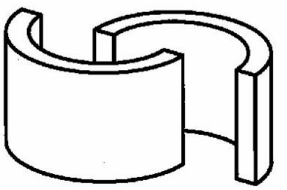
LANDESAMT FüR SOZIALE SICHERHEIT
ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

L S S
Quartal:2013-03

Sozialversicherungsbeiträge

Inhalt

Die Beiträge 5
Berechnungsgrundlage 9
Allgemeine Regel 10
Mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer 11
Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau 16
Tageseltern 20
Gelegenheitsarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe 21
Das anwendbare Quartal 24
Neuverteilung der Soziallasten 26
Die Verjährung 28

Die Beiträge

Beitragssätze

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

Zweig der Sozialen Sicherheit	Arbeitnehmeranteil (%)	Arbeitgeberanteil (%)
Pensionen	7,50	8,86
Krankheit und Invalidität - Gesundheitspflege	3,55	3,80
Krankheit und Invalidität - Entschädigungen	1,15	2,35
Familienbeihilfen	-	7,00
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46
Jahresurlaub	-	6,00
Berufskrankheiten	-	1,00
Arbeitsunfälle	-	0,30
Lohnmäßigungsbeitrag	-	5,67 + 0,0567 x (anwendbare Arbeitgeberbeiträge)
Bezahlter Bildungsurlaub (Sonderbeitrag)	-	0,05
Kinderbetreuung (Sonderbeitrag)	-	0,05
Asbestfonds (Sonderbeitrag)	-	0,01
Arbeitsunfälle (Sonderbeitrag)	-	0,02

Für Arbeitnehmer, die über das Landesamt für Jahresurlaub einen jährlichen Urlaubsscheck erhalten (hauptsächlich Arbeiter), werden zusätzlich zum Quartalsbeitrag von 6,00 % für die Jahresurlaubsregelung 10,27% über eine jährliche Urlaubsabrechnung einbehalten.

In bestimmten Fällen wird ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 1,60 % geschuldet.

Sie finden die geschuldeten Prozentsätze (Beitragssätze) nach Arbeitgeberkategorien und Arbeitnehmerkennzahlen im Beitragssatzdatei vorgesehen sind (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/dmfa/index.htm) .

Bruttolohn zu 100 % oder zu 108 %

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

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

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

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

Lohnmäßigungsbeitrag

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

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

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

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

Der Lohnmäßigungsbeitrag wird für folgende Arbeitnehmerkategorien nicht geschuldet:

- anerkannte und industrielle Lehrlinge, Lehrlinge mit einem Eingliederungsvertrag und Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden,
- Hausangestellte;
- Jugendliche, bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- entlohnte Sportler;
- Handarbeiter, deren Lohn ganz oder teilweise aus Trink- oder Bedienungsgeld besteht und für welche Sozialversicherungsbeiträge auf pauschale Tageslöhne berechnet werden, ausgenommen für ihre Jahresendprämie;
- Seefischer und Schiffsjungen;
- Taxifahrer für die Personenbeförderung;
- in anerkannten beschützten Werkstätten beschäftigte Behinderte;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in landwirtschaftlichen Betrieben und Gärtnereien;
- Personal, das direkt zu Lasten der Staatskasse bezahlt wird;
- Personal von Bildungsanstalten, das direkt zu Lasten einer Gemeinschaft oder einer öffentlichen Anstalt bezahlt wird, die als Schulträger des Gemeinschaftsunterrichts auftritt.
- Gelegenheitsarbeitnehmer, die im Horeca-Sektor mit einer Pauschale angegeben wurden (dies betrifft daher sowohl Gelegenheitsarbeitnehmer im Dimona-Light-System ungeachtet der Zahlungsweise des Lohns als auch Gelegenheitsarbeitnehmer im Full-Dimona-System, deren Lohn sich ganz oder teilweise aus Trink- oder Bedienungsgeld zusammensetzt).

Daneben wird der Lohnmäßigungsbeitrag nicht für die Treueprämie geschuldet, die der Fonds für Existenzsicherheit in Polsterung und Holzbearbeitung den Arbeitern der Unternehmen bezahlt, die unter die Paritätische Kommission für Polsterung und Holzbearbeitung fallen.

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

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

Beitrag in Höhe von 1,60 %

Nicht jeder schuldet den Beitrag in Höhe von 1,60 % (1,69 % infolge des Lohnmäßigungsbeitrags). Er gilt nur für Arbeitgeber, die während der Referenzperiode im Schnitt 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten.

Referenzperiode:

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

Durchschnittliche Anzahl:

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

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

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

- die Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau, für die die Beiträge auf eine Tagespauschale berechnet werden,
- die Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor und
- die Arbeitnehmer, die im Feld Statut als Saisonarbeiter (S) oder Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (LP) zu melden sind.

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

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

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

Lastschriftanzeige Jahresurlaub

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 zusammen mit den anderen Beiträgen kassiert. Für den restlichen Teil in Höhe von 10,27 % wird jedes Jahr eine Lastschriftanzeige erstellt. Das LSS erstellt diese Lastschriftanzeige anhand der Meldungen des vorigen Kalenderjahres und versendet sie an die Arbeitgeber im Laufe des Monats März. Der jeweilige Betrag wird am **31. März geschuldet und muss spätestens am 30. April an das LSS gezahlt worden sein**.

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

Zusätzliche Informationen - Lohnmäßigungsbeitrag

Für jede Arbeitnehmerkennzahl in einer bestimmten Kategorie kann man überprüfen, ob der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet wird und welcher Beitragssatz sich in der Beitragssatzdatei befindet.

Dieser Beitrag ist Bestandteil des Grundbeitrags, der für die betreffenden Arbeitnehmer gilt.

Zusätzliche Informationen - Beitrag in Höhe von 1,60 %

In der DMFA wird der Beitrag in Höhe von 1,60 % pro Arbeitnehmerzeile im Feld 90001 „Für die Arbeitnehmerzeile geschuldeter Beitrag“
- mit der Arbeitnehmerkennzahl **855** und der Art **0** für Arbeitnehmer mit Lohnmäßigungsbeitrag,
- mit Arbeitnehmerkennzahl **857** und Art **0** für Arbeitnehmer ohne Lohnmäßigungsbeitrag angegeben.

Die Berechnungsgrundlage muss angegeben werden.

Bei Eingabe der DMFA per Internet wird der Beitrag für Arbeitnehmer, für die ein Beitrag zu zahlen ist, automatisch berechnet.

Berechnungsgrundlage

Allgemeine Regel

Als allgemeine Regel gilt, dass die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage des vollständigen Bruttolohns des Arbeitnehmers berechnet werden. Für zahlreiche Arbeitnehmer muss der Lohn vor der Beitragsberechnung um 8 % erhöht werden. Daneben wird der Beitrag für bestimmte Kategorien auf Basis einer Pauschale und nicht auf Bruttolohnbasis berechnet.

Folgende Kategorien werden ausführlicher behandelt:

- mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau
- Tageseltern
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe

Mit Trinkgeldern bezahlte Arbeitnehmer

Für Arbeiter, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, werden die Beiträge grundsätzlich auf pauschale Tageslöhne berechnet (https://www.socialsecurity.be/site_de/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2013_N.xls) . Die letzte Anpassung an die Entwicklung der Sektorlöhne und Indexierung gilt ab Montag, 01.04.2013.

Ab 01.04.2007 ist diese Berechnungsweise für die Meldung der Löhne durch den Minister auf Arbeitgeber beschränkt, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für das Hotelgewerbe fallen und dies ausschließlich für die in der Tabelle aufgezählten Funktionen.

Ab 01.01.2010 berechnet man den Beitrag für „Angestellte Toiletten außerhalb des Gaststättengewerbes“, die ganz oder teilweise mit Trink- oder Bedienungsgeld bezahlt werden, auch auf der Grundlage eines pauschalen Tageslohns.

Ausschließlich mit Trinkgeldern bezahlte Arbeiter

Die Beiträge werden auf der Grundlage des Betrages berechnet, den man durch Multiplikation der Anzahl der Arbeitstage mit der anwendbaren Tagespauschale erhält und dieses Ergebnis um 8 % erhöht.

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 bei einem diskontinuierlichen Arbeitnehmer. Bei Beendung des Arbeitsvertrags zahlt der Arbeitgeber den Teil des vorher eingenommenen Beitrags zurück, der den endgültig geschuldeten Betrag übersteigt.

Auf Jahresendprämien sind stets die normalen Beiträge zu entrichten.

Ausschließlich mit Trinkgeldern bezahlte Arbeiter

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.

Für eine Jahresendprämie wird stets der einfache Beitrag berechnet, auch wenn die Berechnung der Beiträge für den Restbetrag auf Tagespauschalen beruht. Die Jahresendprämie wird zudem nicht berücksichtigt, um zu bestimmen, ob jemand hauptsächlich mit Trinkgeld bezahlt wird oder nicht.

Anteilige Berechnung bei mit Trinkgeldern entlohnten Teilzeitbeschäftigten

Betroffene Arbeitnehmer

Die neue Berechnungsweise betrifft **nur teilzeitbeschäftigte** Handarbeiter. Für vollzeitbeschäftigte Handarbeiter bleibt das Prinzip einer Pauschale pro Arbeitstag bestehen. Unter teilzeitbeschäftigten Handarbeitern sind Arbeiter zu verstehen, die durch einen Arbeitsvertrag für Teilzeitarbeit gebunden sind und Arbeiter die sich vorübergehend in einer entsprechenden Situation befinden (z. B. Zeitkredit, teilweise Arbeitswiederaufnahme mit Zustimmung des beratenden Arztes): Die Berechnungsweise gilt

daher nicht für Handarbeiter, die für eine kurze Periode eingestellt werden (ein oder zwei Tage) und während dieser Periode vollständige Leistungen erbringen (wobei in diesem Fall Q gleich S).

Es wird nur das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Wochenarbeitsregelung des teilzeitbeschäftigten Handarbeiters und der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters im Horeca-Sektor betrachtet (= 38 Stunden pro Woche). Die Anzahl der Tage, an denen Leistungen erbracht werden und die Tatsache, dass der Handarbeiter in einer festen (jede Woche genauso viele Stunden und Tage) oder einer variablen Arbeitszeitregelung (z. B. abwechselnd lange und kurze Wochen) arbeitet, spielen keine Rolle.

Zunächst gilt diese neue Berechnungsweise ausschließlich für folgende fünf Funktionen:
- Premier chef de rang restaurant
- Sommelier(ère)
- Premier chef de rang Bankett
- Verantwortliche/r Barkeeper(in)
- Chef-Concierge

Ab **01.10.2008** wird diese Berechnungsweise auf alle Funktionen erweitert, deren Beitragsberechnung mittels pauschaler Tageslöhne vorzunehmen ist. **Diese Erweiterung wird jedoch auf unbestimmte Zeit vertagt.**

Berechnungsweise

Die Berechnung erfolgt pro Kalenderwoche (= von Montag bis einschließlich Sonntag). Es gibt eine unterschiedliche Berechnungsweise für vollständige Wochen (= Der Handarbeiter arbeitet im betreffenden Meldequartal während einer ganzen Kalenderwoche) und unvollständigen Wochen (= der Handarbeiter tritt während der Kalenderwoche seinen Dienst an oder scheidet aus dem Dienst aus oder er hat während der Kalenderwoche eine Reihe von Arbeitstagen und eine Reihe anderer Tage, z. B. Krankheit nach dem Garantielohn, oder der Beginn oder das Ende der Kalenderwoche stimmen nicht ganz mit dem Meldequartal überein).

Außerdem wird unterschieden zwischen Handarbeitern, die nie Leistungen mit unterbrochenem Dienst erbringen, und Handarbeitern, die dies sehr wohl tun. Unter unterbrochenem Dienst wird verstanden, dass die Leistungen an einem Tag verteilt sind auf mindestens zwei Leistungsblöcke und dass die Unterbrechung zwischen beiden nicht durch Ruhezeit im Sinne von Art. 6, § 1, erster Absatz, 1° des Gesetzes vom 08.04.1965 über die Einführung von Arbeitsordnungen entstanden ist. Ein Beispiel des unterbrochenen Dienstes ist jemand, der von 7 bis 9 Uhr morgens und von 17 bis 19 Uhr abends in einem Bahnhofscafé arbeitet.

A) Vollständige Woche, in welcher der Handarbeiter ohne unterbrochenen Dienst arbeitet
- Die durchschnittliche Wochenarbeitsregelung des Handarbeiters entspricht nicht mehr als der Hälfte der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters aus dem Sektor (Q beträgt nicht mehr als 19 Stunden). Die Beiträge werden für jede Beschäftigungswoche für 2,5 Tagespauschalen berechnet.
- Die durchschnittliche Wochenarbeitsregelung des Handarbeiters entspricht nicht mehr als drei Viertel der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters (Q beträgt mehr als 19 Stunden und nicht mehr als 28,5 Stunden). Die Beiträge werden für jede Beschäftigungswoche für 3,75 Tagespauschalen berechnet.
- Die durchschnittliche Wochenarbeitsregelung des Handarbeiters entspricht mehr als drei Viertel der des konventionellen vollzeitbeschäftigten Handarbeiters (Q beträgt mehr als 28,5 Stunden). Die Beiträge werden für jede Beschäftigungswoche für 5 Tagespauschalen berechnet.

B) Vollständige Woche, in welcher der Handarbeiter mindestens einen unterbrochenen Dienst leistet:

Die Beiträge werden stets anhand von 5 Tagespauschalen pro Woche berechnet, und dies unabhängig von der Anzahl der Tage, an denen der Handarbeiter arbeitet. Bei dem oben genannten Beispiel des Handarbeiters im Bahnhofscafé ist es daher für die Beitragsberechnung unerheblich, ob er an einem Tag pro Woche oder an fünf Tagen pro Woche arbeitet; in beiden Fällen werden die Beiträge anhand von 5 Pauschalen für jede Woche, in der er seinen Dienst leistet, berechnet. Es ist daher auch nicht relevant, ob jemand ausschließlich Tage mit unterbrochenem Dienst leistet oder Tage mit unterbrochenem Dienst mit Tagen mit ununterbrochenem Dienst abwechselt. In beiden Fällen werden Beiträge auf 5 Tagespauschalen pro Woche geschuldet.

Wenn ein Handarbeiter abwechselnd in Wochen, in denen er einen oder mehrere unterbrochene Dienste leistet, und in Wochen ohne unterbrochenen Dienst arbeitet, werden 5 Pauschalen für die Wochen mit unterbrochenen Diensten geschuldet und für die anderen Wochen erfolgt die Zählung gemäß der Beschreibung in A (siehe oben).

C) Unvollständige Woche, in welcher der Handarbeiter ohne unterbrochenen Dienst arbeitet

Zu betrachten ist die Anzahl der Stunden, die der Handarbeiter in dieser Woche arbeiten muss (= die Anzahl der für diese Woche angegebenen Arbeitsstunden).

- Wenn diese Anzahl nicht größer als 19 ist, werden die Beiträge anhand von 2,5 Pauschalen berechnet.
- Wenn diese Anzahl größer als 19 und nicht größer als 28,5 ist, werden die Beiträge anhand von 3,75 Pauschalen berechnet.
- Wenn diese Anzahl größer als 28,5 ist, werden die Beiträge anhand von 5 Pauschalen berechnet.

D) Unvollständige Woche, in welcher der Handarbeiter mindestens einen unterbrochenen Dienst leistet

Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen berechnet (gleiche Bemerkung wie unter B).

Die Beurteilung dieser Situationen erfolgt stets pro Beschäftigungszeile. Wenn also im Laufe einer Kalenderwoche eine neue Beschäftigungszeile beginnt, erfolgt die Berechnung für beide Teile der Kalenderwoche getrennt.

Der Ausgangspunkt für die Berechnung ist die durchschnittliche Arbeitszeit, die der teilzeitbeschäftigte Handarbeiter leisten wird (= Q in der Meldung). Falls sich jedoch herausstellt, dass der Handarbeiter mit einem bestimmten Q angegeben wird, während sich in der Praxis bestätigt, dass er über eine längere Periode mehr Stunden arbeitet, als nach seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, wird der Arbeitgeber gebeten, den Punkt Q in seiner Meldung entsprechend anzupassen, und die Beiträge werden neu berechnet.

Auswirkungen auf die Meldung

Dieses neue System der verhältnismäßigen Berechnung wirkt sich **AUSSCHLIESSLICH auf den Betrag aus, aufgrund dessen die Beiträge berechnet werden, und NICHT die Meldung der Leistungsdaten** dieser Handarbeiter. Der einzige Unterschied zu vorher ist daher der Betrag des Lohns (und entsprechend der geschuldeten Beiträge und die Berechnung der Ermäßigungen). Für die Meldung der Leistungsdaten (Anzahl gemeldeter Tage, Arbeitsregelung...) gelten die bestehenden Regeln weiterhin unverändert. Für diese Handarbeiter besteht daher kein Zusammenhang mehr zwischen der Anzahl der Tage, die für sie gemeldet werden muss, und dem Betrag der Pauschalen, für den Beiträge zu berechnen sind.

Beispiele

A. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er freitags und samstags jeweils von 8 bis 12 Uhr arbeitet.
Seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 8 Stunden (d. h. weniger als 19). Die Beiträge werden anhand von 2,5 Pauschalen für jede Woche, in der er seinen Dienst leistet, berechnet. Das gleiche Ergebnis wird erzielt, wenn er an einem Tag 8 Stunden und an vier Tagen 2 Stunden arbeitet.

B. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er montags und dienstags jeweils von 8 bis 12 Uhr und jede dritte Woche jeweils montagabends von 19 bis 22 Uhr arbeitet.
Seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 9 Stunden (d. h. weniger als 19), aber es gibt einen unterbrochenen Dienst. Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen für die Kalenderwoche berechnet, in welcher er den unterbrochenen Dienst leistet und anhand von 2,5 Pauschalen für die beiden anderen Wochen.

C. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er fünf Tage pro Woche (= von Montag bis Freitag) jeweils von 13 bis 19 Uhr arbeitet. Er wird am Mittwoch eingestellt. In der Woche, in der er seinen Dienst antritt, arbeitet er 18 Stunden (**<** 19 Stunden). Für diese Woche schuldet er Beiträge für 2,5 Tagespauschalen. In den darauf folgenden Wochen arbeitet er 30 Stunden pro Woche (**>** 28,5 Stunden). Für diese Wochen schuldet er Beiträge für 5 Tagespauschalen.

D. In einem Unternehmen, in dem die Arbeitszeit betriebsweit auf 36 Wochenstunden gekürzt wurde, arbeitet ein teilzeitbeschäftigter Handarbeiter, der pro Woche 19 Stunden leistet (kein unterbrochener Dienst).
Die Beiträge werden anhand von 2,5 Pauschalen berechnet. Er leistet zwar mehr als 50 % eines vollzeitbeschäftigten Handarbeiters in seinem Unternehmen, aber die Beurteilung muss im Verhältnis zur konventionellen Vollzeitarbeitszeit in dem Sektor erfolgen.

E. Ein Handarbeiter wird mit einem Teilzeitarbeitsvertrag eingestellt, der vorsieht, dass er jeden Samstag von 7 bis 11 Uhr und von 16 bis 20 Uhr arbeiten muss.
Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen pro Woche geschuldet (er arbeitet zwar nur 8 Stunden pro Woche, aber es gilt die Regel des unterbrochenen Dienstes). Wenn der Arbeitgeber denselben Handarbeiter jedes Mal erneut mit einem Vertrag für einen Tag einstellt (System der Gelegenheitsarbeit im Horeca-Sektor), werden Beiträge aufgrund einer Pauschale pro Woche geschuldet. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall natürlich die spezifischen DIMONA-Verpflichtungen für Gelegenheitsarbeitnehmer erfüllen.

F. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er an drei Tagen pro Woche jeweils 9 Stunden und 45 Minuten arbeitet (**>** 28,5 Stunden).
Die Beiträge werden anhand von 5 Pauschalen pro Woche berechnet. Ein vollzeitbeschäftigter Handarbeiter in dem Unternehmen arbeitet an vier Tagen jeweils 9 Stunden 45 Minuten. Für ihn werden die Beiträge aufgrund von 4 Pauschalen pro Woche berechnet.

G. Ein Handarbeiter hat einen Teilzeitarbeitsvertrag, der vorsieht, dass er jeweils zwei Wochen an fünf Tagen 7 Stunden 36 Minuten arbeitet und die beiden darauf folgenden Wochen keine Leistungen erbringen muss.
Seine Arbeitszeitregelung beträgt daher durchschnittlich 19 Stunden pro Woche. Die Beiträge werden für jede Woche aufgrund von 2,5 Pauschalen berechnet.

Zusätzliche Informationen - Mit Trinkgeldern entlohnte Arbeitnehmer

In der DMFA werden Arbeitnehmer, die mit Trinkgeldern entlohnt werden, mit den spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **011** – Typ **1** (Arbeiter)
- **022** – Typ **1** (Arbeiterlehrlinge bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden)
- **029** – type **1** (bezuschusste Vertragsarbeiter)

im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“.

Darüber hinaus muss im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ das Feld „Funktionsnummer“ ausgefüllt werden.

Mit Trinkgeldern entlohnte Arbeitnehmer können mit folgenden Kategorien identifiziert werden:

- **016 oder 017** für den Horeca-Sektor
- **066, 323, 562, 662 oder 095** für Angestellte Toiletten außerhalb des Gaststättengewerbes

Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau

Im Landwirtschaft- und Gartenbausektor gilt ein Sondersystem für Gelegenheitsarbeit. In diesem Rahmen werden Beiträge für Gelegenheitsarbeitnehmer nicht auf Basis des Effektivlohns berechnet, sondern auf Basis eines pauschalen Tageslohns (https://www.socialsecurity.be/site_de/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2013_N.xls) . Da diese Arbeitnehmer nicht unter der Urlaubsregelung unterliegen, wird diese Tagespauschale nicht um 8 % erhöht.

Im Gartenbau ist das System der Gelegenheitsarbeit seit 01.07.1994 in Kraft. Im Landwirtschaftssektor ist das System seit 01.04.2000 in Kraft.

Begriffsbestimmung

Mit Gelegenheitsarbeitnehmern sind Handarbeiter gemeint, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der zu einer der folgenden Paritätischen Kommissionen gehört:

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

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

Für Studenten Für Studenten werden alle Tage, an denen sie arbeiten **gleich in welchem Sektor**, von der maximalen Anzahl Tage abgezogen, die sie als Gelegenheitsarbeiter arbeiten dürfen.

Handarbeiter, die im **Chicoréeanbau** beschäftigt sind, können noch 35 Tage zusätzlich als Gelegenheitsarbeiter tätig sein, aber nicht in der Eigenschaft als Aushilfskraft. Der am 06.12.2011 veröffentliche Königliche Erlass vom 13.11.2011 verlängert diese Maßnahme rückwirkend für den Zeitraum vom 01.07.2011 bis 31.12.2011.

Gelegenheitsarbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber (oder Entleiher) arbeiten, der in beiden Sektoren aktiv ist, dürfen beide Systeme der Gelegenheitsarbeit miteinander kombinieren, vorausgesetzt selbstverständlich, dass sie die Aktivität ausüben, für die sie an diesem Tag eingetragen wurden. Ein Gelegenheitsarbeitnehmer darf allerdings pro Jahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern (Entleihern), in einem oder mehreren Sektoren zusammen, nicht mehr als 65 Tage unter diesem Sonderstatut arbeiten. Arbeiter, die ihre 65 Tage bereits aufgebraucht haben, können noch 35 Tage zusätzlich als Gelegenheitsarbeiter im Chicoréeanbau tätig sein.

Für die Champignonzucht muss die Beschäftigung von Gelegenheitsarbeitern während einer Periode intensiver Arbeit erfolgen, die auf 156 Tage pro Kalenderjahr und Arbeitgeber begrenzt ist.

Folgende Personen gelten nicht als Gelegenheitsarbeitnehmer~~für ein bestimmtes Quartal~~, Arbeiter, die im Laufe der 180 vorausgegangenen Tage ~~oder im Laufe der beiden vorausgegangenen Quartale~~in der Landwirtschaft oder im Gartenbau in einer anderen Eigenschaft als die eines Gelegenheitsarbeitnehmers tätig waren.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer, für den er die Verpflichtungen zur unmittelbaren Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern (Full-Dimona) nicht erfüllt, nicht beim LSS als Gelegenheitsarbeiter angeben. Der betroffene Gelegenheitsarbeitnehmer muss für das vollständige Kalenderjahr als normaler Arbeitnehmer betrachtet werden.

Der Arbeitnehmer führt ein Formular für Gelegenheitsarbeit mit sich, auf dem die Anzahl Tage der Beschäftigung als Gelegenheitsarbeitnehmer vermerkt ist. Einmal pro Woche zeichnet der Arbeitgeber die Vermerke ab. Alle Informationen zum Erhalt und Führen des Formulars Gelegenheitsarbeit sind beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat / Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel (Tel. 02 233 41 11) und bei der Garantie- und Sozialkasse für Gartenbau (Tel. 016 28 63 61) oder bei der Garantie- und Sozialkasse für die Landwirtschaft (Tel. 016 28 63 60), beide ansässig in Diestsevest 40, 3000 Löwen, erhältlich.

Beitragsberechnung

Tage, an denen Gelegenheitsarbeitnehmer effektiv Leistungen erbringen, werden unabhängig von der Anzahl der Stunden, die sie an einem Tag arbeiten, mit einem pauschalen Tageslohn angegeben.

Ferner besteht für Gelegenheitsarbeitnehmer die Möglichkeit des Anspruchs auf einen entlohnten gesetzlichen Feiertag nach Vertragsende. Auch der entlohnte Feiertag nach dem Vertrag, an dem Gelegenheitsarbeitnehmer keine Leistungen erbringen, wird mit einem pauschalen Tageslohn angegeben. Im Gegensatz zu den effektiv gearbeiteten Tagen werden die nach dem Vertrag entlohnten Feiertage für die Höchstgrenze von 65 Tagen (Landwirtschaft) und 30 Tagen (Gartenbau) pro Jahr nicht mitgerechnet. Wenn das LSS feststellt, dass ein Gelegenheitsarbeitnehmer während eines Jahres mit mehr als 65 oder 30 Tagen angegeben wird, muss der Arbeitgeber nachweisen können, dass die Überschreitung nicht durch effektiv gearbeitete Tage entstanden ist. Wenn der Arbeitgeber dazu nicht imstande ist, wird das LSS die notwendigen Anpassungen in der DmfA vornehmen.

Für Gelegenheitsarbeitnehmer, die die Höchstgrenze von 65 oder 30 Tagen einhalten, werden daher die Beiträge anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet.

Daneben ist der Arbeitgeberbeitrag für sie geringer, da weder der Beitrag für Jahresurlaub noch der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Sonderbeiträge (z. B. der Beitrag für den Betriebschließungsfonds, für den Fonds für Existenzsicherheit usw.) werden allerdings geschuldet.

Es wird unterschieden zwischen der Tagespauschale in der Landwirtschaft (19,02 EUR), der Tagespauschale im Gartenbau (18,58 EUR) und der Tagespauschale für die 35 zusätzlichen Tage im Chicoreeanbau (23,23 EUR) **(Beträge ab 01.01.2013)**.

In der Praxis hält man bei jeder Lohnzahlung pro Arbeitstag 2,49 EUR (Landwirtschaft), beziehungsweise 2,43 EUR (Gartenbau) oder 3,04 EUR (35 zusätzliche Tage im Chicoreeanbau) als persönlichen Beitrag ein (13,07 % der Tagespauschale, **Beträge ab 01.01.2013)**. Dieser Beitrag wird mitsamt den Arbeitgeberbeiträgen an den normalen Fälligkeitstagen an das LSS weiter überwiesen. Durch die Anwendung der Arbeitsbonus-Ermäßigung wird der Arbeitgeber diese Einbehaltung in den meisten Fällen nicht vornehmen müssen.

Wenn die Full-Dimona nicht ausgeführt wird, darf man die Beiträge auf keinen Fall auf den Pauschallohn anrechnen. Die Arbeitnehmer sind zu diesem Zeitpunkt normale Arbeiter, für die auch die Beiträge für den Jahresurlaub und der Lohnmäßigungsbeitrag geschuldet werden. Daher wird der Beitrag für sie auf den vollständigen Lohn zu 108 % berechnet.

Formalitäten

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

Es wird davon ausgegangen, dass Gelegenheitsarbeitnehmer in einer im Unternehmen gängigen Arbeitsregelung arbeiten. Sie werden als Vollzeitarbeitnehmer für die Dauer ihres Vertrags betrachtet. Werden sie unter dem Statut von Saisonarbeitern beschäftigt, muss der Arbeitgeber in seiner DmfA-Meldung auch die Anzahl der geleisteten Stunden unter den jeweiligen Leistungscodes angeben.

Die Verlängerung dieses Statuts um 35 zusätzliche Tage für Handarbeiter, die im Chicoréeanbau beschäftigt sind, ist jedoch nur unter folgenden Bedingungen möglich: Diese Arbeitnehmer werden unter einer gesonderten Arbeitgeberkategorie angegeben.

Bedingungen

- Der betroffene Arbeitgeber muss das Kalenderjahr vor dem laufenden Jahr mindestens 3/4 seines Umsatzes mit Chicoréeanbau erzielt haben. Er muss dies folgendermaßen nachweisen:
  - Spätestens am vierzehnten Tag nach dem vom Landesamt für Statistiken festgelegten Datum für den Versand der Fragenlisten, die im Rahmen der Landwirtschaftszählung im Sinne des Königlichen Erlasses vom 02.04.2001 über die Organisation einer jährlichen Landwirtschaftszählung im Monat Mai durch das Landesamt für Statistik ausgefüllt wurden, übersendet der Arbeitgeber eine Kopie der ausgefüllten Fragenliste an den Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für den Gartenbaubetrieb;
  - spätestens am vierzehnten Tag nach Erhalt des Steuerbescheids für das laufende Steuerjahr (Einkommen des Vorjahres) übersendet der Arbeitgeber eine Kopie dieses Steuerbescheids an den Vorsitzenden der vorgenannten Paritätischen Kommission, mit der Maßgabe, dass die Meldepflicht der Kopie dieses Steuerjahrs für den Arbeitgeber bestehen bleibt, falls der Steuerbescheid für das Steuerjahr 2008 (Einkommen 2007) nach 2008 übermittelt wird
- einstweilen übersendet der Arbeitgeber eine eidesstattliche Erklärung an die Identifizierungsdienststelle des LSS, dass die Bedingung erfüllt wird, dass 3/4 des Umsatzes durch Chicoréeanbau erwirtschaftet werden, mit einer Kopie der im Rahmen der Landwirtschaftszählung des Vorjahres ausgefüllten Fragenliste; eine Kopie dieser Erklärung darüber sowie Anlagen werden an den Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für den Gartenbaubetrieb gesendet
- Der betroffene Arbeitgeber kann diese 35 zusätzlichen Tage nur für den Chicoreeanbau geltend machen, selbst wenn dieser Arbeitgeber andere Aktivitäten ausübt
- Der betroffene Arbeitgeber darf sich nicht in einer der folgenden Situationen befinden:
  1. Die Meldung der sozialen Sicherheit wurde gemäß Artikel 22 des Gesetzes vom 27.06.1969 zur Überprüfung des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer oder gleichartiger Bestimmungen, die vom Landesamt für soziale Sicherheit der provinzialen und lokalen Verwaltungen anwendbar sind, 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 der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung, in Anwendung von Artikel 38 des Gesetzes vom 26.07.1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen nicht erfüllen;
  3. er beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer, die keine Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums sind und die nicht über eine gültige Aufenthaltsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis verfügen, wodurch er gegen das Gesetz vom 30.04.1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer verstößt;
  4. er beschäftigt einen oder mehrere Arbeitnehmer unter Bedingungen, die die Menschenwürde verletzen, und verstößt so gegen die Bestimmungen gegen den Menschenhandel im Sinne von Artikel 77 bis des Gesetzes vom 15.12.1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern;
  5. der Arbeitgeber lässt einen Arbeitnehmer Arbeiten durchführen, für den die geschuldeten Beiträge nicht an das Landesamt für Soziale Sicherheit entrichtet wurden;
  6. ihm wurde untersagt, persönlich oder über einen Vermittler ein Handelsunternehmen zu betreiben, kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkursschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben;
  7. wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, für die Gesellschaft verbindlich aufzutreten, Personen, denen die Ausübung derartiger Funktionen kraft des Königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24.10.1934 (siehe Punkt 6) untersagt wurde;

8. wenn es eine juristische Person betrifft, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern oder Personen, die befugt sind, für die Gesellschaft verbindlich aufzutreten, Personen, die an mindestens zwei Konkursen, Liquidationen oder ähnlichen Operationen beteiligt waren, wobei Schulden in Bezug auf ein Inkassogremium der Sozialversicherungsbeiträge anfielen.

Die Regelung, wonach im Chicoréesektor noch 35 Tage zusätzlich mit einer Tagespauschale gearbeitet werden kann, endet am 31.12.2011. Beim aktuellen Stand der Dinge können die 35 zusätzlichen Tage ab 01.01.2012 nicht mehr verwendet werden. Nur zur Information wird in der Tabelle und diesem Text der pauschale Tageslohn für zusätzliche Tage Chicoréeanbau aufgenommen, wie er ab 01.01.2012 anwendbar ist, wenn die Maßnahme vollständig verlängert wird.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für diese Gelegenheitsarbeitnehmer eine Full-Dimona vorzunehmen.

Zusätzliche Informationen - Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau

In der DMFA sind die spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen **010** (Arbeiter) und **022** (Arbeiterlehrlinge bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden) in Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ anzugeben, die für die Meldung von Gelegenheitsarbeitnehmern in der Landwirtschaft und im Gartenbau vorgesehen ist.

Darüber hinaus muss im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ das Feld „Funktionsnummer“ ausgefüllt werden.

Arbeitgeberkateg	Sektor	AKN	Art	Funktionsnr.	Besonderheiten
Kategorie 193	Landwirtschaft	010 022	0 0	Code 91	/
Kategorien 194 und 494	Gartenbau	010 022	0 0	Code 99	Ab 2012 darf ein Arbeitgeber in der Champignonzucl unter den Codes „Gelegenheitsarb maximal 156 Tage pro Kalenderjahr angeben.
Kategorie 594	Chicoréeanbau	010 022	0 0	Code 99 Code 90	Für die ersten 65 Tage Über 65 Jahre
Kategorien 097 und 497	Aushilfskräfte	010 022	0 0	Code 91 Code 99	Gelegenheitsarb in der Landwirtschaft Gelegenheitsarb im Gartenbau

Hinweis: Als Gelegenheitsarbeitnehmer beschäftigte Studenten werden mit der Arbeitnehmerkennzahl 840 angegeben.

Tageseltern

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

T = Anzahl der Betreuungstage. Ein Tag stimmt mit der Betreuung von einem Kind an einem Tag überein. Die Höchstzahl der Betreuungstage pro Quartal beträgt (65 x 4) = 260 Betreuungstage;
E = 1,9;
L = 3 x das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen, geteilt durch 494.

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

Zusätzliche Informationen - Tageseltern

In der DMFA werden Tageseltern mit dem spezifischen Code **497** Typ **0** im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben.

Ein steht (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/dmfa/general/techlib.htm) ein Spreadsheet zur Verfügung für die Umrechnung

- der eingetragenen Kapazität
- der tatsächlich geleisteten Kinderbetreuungstage und
- der Ruhetage

Gelegenheitsarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe

Ab dem 3. Quartal 2007 gibt es das System der Superextras nicht mehr. An seine Stelle tritt der Begriff „Gelegenheitsarbeit“ mit einer vollständigen Beitragspflicht, einer gesonderten Dimona-Regelung und einer gesonderten Meldung in der DmfA.

Begriffsbestimmung

Jeder Arbeitnehmer, der von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit an höchstens 2 aufeinanderfolgenden Tagen mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsvertrag für eine klar umschriebene Arbeit bei einem Benutzer im Horeca-Sektor eingestellt wird, ist ein Gelegenheitsarbeitnehmer.

Beitragsberechnung

Die Berechnungsweise der Sozialversicherungsbeiträge richtet sich nach der vom Arbeitgeber gewählten Art der Dimona-Meldung.

Dimona

Ab 01.07.2007 gibt es für diese Arbeitnehmer 2 parallele Systeme von Dimona-Meldungen, nämlich Full-Dimona und Dimona-Light:

- Full-Dimona: Jeden Tag ist die Beginn- und Enduhrzeit des Gelegenheitsarbeitnehmers einzutragen.
- Dimona-Light: Jeden Tag ist die Beginnuhrzeit der Dauer der Leistung (5 oder 11 Stunden) des Gelegenheitsarbeitnehmers einzutragen.

Bei der Einstellung seines ersten Gelegenheitsarbeitnehmers im Horeca-Sektor muss ein Arbeitgeber aus dem Horeca-Sektor das für seine Gelegenheitsarbeitnehmer geltende System wählen. Die getroffene Wahl ist bis Ende des Kalenderjahres unwiderruflich und gilt für alle seine Gelegenheitsarbeitnehmer. Die Wahl wird automatisch verlängert, soweit der Arbeitnehmer keine Änderung vornehmen möchte. In letzterem Fall muss er seine Entscheidung vor dem 01.10. des laufenden Kalenderjahres bekannt geben. Das oben Genannte gilt auch, wenn zwischen zwei Dimona-Meldungen eine lange Periode besteht. Die für die letzte Dimona getroffene Wahl bleibt wirksam.

Der Arbeitgeber muss seine Wahl der Garantie- und Sozialkasse für das Hotel- und Gaststättengewerbe, Boulevard Anspachlaan 111, boîte/bus 4, 1000 Brüssel, mitteilen und der Direktion Identifikation des LSS (Fax-Nr. 02/509 27 50) eine Kopie zusenden. Die Änderung tritt dann ab 01.01. des folgenden Kalenderjahres in Kraft.

Unternehmen für Aushilfsarbeit haben keine Wahl und müssen für ihre Arbeitnehmer stets eine Full-Dimona vornehmen.

Dauer der Leistung von „5 Stunden“ weist darauf hin, dass der Arbeitnehmer an diesem Tag höchstens 5 Stunden effektiv arbeiten wird, Dauer der Leistung von „11 Stunden“ gilt für Beschäftigungen von mehr als 5 Stunden pro Tag.

Was sind die Grundbeträge für die Beitragsberechnung?

Die über eine **Full-Dimona** gemeldeten Sozialversicherungsbeiträge von Gelegenheitsarbeitnehmern berechnen Sie entweder auf Basis der realen Löhne oder auf Basis pauschaler Tageslöhne, wenn die Gelegenheitsarbeitnehmer mit Trinkgeldern entlohnt werden. Wenn die Berechnung auf Basis von Tagespauschalen erfolgt, müssen Sie einen pauschalen Betrag für Samstag oder den Tag, der einem Feiertag vorausgeht, sowie einen pauschalen Betrag für Sonntag oder einen Feiertag in die Tagespauschale einbeziehen.

Die über eine **Dimona-Light** gemeldeten Sozialversicherungsbeiträge von Gelegenheitsarbeitnehmern berechnen Sie stets auf Basis eines Tageslohns. Die Höhe dieses Betrags hängt davon ab, ob die Dauer der Leistung auf 5 Stunden oder auf 11 Stunden begrenzt ist. Der pauschale Betrag für Samstag oder den Tag, der einem Feiertag vorausgeht, sowie für Sonntag oder einen Feiertag ist in die Tagespauschale einzubeziehen.

Ab Montag, 1. April 2013 beträgt die Tagespauschale für eine Leistung von maximal 5 Stunden 47,44 EUR und 94,87 EUR für eine Leistung von maximal 11 Stunden.

Ab Montag, 1. April 2013 beträgt die Wochenendpauschale für Beschäftigungen an einem Samstag oder einem Tag, der einem Feiertag vorausgeht, 8,64 EUR und für Beschäftigungen an einem Sonntag oder einem Feiertag 17,28 EUR.

Für unterbrochene Beschäftigungen (wenn der Arbeitnehmer z. B. an einem Tag von 11 bis 13 Uhr und von 16 bis 18 Uhr arbeitet) gilt stets die 11-Stunden-Pauschale.

Ab 01.07.2007 besteht das System der Superextras mit beschränkter Beitragspflicht nicht mehr und alle Gelegenheitsarbeitnehmer fallen daher in den Anwendungsbereich der Urlaubsregelung. Dies bedeutet, dass die Erhöhung von 8 % für die Urlaubsregelung für Arbeiter zu berücksichtigen ist.

Formalitäten

DmfA

Ab dem dritten Quartal 2007 werden Arbeitgebern aus dem Horeca-Sektor getrennte Arbeitgeberkategorien in Abhängigkeit ihrer Wahl für Full-Dimona oder Dimona-Light bewilligt. Für diese Kategorien sind ausschließlich die Gelegenheitsarbeiter anzugeben; die anderen Arbeitnehmer werden daher genauso wie früher mit den Kategorien 016 oder 017 gemeldet. Je nach Sachlage werden die Beiträge auf Basis des realen Lohns oder auf Basis von Tagespauschalen berechnet (https://www.socialsecurity.be/site_de/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2013_N.xls) .

Die mittels **Full-Dimona** gemeldeten Arbeitnehmer müssen Sie in der DmfA unter der Arbeitgeberkategorie 116 oder 117 angeben. Wenn diese Arbeitnehmer hauptsächlich mit Trinkgeldern entlohnt werden, müssen Sie auch die Funktionsnummer der jeweiligen Tagespauschale angeben. Die Wochenendpauschale geben Sie unter Lohncode 8 an.

Die mittels **Dimona-Light** gemeldeten Arbeitnehmer müssen Sie in der DmfA unter der Arbeitgeberkategorie 216 oder 217 angeben. Wenn die Dauer der Tagesleistung auf 5 Stunden begrenzt ist und nicht unterbrochen wird, verwenden Sie die Funktionsnummer 096, ansonsten die Funktionsnummer 097. Unter Lohncode 8 geben Sie die Wochenendpauschale an.

Es wird davon ausgegangen, dass Gelegenheitsarbeitnehmer in einer im Unternehmen gängigen Arbeitsregelung arbeiten. Sie werden als Vollzeitarbeitnehmer für die Dauer ihres Vertrags betrachtet. Werden sie unter dem Statut von Saisonarbeitern beschäftigt, muss der Arbeitgeber in seiner DmfA-Meldung auch die Anzahl der geleisteten Stunden unter den jeweiligen Leistungscodes angeben.

Wenn ein Arbeitgeber in Dimona eine Dauer der Leistung von 11 Stunden angibt, der Arbeitnehmer aber während der Durchführung seiner Aufgaben weniger als 5 Stunden arbeiten muss, ist in der DmfA dennoch die Pauschale für 11 Stunden anzugeben.

Wenn ein Arbeitgeber in Dimona versehentlich eine Dauer der Leistung von 5 Stunden angibt und dies erst feststellt, nachdem der Arbeitnehmer seine Leistungen begonnen hat oder wenn der Arbeitnehmer unerwartet länger arbeiten muss, kann er keine Dimona-Änderung mehr ausführen, er muss aber in der DmfA die 11-Stunden-Pauschale anwenden.

Was muss der Arbeitgeber ab 01.07.2007 für seine Dimona-Meldung tun?

Falls er nach dem 30.06.2007 Arbeitgeber wird, muss er sich in jedem Fall beim LSS eintragen lassen. Bei der ersten Dimona-Meldung muss der Arbeitgeber zwischen der Full-Dimona und der Dimona-Light wählen.

Bei einer **Full-Dimona** muss die Beginn- und Enduhrzeit angegeben werden. Darüber hinaus fügt der Arbeitgeber zur Lohnabrechnung des Arbeitnehmers eine Übersicht der täglichen Leistungen hinzu. Bei einer **Dimona-light** muss die Beginnuhrzeit und die Dauer der Leistung (5 oder 11 Stunden) angegeben werden. Der Arbeitgeber muss ein Register für Arbeitszeitregelung führen. Darüber hinaus fügt der Arbeitgeber zur Lohnabrechnung des Arbeitnehmers eine Übersicht der täglichen Leistungen hinzu.

Aushilfsarbeit

Ein Arbeitgeber, der zur Paritätischen Kommission für Aushilfsarbeit gehört, wird einem Arbeitgeber gleichgesetzt, der unter die Paritätische Kommission für das Hotelgewerbe fällt, wenn die Beschäftigung bei einem Benutzer erfolgt, der unter die letztgenannte paritätische Kommission fällt. Jeder Arbeitnehmer, der von einem Unternehmen für Aushilfsarbeit an höchstens 2 aufeinander folgenden Tagen mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsvertrag für eine klar umschriebene Arbeit bei einem Benutzer im Horeca-Sektor eingestellt wird, ist ein Gelegenheitsarbeitnehmer.

Unternehmen für Aushilfsarbeit haben keine Wahl und müssen für ihre Horeca-Gelegenheitsarbeitnehmer stets eine Full-Dimona mit den entsprechenden Beitragsberechnungen vornehmen.

Zusätzliche Informationen - Gelegenheitsarbeitnehmer Horeca-Sektor

In der DMFA werden Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ je nach Fall mit normalen oder besonderen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben.

In besonderen Fällen muss im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ das Feld „Funktionsnummer“ ausgefüllt werden.

Zusammengefasst:

Full-Dimona

	Kategorie	Berechnungsgrundl	Funktionsnummer	Arbeitnehmerkennz
Gelegenheitsarbeitr mit normalem Lohn	116 oder 117	Realer Lohn (108 %)	/	015, 027, 487, 495
Mit Trinkgeldern in einer der vorgesehenen Funktionen bezahlter Arbeitnehmer	116 oder 117	Tagespauschalen der mit Trinkgeldern bezahlten Arbeitnehmer	Horeca-Funktionsnummer (vgl. Tabelle mit Pauschalen (https://www.socialsecurity.site_de/employer/applics/dmfa/general/techlib.htm))	011, 022

Dimona-Light

Zeitfeld 5 Stunden	216 oder 217	Tagespauschale	096	011, 022, 486, 496
Zeitfeld 11 Stunden	216 oder 217	Tagespauschale	097	011, 022, 486, 496

Das anwendbare Quartal

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

Lohnrückstände

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

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

Provisionen

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

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

Prämien

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

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

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

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

Wenn ihre Gesamtsumme 20 % unterschreitet, beziehen sie sich vollständig auf das Quartal der Auszahlung. Wenn das Quartal der Auszahlung jedoch nach dem Ende des Vertrags liegt, werden sie an das letzte Quartal gekoppelt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wurde.

Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung

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

Nur für den außerordentlichen Fall, dass das Arbeitsvertragsgesetz die Auszahlung der Kündigungsentschädigung in Monatsraten gestattet, genehmigt das LSS die Verteilung der Meldung über die Quartale, die von der Entschädigung abgedeckt werden, zu den Beitragsprozentsätzen, die in diesen Quartalen anwendbar sind. Die FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (http://meta.fgov.be/) sind Informationen zur möglichen Auszahlung einer Kündigungsentschädigung in Monatsraten erhältlich.

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

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

- In der ersten Zeile werden Löhne und Tage angegeben, die mit der Beschäftigungsperiode übereinstimmen;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Kündigungsentschädigung und die Tage in Bezug auf das Kündigungsquartal notiert;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Kündigungsentschädigung und die Tage in Bezug auf die restlichen Quartale des laufenden Kalenderjahres angegeben;
- in der folgenden Zeile werden der Teil der Kündigungsentschädigung und die Tage in Bezug auf das folgende Kalenderjahr notiert.
- usw. für alle folgenden 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 dann die geschuldeten Beiträge und überweist sie innerhalb des Monats nach der Entscheidung über die Auszahlung der Kündigungsentschädigung.

Entschädigung geschützte Arbeitnehmer

Dies betrifft 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;

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

Einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisse

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

Neuverteilung der Soziallasten

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

Betroffene Arbeitgeber

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). Es handelt sich hier um freie Berufen im strengen Sinne des Wortes, d. h. Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Rechtsanwälte, Gerichtsvollzieher, Notare, Architekten, Heilhilfsberufe, Apotheker, Heilgymnasten, vereidigte Landmesser, Betriebsrevisoren, Buchhalter und Buchprüfer.

Folgende Arbeitnehmer sind daher ausgeschlossen:

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

Berechnung der Neuverteilung der Soziallasten

Rückerstattung des Beitrags

Am 1. Juli jedes Jahres berechnet das LSS zugunsten jedes betroffenen 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 Kalenderjahres schuldete. Diese Berechnung wird deshalb nicht für 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;
- des Lohnmäßigungsbeitrags,
- alle Sonderbeiträge.

Außerdem wird der derart berechnete Habenbetrag begrenzt auf:

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

Ausgleichsbeitrag

Als Gegengewicht für diese Beitragserstattung kassiert das LSS jedes Jahr einen Ausgleichsbeitrag von Arbeitgebern, die einen Beitragsbetrag von mehr als 26.028,82 EUR für ein oder mehr Quartale des vergangenen Jahres schulden. Dieser Beitrag beträgt 1,55 % des Teils der Beiträge, der pro Quartal 26.028,82 EUR überschreitet.

Ab 2010 wird der Betrag dieses Beitrags jährlich beschränkt. Für 2013 entspricht der Höchstbetrag 195.706,00 EUR.

Nichtigerklärung des Haben- oder Sollbetrags

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

Bestimmung des Haben- oder Sollbetrags

Der Habenbetrag dient der Bereinigung der Beiträge, die für das 2. Quartal des laufenden Jahres geschuldet werden, unter Ausschluss der Beiträge, die für ein anderes Quartal geschuldet werden. Daraus ergibt sich:

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

Der begünstigte Arbeitgeber wird die Gutschrift vom LSS am 1. Juli empfangen.

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

Formalitäten

Im Laufe des Monats Juni jedes Jahres erhält der Arbeitgeber einen „Bericht über die Neuverteilung der Soziallasten“ mit detaillierter Angabe des Haben- oder Sollbetrags, die auf der Grundlage der Angaben in den Quartalsmeldungen des Vorjahres berechnet 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 werden jedoch nicht auf der Meldung des 2. Quartals des laufenden Jahres angegeben. Der (verringerte oder erhöhte) Beitragsbetrag, der tatsächlich geschuldet wird, muss innerhalb derselben Fristen wie innerhalb derjenigen überwiesen werden, die für die Sozialversicherungsbeiträge gelten.

Die Verjährung

Allgemeines

Forderungen des LSS

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

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

Die Verjährungsfrist beträgt 5 Jahre bis zum 31.12.2008 und 3 Jahre ab 01.01.2009.

Abweichend von der allgemeinen Regel beträgt die Verjährungsfrist nicht 3, sondern 7 Jahre für:
- Forderungen des LSS zu Lasten der Arbeitgeber, wobei Arbeitnehmer durch die ZDFA entlohnt werden;
- Forderungen infolge von Regularisierungen von Amts wegen durch das LSS, nachdem beim Arbeitgeber betrügerische Handlungen oder falsche oder absichtlich unvollständige Meldungen festgestellt wurden.

Forderungen an das LSS

Die Verjährungsfrist (3 Jahre ab 01.01.2009, davor 5 Jahre) gilt zugleich auch für Forderungen gegenüber dem LSS, die vom Arbeitgeber in Bezug auf zu Unrecht bezahlte Beiträge erhoben werden. Dies geschieht jedoch mit dem Unterschied, dass die Verjährungsfrist für diese Art von Forderungen am Tag beginnt, an dem der Arbeitgeber die Beiträge zahlt.

Lohnrückstände

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

Die Verjährungsfrist für die Beiträge beginnt zu dem Zeitpunkt, an dem die angegebene Zahlungsfrist abgelaufen ist, das heißt ab dem 1. Tag des 2. Monats nach dem Monat, in welchem:
- der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Rückstand anerkannt oder
- der Anspruch auf Rückstand wird durch eine gerichtliche Entscheidung durchgesetzt, die rechtskräftig ist (durch ihre Unterstützung oder durch den Ablauf der Rechtsmittelfrist).

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

Beachten Sie, dass Lohnrückstände in Bezug auf eine Periode vor dem 3. Quartal 1988 endgültig verjährt sind.

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

Vertragsbruchentschädigung

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

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

Die Verjährungsfrist beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem die oben genannten Zahlungsfristen abgelaufen sind.

Doppeltes Urlaubsgeld Privatsektor

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

Konkurs

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

von 5 Jahre auf 3 Jahre.

Ab 01.01.2009 wird die Verjährungsfrist von 5 Jahre auf 3 Jahre verkürzt. Dies hat zur Folge, dass die DmfA-Meldungen des 4. Quartals 2003 bis einschließlich des 3. Quartals 2005 am 01.01.2009 gleichzeitig verjähren werden und dass die DmfA-Meldung des 4. Quartals 2005 am 01.02.2009 verjähren wird.

Forderungen gegenüber dem LSS verjähren ab 01.01.2009 sowie nach Ablauf von 3 Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt am Tag, an dem der Arbeitgeber die Beiträge zahlt.

Verjährungsunterbrechung

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

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

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

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

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

Rechtsmittel - Arbeitnehmer

Ab 01.07.2008 verfügen ‚Arbeitnehmer'" über eine Frist von 3 Monaten, um gegen eine Entscheidung des LSS in Bezug auf die Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer oder deren Ablehnung Rechtsmittel einzulegen.

Ist ein „Arbeitnehmer“ nicht einverstanden mit einer vom LSS per Einschreiben zugestellten Entscheidung in Bezug auf die Sozialversicherungspflicht seiner Leistungen, kann der gegen diese Entscheidung Rechtsmittel einlegen. Dazu muss er ein Einschreiben an das Arbeitsgericht senden oder bei der Kanzlei des Arbeitsgerichts einen gewöhnlichen Brief einreichen. Dies muss innerhalb von 3 Monaten nach Bekanntgabe der Entscheidung durch das LSS erfolgen.

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

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

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

Betrügerische Sozialversicherungspflicht

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

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

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