Wohnraumbeschaffung Französische Gemeinschaft	0,10	0,10
Kat. 262 Soziokulturelle Arbeit Flämische Gemeinschaft	0,30	0,30
Kat. 362 Soziokulturelle Arbeit Französische und deutschsprachige Gemeinschaft	0,30	0,30
Kat. 462 Erziehung und Wohnraumbeschaffung Region Brüssel-Hauptstadt	0,20	0,20
Kat. 562 Sozialkasse Bühnenkünste Flämische Gemeinschaft. Sektorale Zusatzrente vollständiger Beitrag	0,10 + 1,50 (***)	0,10 + 1,50 (***)
Kat. 063 Porzellanerde	1,00	Sozialkasse
Kat. 463 Kies- und Sandgruben Flandern	0,90	Sozialkasse
Kat. 064 Kfz-Werkstätten	3,55 (***)	Sozialkasse
Kat. 065 Karosserie	3,65 (***)	Sozialkasse
Kat. 066 und 166 Reinigung und Desinfektion	17,30	Sozialkasse
Kat. 067 Sektor Elektriker	16,46 (***)	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kat. 467 Sektor Elektriker	3,46 (***)	Sozialkasse
Kat. 068 Taxis	1,25	Sozialkasse
Kat. 069 Schuhindustrie	1,65	Sozialkasse

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 169 Feinlederbearbeitung	0,50	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kat. 369 Orthopädische Schuhe	0,90	Sozialkasse
Kat. 173 Beschützende Werkstätten mit Sitz in der Region Brüssel	0,80	0,80
Kat. 273 Beschützende Werkstätten mit Sitz in der Wallonischen Region	0,17	0,17
Kat. 373 Soziale Werkstätten (Flämische Gemeinschaft)	0,50	0,50
Kat. 473 Beschützende Werkstätten (Flämische Gemeinschaft)	0,15	0,15
Kat. 074 Freier Unterricht	0,45	-
Kat. 076 Sportler Flämische Gemeinschaft (Kat. 262) Französische- und deutschsprachige Gemeinschaft (Kat. 362)	 - -	 0,30 0,30
Kat. 077 Metallhandel	3,65 (***)	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kat. 078 Edelmetalle	2,80	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kat. 079 Rückgewinnung von Metallen	2,21	Sozialkasse
Kat. 080 Fluggesellschaften außer SABENA	0,30	0,30
Kat. 081 Treibstoffhandel Ostflandern Sektorale Zusatzrente vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzrente Teil Solidarität	9,00 + 3,17 (***) 0,13 (****)	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kat. 082 Rückgewinnung von Papier	1,40	Sozialkasse
Kat. 083 Transport	7,75	0,40
Kat. 084 Umzüge	1,50	0,40
Kat. 085 Autobusse – Reisebusse	4,25	Sozialkasse
Kat. 086 Fischhandel an der Küste	5,45 + 1,35 (***)	Sozialkasse
Kat. 087 Chemische Industrie	0,50	0,20
Kat. 187 Chemische Industrie	0,40	-

Kategorie	Unbegrenzte Löhne	
	A	B
Kat. 089 Papier- und Kartonbearbeitung	1,60	0,40
Kat. 189 Papierproduktion	1,00	0,33
Kat. 090 Marmorbrüche und -sägereien	1,30	Sozialkasse
Kat. 091 Treibstoffhandel mit Ausnahme von Ostflandern Sektorale Zusatzrente vollständiger Beitrag Sektorale Zusatzrente Teil Solidarität	19,00 + 3,17 (***) 0,13 (****)	Sozialkasse oder Sozialkasse 201
Kat. 092 Rückgewinnung von Lumpen	2,15	Sozialkasse
Kat. 093 Technische Landwirtschafts- und Gartenbauarbeit	12,30	Sozialkasse
Kat. 193 Landwirtschaft	10,05	Sozialkasse
Kat. 094 und 294 Anlage und Pflege von Parks und Gärten	11,30	Sozialkasse
Kat. 194 Gärtnerei	12,30	Sozialkasse
Kat. 494 Blumenzüchter	8,35	Sozialkasse
Kat. 597 Unternehmen für Nachbarschaftsarbeiten oder -dienste	0,30	0,30

Kat. 102 Rückgewinnung verschiedener Produkte	0,60	Sozialkasse

(***) Der Sonderbeitrag in Höhe von 8,86 % ist in dem vom LSS eingenommenen Beitrag für Existenzsicherheit enthalten. Der Beitrag in Höhe von 8,86 % auf die für die sektorale Rentenkasse bestimmten Beträge muss nicht mehr separat ausgewiesen werden.

(****) Arbeitgeber mit einer Rentenkasse auf Unternehmensniveau, die nur den Solidaritätsbeitrag schulden.

INHALTSVERZEICHNIS

Seite
(Pro Teil)

ERSTE TEIL 3

ANWENDUNGSBEREICH DER SOZIALVERSICHERUNGS-GESETZGEBUNG 3

TITEL 1 5
Über die Personen 5

KAPITEL 1 5
Der Arbeitsvertrag 5

KAPITEL 2 7
Die gesetzliche Vermutung der Existenz eines Arbeitsvertrags 7

A. APOTHEKER 7

B. HANDELSVERTRETER 7

C. SPORTLER 7

D. ÄHNLICHE ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN 8

E. KÜNSTLER 8

KAPITEL 3 11
Die Lehrlinge 11

KAPITEL 4 13
Ähnliche Bedingungen wie die eines Arbeitsvertrags 13

A. GESCHÄFTSFÜHRER VON BESTIMMTEN VEREINEN UND ORGANISATIONEN 13

B. HEIMARBEITER 13

C. PERSONENBEFÖRDERER 14

D. WARENBEFÖRDERER 14

E. BEHINDERTE 14

F. STUDENTEN 14

G. ÄRZTE IN AUSBILDUNG ZUM FACHARZT 15

H. STIPENDIATEN 15

I. TAGESELTERN 16

KAPITEL 5 17
Das Statut im öffentlichen Sektor 17

KAPITEL 6 19
Sonderfälle 19

A. ÄRZTE 19
B. BINNENSCHIFFER 19
C. RADRENNFAHRER 19
D. PRAKTIKANTEN 20
1. Einfache Praktika 20
2. Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft 20
E. GESCHÄFTSFÜHRER UND/ODER AKTIONÄRE VON HANDELSGESELLSCHAFTEN 20
F. ZEITARBEITSKRÄFTE 21
G. VERHEIRATETE PERSONEN 21
TITEL 2 23
Über die Beschränkungen und die Ausschlüsse 23
KAPITEL 1 23
Die Beschränkungen 23
A. ALLGEMEIN 23
B. PRIVATSEKTOR 23
1. Privatsektor, mit Ausnahme vom Bildungswesen und psycho-medizinisch-sozialen Zentren 23
2. Freier nicht-akademischer Unterricht 24
3. Freier akademischer Unterricht 25
4. freie psycho-medizinisch-soziale Zentren. 25
C. ÖFFENTLICHER SEKTOR 26
1. Der Staat, die Gemeinschaften und Regionen für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist. 26
2. Gemeinnützige Anstalten für Personal, das nicht im Bildungswesen tätig ist. 26
3. Bildungswesen 27
KAPITEL 2 29
Ausschlüsse 29
A. SOZIOKULTURELLER SEKTOR 29
B. SPORTVERANSTALTUNGEN 29
C. LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITER 30
D. STUDENTEN 30
E. HAUSPERSONAL 32
1. Hausangestellte 32
2. Andere Hausangestellte 33
F. EHRENAMTLICHE MITARBEITER 33
G. KÜNSTLER MIT BESONDEREN GERINGEN VERGÜTUNGEN 34
TITEL 3 37
Territorialität 37
KAPITEL 1 37
Prinzipien 37
KAPITEL 2 39
Multi- und bilaterale Abkommen 39

A. MITGLIEDSSTAATEN DES EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTSRAUMS (EWR) UND DIE SCHWEIZ 39
1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaat 39
2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten 39
3. Entsendung 40

B. DURCH DAS EUROPÄISCHE SOZIALVERSICHERUNGSABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER 41

C. DURCH EIN BILATERALES ABKOMMEN GEBUNDENE LÄNDER 42
1. Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes 42
2. Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder 42
3. Entsendung 42
4. Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Sozialversicherungsgesetzes 42
5. Übersicht 43

D. AUSSCHLÜSSE AUFGRUND DER STAATSBÜRGERSCHAFT DES ARBEITNEHMERS 43

KAPITEL 3 45
Kein Abkommen 45

ZWEITE TEIL 1

VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS 1

TITEL 1 3
Verpflichtungen gegenüber dem LSS 3

KAPITEL 1 3
Allgemein 3

KAPITEL 2 5
Beitritt und Löschung 5

A. ARBEITGEBER, DER ZUM ERSTEN MAL PERSONAL EINSTELLT. 5

B. ARBEITGEBER, DER KEIN PERSONAL MEHR BESCHÄFTIGT 6

C. ARBEITGEBER, DER ERNEUTES PERSONAL EINSTELLT 6

D. INFORMATIONEN, DIE DER ARBEITGEBER IN DER EINTRAGUNGSPERIODE DEM LSS MELDEN MUSS 7

KAPITEL 3 9
Die Meldepflicht und der Meldezeitpunkt 9

A. DIE QUARTALSMELDUNG 9

B. ÄNDERUNG EINER EINGEREICHTEN MELDUNG 9

C. DIE FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES 10
1. Die Meldung wird von Amts wegen durch das LSS erstellt 10
2. Zivile Sanktionen 10
a) Geldstrafen 11
b) Fälle, in denen das LSS von der Anwendung der Sanktionen absehen kann 11
c) Befreiung von angewandten Sanktionen 11
3. Strafsanktionen 11

KAPITEL 4 13
Die Pflicht zur und der Zeitpunkt der Bezahlung der Beiträge 13

A. ALLGEMEINE REGEL 13

B. VORSCHÜSSE 13
1. Prinzipien 13
2. Fristen und Beträge 13
2. Sanktionen 15

C. DIE JAHRESBEITRÄGE 16
1. Lastschriftanzeige Jahresurlaub 16
2. Neuverteilung der Soziallasten 16

D. ZAHLUNGSWEISE 17
1. Zahlungsformulare mit strukturierter Mitteilung 17
2. Sonstige Bezahlungen 17
a) Identifikation 17
b) Anrechnung 17

E. ZAHLUNGSAUFSCHUB 18

F. FOLGEN IM FALLE EINES VERSÄUMNISSES 19
1. Anwendung von Geldstrafen 19
2. Fälle, in denen das LSS von der Anwendung von Geldstrafen absehen kann 19
3. Vollständige oder teilweise Befreiung von Beitragserhöhungen und Verzugszinsen 19
a) Höhere Gewalt 20
b) Außerordentliche Umstände 20
c) Zwingende berechtigte Gründe - Gründe des nationalen oder regionalen wirtschaftlichen Interesses 21

KAPITEL 5 23
Aussetzung der Einforderbarkeit der Forderung des LSS 23

A. PRINZIPIEN 23

B. WELCHE ARBEITGEBER KÖNNEN EINEN ANTRAG AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG DES LSS BEANTRAGEN? 23

C. WELCHE SCHULDFORDERUNGEN DER ARBEITGEBER KOMMEN FÜR DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG DES LSS IN BETRACHT? 24

D. WIE MUSS DER ARBEITGEBER VORGEHEN, UM DIE AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT DER FORDERUNG VOM LSS ZU ERHALTEN? 24

E. ANTWORT DES SCHULDNERS 25

F. FOLGEN DES ANTRAGS AUF AUSSETZUNG DER EINFORDERBARKEIT, WENN DER SCHULDNER SEINE SCHULD ANERKENNT 25

G. MODELLE 26

KAPITEL 6 27
DIMONA - Unmittelbare Beschäftigungsmeldung 27

KAPITEL 7 29
Verpflichtungen zahlender Dritter 29

TITEL 2 31
Verpflichtungen in Bezug auf in das Sozialversicherungsgesetz aufgenommene Regelungen 31

KAPITEL 1 31
Kranken- und Invaliditätsversicherung 31

KAPITEL 2 33
Arbeitslosigkeit 33

KAPITEL 3 35
Renten 35

KAPITEL 4 37
Kindergeld 37
KAPITEL 5 39
Jahresurlaub 39
1. Arbeiter und Gleichgestellte, Hausangestellte, Lehrlinge. 39
2. Angestellte und Lehrlinge 39
KAPITEL 6 41
Arbeitsunfälle 41
TITEL 3 43
Sonstige Verpflichtungen 43
KAPITEL 1 43
Personalunterlagen 43
KAPITEL 2 45
Datenschutz 45
DRITTE TEIL 1
BERECHNUNG DER BEITRÄGE 1
TITEL 1 3
Beschreibung der Grundbegriffe 3
KAPITEL 1 3
Der Begriff Quartal 3
KAPITEL 2 5
Der Begriff Arbeitstag 5
A. ALLGEMEIN 5
B. LEHRLINGE 5
C. SEEFISCHER 5
D. HEIMARBEITER 5
KAPITEL 3 7
Lohnbegriff 7

A. RECHTSGRUNDLAGE 7
B. BESCHREIBUNG 7
C. SONDERFÄLLE 9
1. Beträge, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden 9
a) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nach 9
b) Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nicht nach 9
2. Urlaubsgeld 10
3. Sachvorteile 11
4. Erstattung von Kosten 11
5. Erstattung der Reisekosten vom Wohnort zum Arbeitsplatz und Firmenwagen 12
6. Mahlzeitschecks 13
a) Lohncharakter 13
Tarifvertrag 13
Ein Scheck pro Tag 13
Namentliche Ausstellung 14
Gültigkeitsdauer 14
Arbeitgeberanteil 14
Arbeitnehmeranteil 15
b) Angaben auf der Quartalsmeldung 15
c) Kumulation mit Betriebskantine 15
7. Geschenke und Geschenkschecks 15
8. Ergänzungen zu sozialen Vorteilen 16
9. Großzügigkeiten 17
10. Preisvorteile 18
11. Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienbezugsrechte 19
12. PC-Privat-Plan 19
13. Einmalige Innovationsprämie 20

TITEL 2 25
Normale Beiträge 25

KAPITEL 1 25
Allgemein 25

KAPITEL 2 27
Beitragsprozentsätze 27

A. TABELLE 27
B. LOHNMÄSSIGUNGSBEITRAG 28
C. ARBEITSLOSENBEITRAG VON 1,60 % 29

KAPITEL 3 31
Berechnungsgrundlage 31

A. BRUTTOLOHN ZU 100 % ODER ZU 108 % 31
B. LEHRLINGE 31
C. MIT TRINKGELD BEZAHLTE ARBEITNEHMER 31
1. Der Arbeiter wird nur mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt 31
2. Der Arbeiter wird teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt 32
D. SEEFISCHER 32
E. SPORTLER 32
F. SAISONARBEITER IN LANDWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBEN UND GÄRTNEREIEN 33
1. Der Begriff Saisonarbeiter 33
2. Beitragsberechnung 34
3. Einzuhaltende Formalitäten 34
G. TAGESELTERN 34
H. SAISONARBEIT IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE 35
1. Der Begriff Saisonarbeiter 35
2. Beitragsberechnung 36
3. Einzuhaltende Formalitäten 36
4. Zeitarbeit als Saisonarbeiter im Hotel- und Gaststättengewerbe 36
KAPITEL 4 39
Lastschriftanzeige für den Jahresurlaub 39
KAPITEL 5 41
Neuverteilung der Soziallasten 41
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 41
B. BERECHNUNG DER NEUVERTEILUNG DER SOZIALLASTEN 41
1. Rückerstattung von Beiträgen 41
2. Ausgleichsbeitrag 41
3. Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags 42
C. BESTIMMUNG DES HABEN- ODER SOLLBETRAGS 42
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 42
KAPITEL 6 43
Kopplung von Löhnen an Perioden 43
A. LOHNRÜCKSTÄNDE 43
B. PROVISIONEN 43
C. PRÄMIEN, GEWINNBETEILIGUNGEN, ZULAGEN UND SONSTIGE ÄHNLICHE VORTEILE 43
D. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN UNRECHTMÄSSIGER BEENDIGUNG DES VERTRAGS 44
E. ENTSCHÄDIGUNG WEGEN NICHT ERFOLGTER WIEDERAUFSTELLUNG, DIE DELEGIERTEN VON ODER KANDIDATEN FÜR BETRIEBSRÄTE(N) ODER AUSSCHÜSSE(N) FÜR ARBEITSSICHERHEIT, BETRIEBSHYGIENE UND VERSCHÖNERUNG DER ARBEITSPLÄTZE ODER GEWERKSCHAFTSVERTRETERN GEZAHLT WIRD 44
F. ENTSCHÄDIGUNG BEI EINVERNEHMLICHER BEENDIGUNG DES VERTRAGS 45
TITEL 3 47
Sonderbeiträge 47
KAPITEL 1 47
Einleitung 47
KAPITEL 2 49
Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers 49

A. BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB 49
1. Beteiligte Arbeitgeber 49
2. Beteiligte Arbeitnehmer 49
3. Beitragsbetrag 49
4. Zu erledigende Formalitäten 49

B. BETRIEBSSCHLIESSUNGSKASSE: GRUNDBEITRAG 50
1. Beteiligte Arbeitgeber 50
2. Beteiligte Arbeitnehmer 50
3. Beitragsbetrag 50
4. Zu erledigende Formalitäten 51

C. BETRIEBSSCHLIESSUNGSKASSE: SONDERBEITRAG 51
1. Beteiligte Arbeitgeber 51
2. Beteiligte Arbeitnehmer 51
3. Beitragsbetrag 52
4. Zu erledigende Formalitäten 52

D. FONDS FÜR EXISTENZSICHERUNG 52
1. Beteiligte Arbeitgeber 52
2. Beteiligte Arbeitnehmer 52
3. Beitragsbetrag 52
4. Zu erledigende Formalitäten 53

E. FRÜHPENSIONIERTE: MONATLICHER SONDERBEITRAG 53
1. Beteiligte Arbeitgeber 53
2. Beteiligte Arbeitnehmer 54
3. Beitragsbetrag 54
4. Einzahlung des Beitrags 55
5. Zu erledigende Formalitäten 56
6. In Schwierigkeiten oder Umstrukturierung befindliche Unternehmen 56

F. FRÜHPENSIONIERTE: BESONDERER AUSGLEICHSBEITRAG 56
1. Beteiligte Arbeitgeber 56
2. Beteiligte Arbeitnehmer 57
3. Beitragsbetrag 57
4. Beitragszahlung 57
5. Zu erledigende Formalitäten 58

G. ÜBERTARIFLICH GEWÄHRTE RENTEN 58
1. Beteiligte Arbeitgeber 58
2. Beitragsbetrag 58
3. Zu erledigende Formalitäten 59

H. RISIKOGRUPPEN 60
1. Beteiligte Arbeitgeber 60
2. Beitragsumfang 60
3. Beitragsbetrag 61
4. Zu erledigende Formalitäten 61

I. BETREUUNG VON JUGENDLICHEN IM RAHMEN EINES EINGLIEDERUNGSPROJEKTES 61
1. Beteiligte Arbeitgeber 61
2. Beitragsbetrag 61
3. Zu erledigende Formalitäten 62

J. KINDERKRIPPEN 62
1. Beteiligte Arbeitgeber 62
2. Beteiligte Arbeitnehmer 62
3. Beitragsbetrag 62
4. Zu erledigende Formalitäten 62

K. REGULIERUNG NACH KÜNDIGUNG IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR 62
1. Beteiligte Arbeitgeber 63
2. Beteiligte Arbeitnehmer 63
3. Regulierungsweise 64

4. Zu erledigende Formalitäten 65

L. VORÜBERGEHENDE ARBEITSLOSIGKEIT UND ÄLTERE ARBEITSLOSE 65
1. Beteiligte Arbeitgeber 65
2. Beitragsbetrag 66
3. Zu erledigende Formalitäten 66

M. FIRMENWAGEN 66
1. Beteiligte Arbeitgeber 66
2. Beitragsbetrag 68
3. Zu erledigende Formalitäten 68

N. OUTPLACEMENT 69
1. Beteiligte Arbeitgeber 69
2. Beitragsbetrag 69
3. Formalitäten 69

P. SONDERBEITRAG PSEUDO-FRÜHPENSION 70
1. Betroffene Arbeitgeber 71
2. BETROFFENE ARBEITNEHMER 71
3. Betroffene Ergänzungen 71
4. Beitragsbetrag 72
5. Erhöhungen und Ermäßigungen 73
6. Formalitäten 74
7. Situation ab 2007 74

KAPITEL 3 75
Die Sonderbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers 75

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD DES PRIVATSEKTORS 75
1. Betroffene Arbeitnehmer 75
2. Betrag der Einbehaltung 75
3. Zu erledigende Formalitäten 75

B. EINBEHALTUNG VOM URLAUBSGELD DES ÖFFENTLICHEN SEKTORS – AUSGLEICHSBEITRAG 76
1. Betroffene Arbeitgeber 76
2. Betroffene Arbeitnehmer 76
3. Betrag der Einbehaltung 77
4. Zu erledigende Formalitäten 77

C. BESONDER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRAG 77
1. Betroffene Arbeitnehmer 77
2. Betrag der Einbehaltung 77
Vorgehensweise 79
3. Zu erledigende Formalitäten 79

D. SOLIDARITÄTSBEITRAG AUF DIE GEWINNBETEILIGUNG 79
1. Betroffene Arbeitnehmer 80
2. Zu erledigende Formalitäten 80
3. Beitragsbetrag 80

KAPITEL 4 81
Gemischte Sonderbeiträge 81

A. SOLIDARITÄTSZUSCHLAG FÜR NICHT VERSICHERUNGSPFLICHTIGE STUDENTEN 81
1. Beteiligte Arbeitgeber 81
2. Beteiligte Arbeitnehmer 81
3. Beitragsbetrag 81
4. Zu erledigende Formalitäten 82
a) Arbeitgeber, die auch anderes Personal beschäftigen 82
b) Arbeitgeber, die nur nicht versicherungspflichtige Studenten beschäftigen 82

VIERTE TEIL 1

BEITRAGSERMÄßIGUNG 1

TITEL 1 3
Einleitung 3

KAPITEL 1 3
Allgemein 3

A. PRINZIPIEN 3

B. PAPIER BESCHEINIGUNGEN 3

C. KUMULATIONEN 4

TITEL 2 5
Die Ermäßigung 2004 5

KAPITEL 1 5
Einleitung 5

B. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 5

C. BESTIMMEN DES LEISTUNGSBRUCHS 6

D. FESTER MULTIPLIKATOR ('1/BETA') 6

E. KUMULATIONEN 7

F. FORMALITÄTEN 8

KAPITEL 2 11
Die strukturelle Ermäßigung 11

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 11

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 11

C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 11

D. FORMALITÄTEN 13

KAPITEL 3 15
ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG - Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel 15

KAPITEL 4 17
Ältere Arbeitnehmer 17

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 17

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 17

C. ERMÄSSIGUNG 17

D. FORMALITÄTEN 17

KAPITEL 5 19
Erste Anwerbungen 19

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 19
1. Einstellung eines ersten Arbeitnehmers 19
2. Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers 20
3. Einstellung eines dritten Arbeitnehmers: 20
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 21
C. ERMÄSSIGUNG 21
1. 1. Arbeitnehmer 21
2. 2. Arbeitnehmer 21
3. 3. ARBEITNEHMER 21
D. FORMALITÄTEN 22
KAPITEL 6 23
Kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung 23
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 23
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 23
C. ERMÄSSIGUNG 23
D. FORMALITÄTEN 24
KAPITEL 7 25
Langzeitarbeitslose - allgemeine Kategorie 25
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 25
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 25
C. ERMÄSSIGUNG 27
D. FORMALITÄTEN 28
KAPITEL 8 31
Langzeitarbeitslose - Berufsumschulungsprogramme 31
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 31
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 31
C. ERMÄSSIGUNG 32
D. FORMALITÄTEN 32
KAPITEL 9 33
Langzeitarbeitslose - die Eingliederungswirtschaft 33
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 33
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 33
C. ERMÄSSIGUNG 35
D. FORMALITÄTEN 35
KAPITEL 10 37
Junge Arbeitnehmer. 37

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 37
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 38
C. ERMÄSSIGUNG 38
BERECHNUNG DES PERSONALBESTANDS IM 2. QUARTAL DES VORIGEN JAHRES: 39
Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag im laufenden Quartal: 40
BETRAG 41
D. FORMALITÄTEN 43
KAPITEL 11 45
Umstrukturierung 45
A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER 45
B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER 45
C. ERMÄSSIGUNG 45
D. FORMALITÄTEN 45
TITEL 3 47
Besondere Ermäßigungen 47
KAPITEL 1 47
Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge für Arbeitnehmer mit niedrigen Verdiensten 47
A. ANWENDUNGSBEREICH 47
1. Beteiligte Arbeitnehmer 47
2. Praktische Anwendung der Ermäßigung 47
B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG 47
1. Bestimmung des Referenzmonatslohns (S) 48
2. Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R) 50
3. Bestimmung des Betrags der Ermäßigung (P) 51
C. BEISPIELE 51
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 52
KAPITEL 2 53
Beihilfe für den nicht-kommerziellen Bereich zur Beschäftigungsförderung 53
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 53
B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG 53
C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 54
KAPITEL 3 57
Beihilfe für den nicht-kommerziellen Bereich zur Beschäftigungs--förderung 57
A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER 57
B. ZUSCHUSSBETRAG 57
C. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 58
KAPITEL 4 59
System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen Behörden 59

A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER 59
B. ERMÄSSIGUNGSBETRAG 59
C. EINREICHEN EINES ANTRAGS AUF ANSTELLUNG VON BEZUSCHUSSTEM VERTRAGSPERSONAL 60
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 61
KAPITEL 5 63
Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor 63
A. FÖDERALE BEHÖRDEN 63
1. Beteiligte Arbeitgeber 63
2. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 64
3. Ermäßigungsbetrag 64
4. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 65
B. AUTONOME ÖFFENTLICHE WIRTSCHAFTSUNTERNEHMEN 65
1. Beteiligte Arbeitgeber 65
2. Beteiligte Arbeitnehmer 65
3. Der Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit 65
4. Ermäßigungsbetrag 66
5. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 66
C. SONSTIGE BEHÖRDEN 66
KAPITEL 6 67
Königlicher Erlass 499 67
A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER 67
B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER 67
C. VORTEILSBETRAG 67
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 68
KAPITEL 7 69
Königlicher Erlass 483 69
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 69
B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER 69
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 69
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 70
KAPITEL 8 71
Beschäftigungs-förderung im nicht-kommerziellen Bereich ('soziale MARIBEL'-Maßnahme) 71
A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER 71
B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER 72
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 72
D. PRÜFUNG DER AUSWIRKUNG AUF ZUSÄTZLICHE ARBEITS-PLÄTZE 72
E. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 72
F. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 73
KAPITEL 9 75
Wissenschaftliche Forschung 75

A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER 75
B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER 75
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 75
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTE 75
KAPITEL 10 77
Baggerführer auf hoher See und Schleppschifffahrtsektor 77
A. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER UND ARBEIT-GEBER 77
B. BEDINGUNG IM ZUSAMMENHANG MIT DEM ARBEITSVOLUMEN 77
C. ERMÄSSIGUNG DER ARBEIT-GEBERBEITRÄGE 78
D. KEINE WEITERÜBERWEISUNG EINES TEILS DER ARBEIT-NEHMERBEITRÄGE 78
KAPITEL 11 81
TAGESELTERN 81
A. BETEILIGTE ARBEIT-GEBER 81
B. BETEILIGTE ARBEIT-NEHMER 81
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 81
1. Vollständige dreimonatliche Leistungen 81
2. Unvollständige dreimonatliche Leistungen 81
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 82
KAPITEL 12 83
Künstler 83
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 83
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 83
C. BETRAG DER ERMÄSSIGUNG 83
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN 84
E. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN 84
TITEL 4 85
Übergangsmaßnahmen 85
KAPITEL 1 85
Strukturelle Ermäßigung und strukturelle Ermäßigung für beschützende Werkstätten 85
KAPITEL 2 87
Plus-eins-Plan 87
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 87
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 87
C. ERMÄSSIGUNG 87
KAPITEL 3 89
Plus-zwei-Plus-drei-Plan; 89

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 89
1. 2. Arbeitnehmer 89

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 89
2. 3. Arbeitnehmer 89

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 89

C. ERMÄSSIGUNG 89
1. 2. Arbeitnehmer 89

C. ERMÄSSIGUNG 90
2. 3. Arbeitnehmer 90

KAPITEL 4 91
Kollektive Arbeitszeitverkürzung vor dem 1.10.2001 91

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 91

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 91

C. ERMÄSSIGUNG 91

KAPITEL 5 93
Viertagewochenregelung vor dem 1.10.2001 93

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 93

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 93

C. ERMÄSSIGUNG 93

KAPITEL 6 95
Kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 1.10.2001 95

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 95

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 95

C. ERMÄSSIGUNG 95

KAPITEL 7 97
Viertagewochenregelung nach dem 1.10.2001 97

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 97

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 97

C. ERMÄSSIGUNG 97

KAPITEL 8 99
Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende 99

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 99

B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 99

C. ERMÄSSIGUNG 99

KAPITEL 9 101
Activa-Plan (Belgischer Aktionsplan für Beschäftigung - Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen) 101

A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 101
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 101
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 101
a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes 101
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 101
b) Berufsumschulungsprogramm 101
C. ERMÄSSIGUNG 101
a) Activa-Plan im engen Sinne des Wortes: 101
C. ERMÄSSIGUNG 102
b) Berufsumschulungsprogramm: 102
KAPITEL 10 103
Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen. 103
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 103
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 103
C. ERMÄSSIGUNG 103
KAPITEL 11 105
Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung - Eingliederungsprojekte 105
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 105
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 105
C. ERMÄSSIGUNG 105
KAPITEL 12 107
Königlicher Erlass 495 107
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 107
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 107
C. ERMÄSSIGUNG 107
KAPITEL 13 109
ERMÄßIGUNG IM RAHMEN EINER ERSTBESCHÄFTIGUNG 109
A. BETEILIGTE ARBEITGEBER 109
B. BETEILIGTE ARBEITNEHMER 109
C. ERMÄSSIGUNG 109
FÜNFTE TEIL 1
RICHTLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MELDUNGEN 1
TITEL 1 3
Richtlinien zum Ausfüllen der Meldung 3
KAPITEL 1 3
Einleitung 3
KAPITEL 2 5
Allgemeine Prinzipien der Meldung und Vergleich mit der früheren LSS-Meldung 5
A. ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFA 5
B. DAS KONZEPT DER DMFA UND VERGLEICH MIT DER MELDUNG VOR 2003 5
KAPITEL 3 9
Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen 9

A. ARBEITNEHMERZEILE 9
1. Die Arbeitgeberkategorie 10
2. Die Arbeitnehmerkennzahl 10
3. Die Risikoklasse für Arbeitsunfälle 10
4. Der Begriff des Grenzgängers 12
5. Datum, an dem der Urlaub beginnt 12

B. BESCHÄFTIGUNGSZEILE 13
1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile 13
2. Drei wichtige Hinweise 14
3. Nummer des paritätischen Ausschusses 15
4. ANZAHL DER TAGE PRO WOCHE DER ARBEITSREGELUNG 16
5. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Maßperson 18
6. Typ des Arbeitsvertrags 20
7. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit 21
8. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung 22
9. Statut 22
10. DER BEGRIFF PENSIONIERT 24
11. Lehrlingstyp 24
12. Art der Bezahlung 24
13. Funktionsnummer für mit Trinkgeld bezahlte Arbeitnehmer 25
14. Kategorie des fliegenden Personals 25
15. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen) 25
16. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes 26
17. Die von einem bezahlenden Dritten vorzunehmende Meldung 26
18. Die Meldung durch Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind 27
19. PRAKTISCHE BEISPIELE FÜR DIE ARBEITSREGELUNG, DIE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEIT-NEHMERS UND DER MAßPERSON, DIE NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT UND DAS STATUT DES ARBEIT-NEHMERS 27

KAPITEL 4 29
Meldung der Lohnangaben 29

A. ZEILENNUMMER DER BEZAHLUNG 32

B. ZAHLUNGSCODE 32

C. ÜBERSICHTSTABELLE 32

D. ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE 37

E. PROZENTSATZ DER BEZAHLUNG AUF JAHRESBASIS 37

F. BEZAHLUNG 38

KAPITEL 5 39
Meldung der Leistungsangaben 39

A. MELDEWEISE DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN 39
1. Der Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt. 39
2. Der Arbeitnehmer ist teilzeitbeschäftigt. 39
3. Berechnung der Tagesanzahl 40
4. Alternative: die Umrechnung aller Angaben in eine Fünftagewochenregelung 40
5. Fliegendes Personal einer Fluggesellschaft 42
6. Meldung von Ausgleichsruhezeit 42
7. Rechtfertigung der Leistungen 42

B. CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN 43
1. Normale Codes 45
2. Hinweiscodes 45
3. Tabelle mit Übereinstimmungen zwischen der LSS-Meldung vor 2003 und der DmfA 50

KAPITEL 6 53
Meldung der Angaben für das gesamte Unternehmen 53

A. EINBEHALTUNG VOM DOPPELTEN URLAUBSGELD 57
B. BEITRAG IN HÖHE VON 8,86 % AUF ÜBERTARIFLICHE RENTEN 58
C. GEWINNBETEILIGUNGEN 58
KAPITEL 7 59
Beitragsermäßigungen 59
A. ALLGEMEIN 59
B. TABELLE MIT CODES 59
KAPITEL 8 61
Studenten, für die der Solidaritätszuschlag in Höhe von 7,5 % geschuldet wird 61
STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSZUSCHLAG IN HÖHE VON 7,5 % ODER 12,5 % GESCHULDET WIRD 61
KAPITEL 9 69
Frühpensionierte, für die dem LSS ein Sonderbeitrag geschuldet wird 69
KAPITEL 10 71
Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer 71
KAPITEL 11 73
Meldung der Beiträge, die durch Arbeitnehmer geschuldet werden, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind 73
A. ART DER ENTSCHÄDIGUNG 73
B. GRAD DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT 75
C. ENTSCHÄDIGUNGSBETRAG 75
KAPITEL 12 77
Informationen statistischer Art 77
A. EINLEITUNG 77
B. BERECHNUNG DER ZAHL DER ARBEITNEHMER AM ENDE DES QUARTALS 77
C. ZENTRALE UNTERNEHMENSDATENBANK (BANQUE-CARREFOUR DES ENTREPRISES - BCE) - EINDEUTIGE BETRIEBSNUMMER UND ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT 77
D. FORMALITÄTEN IM RAHMEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG 78
KAPITEL 13 81
Nur für das LSS bestimmte Informationen 81

SECHSTE TEIL 1
INFORMATIONEN ALLER ART 1
TITEL 1 3
Informationen aller Art 3
KAPITEL 1 3
Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen und -bereitschaftsdiensten 3
KAPITEL 2 5
Sozialsekretariate 5
KAPITEL 3 7
Bekanntmachung von Schuldforderungen 7
KAPITEL 4 9
Bescheinigungen 9

KAPITEL 5 11
Aufsicht 11

SIEBTE TEIL 1

TABELLEN UND MODELLE 1

TITEL 1 3
Tabellen 3

KAPITEL 1 3
Betriebsschließungskasse 3

KAPITEL 2 5
Pauschale Tageslöhne 5

KAPITEL 3 9
Beiträge für Existenzsicherung 9

TITEL 2 15
Schemata 15

KAPITEL 1 15
Dimona - Führer für den Vocal-Server 15