

der provinziellen und lokalen Verwaltungen
ÖFFENTLICHE SOZIAL VERSICHERUNGSANSTALT



**ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN
QUARTALMELDUNG**

LLS
Viertes Quartal 2006

ERSTE TEIL

ARBEITGEBER UND DIE FÜR SIE GELTENDEN SYSTEME

TITEL 1

DEM LSSPLV ANGESCHLOSSENE ARBEITGEBER

K A P I T E L 1

DEM LSSPLV ANGESCHLOSSENE ARBEITGEBER

1.1.101

Dem LSSPLV automatisch angeschlossen sind die in Artikel 32 der am **19.12.1939** koordinierten Gesetze über das Kindergeld für Arbeitnehmer aufgezählten Arbeitgeber.

Es betrifft:

- die Gemeinde
- die von den Gemeinden abhängigen öffentlichen Einrichtungen. Darunter werden **verstanden:**

die ÖSHZ
die Vereinigungen von ÖSHZ
die öffentlichen Darlehenskassen oder „Berge der
Barmherzigkeit“ im Sinne von Artikel 276 des Neuen Gemeindegesetzes
die autonomen Gemeindebetriebe.

Titel VI Kapitel V des Neuen Gemeindegesetzes sieht für Gemeinden die Möglichkeit vor, auf Initiative ihres Gemeinderates „autonome Gemeindebetriebe“ zu gründen, um ihre industriellen und/oder kommerziellen Aktivitäten zu leiten, die als solche anerkannt sind durch den Königlichen Erlass vom 10.4.1995 zur Bestimmung der Tätigkeiten industrieller oder kommerzieller Art, für die der Gemeinderat einen mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Gemeindebetrieb gründen kann. Der autonome Gemeindebetrieb besitzt eine Rechtspersönlichkeit und ist eine Einrichtung getrennt von der Gemeinde, die den Betrieb gegründet hat. Der Gemeindebetrieb unterliegt jedoch weiterhin der Kontrolle der Gemeinde, von der er gegründet wurde.

- die Kommunalverbände

im Sinne des Dekretes des Flämischen Rates vom 06.07.2001 über die zwischengemeindliche Zusammenarbeit betreffend die Interkommunalen Einrichtungen, deren gesamter Zuständigkeitsbereich innerhalb der Grenzen der Flämischen Region liegt.

im Sinne des Dekretes des Wallonischen Regionalrates vom 05.12.1996 über die wallonischen Interkommunalen betreffend die Interkommunalen Einrichtungen, deren Zuständigkeitsbereich innerhalb der Grenzen der Wallonischen Region liegt.

im Sinne des Gesetzes vom 22.12.1986 über die Interkommunalen Einrichtungen betreffend die Interkommunalen Einrichtungen der Region Brüssel-Hauptstadt und betreffend die überregionalen Interkommunalen.

- die lokalen Polizeizonen, die auf Grund des Gesetzes vom **07.12.1998** zur Organisation eines integrierten Polizeidienstes gegründet wurden und in zwei Ebenen gegliedert sind.

- die Agglomerationen und Gemeindeföderationen.

- die von den Agglomerationen und Gemeindeföderationen abhängigen öffentlichen Einrichtungen.

- die Provinzen.

- die von den Provinzen abhängigen öffentlichen Einrichtungen. Darunter werden die autonomen Provinzialbetriebe verstanden.

Das Gesetz vom 25.06.1997 zur Abänderung des Provinzialgesetzes sieht für Provinzen die Möglichkeit vor, auf Initiative ihres Provinzialrates für die Abwicklung ihrer industriellen oder kommerziellen Aktivitäten „autonome Provinzialbetriebe“ zu gründen, die als solche durch den Königlichen Erlass vom 09.03.1999 zur Bestimmung der industriellen oder kommerziellen Aktivitäten anerkannt sind, für die der Provinzialrat einen mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Provinzialbetrieb gründen kann. Der autonome Provinzialbetrieb besitzt Rechtspersönlichkeit ausgestattet und ist eine von der Provinz getrennte Einrichtung, die den Betrieb gegründet hat. Der Betrieb unterliegt jedoch weiterhin der Kontrolle der Provinz, von der er gegründet wurde.

- die Flämische Gemeinschaftskommission (VGC) und die Französische Gemeinschaftskommission (FGC).
- die regionalen Wirtschaftseinrichtungen im Sinne der Kapitel II und III des Rahmengesetzes vom 15.07.1970 über die Organisation der Planung und wirtschaftlichen Dezentralisierung, abgeändert durch das Dekret des Wallo-nischen Regionalrates vom 25.05.1983 und die Dekrete des Flämischen Regionalrates vom 27.06.1985 bzw. 12.07.1990. Darunter werden die regionalen Entwicklungsgesellschaften und die regionalen Wirtschaftsräte verstanden.
- die vom König angegebenen Einrichtungen im Sinne des Gesetzes vom 16.03.1954 über die Kontrolle von einigen gemeinnützigen Einrichtungen, bezüglich ihrer Personalmitglieder, für die kein Kindergeldbeitrag für Arbeitnehmer an das LSS zu zahlen ist, sofern sie nicht zur direkten Zahlung von Familienleistungen an diese Personalmitglieder verpflichtet sind.
Konkret betroffen sind davon 2 Einrichtungen: „Service d'Incendie et d'Aide medicale urgente de la Region de Bruxelles-Capitale/Brusselse hoofdstede-lijk Dienst voor Brandweer en dringende medische Hulp“ (Feuerwehr und medizinische Notfallversorgung), die beide von der Region Brüssel-Haupt-stadt abhängen.
- die Vereinigungen mehrerer der o.a. Einrichtungen.
- die VoE „Vlaamse Operastichting“ (Flämische Opernstiftung) für Personal, das bei der Interkommunalen „Opera voor Vlaanderen“ fest ernannt war und unter Beibehaltung des Statuts übernommen wurde.

TITEL 2

DIE BESONDEREN SOZIALVERSICHERUNGS- REGELUNGEN FÜR PROVINZIALE UND LOKALE VERWALTUNGEN

K A P I T E L 1

KINDERGELD

A. GESETZLICHE GRUNDLAGE

1.2.101

Die im Königlichen Erlass vom 19.12.1939 koordinierten Gesetze über das Kindergeld für Arbeitnehmer bilden die allgemeine gesetzliche Grundlage.

B. GELTENDES SYSTEM

1.2.102

Für Arbeitgeber im Sinne von Artikel 32 der o.a. koordinierten Gesetze – d.h. die bereits dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber – gilt das in diesen Gesetzen vorgesehene System, vorbehaltlich bestimmter Abweichungen gemäß Königlichem Erlass vom 26.03.1965 über das Kindergeld für einige Kategorien des durch den Staat bezahlten Personals.

Der Betrag und die Gewährungsbedingungen des durch das LSSPLV ausgezahlten Kindergelds sind mindestens ebenso günstig wie das Kindergeld, das den Staatsbediensteten gewährt wird.

K A P I T E L 2

BERUFS-KRANKHEITEN

A. GESETZLICHE GRUNDLAGE

1.2.201

Das Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor legt die Grundprinzipien für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor fest. Es ist ein Rahmengesetz, das nur für den Fall greift, dass Ausführungserlässe gefasst werden.

B. ALLGEMEINE REGELUNG

1.2.202

Für die Gemeinden, von ihnen abhängige öffentliche Einrichtungen, Interkommunale Einrichtungen, Provinzen, von den Provinzen abhängige öffentliche Einrichtungen, Dienststellen der Kollegien der flämischen Gemeinschaftskommission und der französischen Gemeinschaftskommission gilt für alle Personalmitglieder (definitiv Ernannte, Praktikanten, Vertragspersonal und bezuschusstes Vertragspersonal) das Gesetz vom 03.07.1967 kraft des Königlichen Erlasses vom 21.01.1993 zur Durchführung des Gesetzes vom 03.07.1967 über die Entschädigung für Berufskrankheiten, zugunsten einiger Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen, die dem LSSPLV angeschlossen sind.

C. AUSNAHMEN

1.2.203

Die dem LSSPLV angeschlossenen regionalen Wirtschaftseinrichtungen und gemeinnützigen Einrichtungen fallen unter das Gesetz vom 03.07.1967 auf Grund des Königlichen Erlasses vom 05.01.1971 über die Entschädigung für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor.

K A P I T E L 3

ARBEITSUNFÄLLE UND UNFÄLLE AUF DEM WEG VOM UND ZUM ARBEITSPLATZ

A. GESETZLICHE GRUNDLAGE

1.2.301

In der Regel unterliegen die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen der Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors, geregelt durch das Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor.

Das o.a. Gesetz findet kraft Königlichen Erlasses vom 13.07.1970 jedoch keine Anwendung für autonome Provinzialregionen, Gemeindeverbände oder autonome Gemeinderegionen, die ausschließlich Personalmitglieder mit Arbeitsvertrag beschäftigen. Diese Verwaltungen unterliegen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors, die durch das Arbeitsunfallgesetz vom 10.04.1971 festgelegt ist.

B. ALLGEMEINE REGELUNG

1.2.302

Das Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor gilt für:

definitiv Ernannte Personalmitglieder, Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, Mitglieder des Hilfspersonals oder aufgrund eines Arbeitsvertrags eingestellte Personalmitglieder der Gemeinden, von Gemeinden abhängigen Einrichtungen, Agglomerationen und Gemeindeföderationen, lokalen Polizeikorps, Provinzen, von **Provinzen** abhängigen Einrichtungen, Verwaltungen und anderen Dienste der Kollegien der Flämischen und Französischen Gemeinschafts-kommission auf Grund des Königlichen Erlasses vom 13.07.1970.

definitiv Ernannte, Praktikanten, Zeit-Personal, Hilfspersonal oder Personal mit Arbeitsvertrag der dem LSSPLV angeschlossenen regionalen Wirtschaftseinrichtungen und gemeinnützigen Einrichtungen kraft Königlichen Erlasses vom 12.06.1970 über den Schadenersatz für Arbeitsunfälle und Wegeunfälle zugunsten der Personalmitglieder der Einrichtungen öffentlichen Interesses und autonomen öffentlichen Unternehmen.

definitiv Ernannte, Praktikanten, Zeit-Personal, Hilfspersonal oder Personal mit Arbeitsvertrag der Gemeindevereinigungen, von denen mindestens ein Personalmitglied einem öffentlich-rechtlichen Statut auf Grund des Königlichen Erlasses vom 13.07.1970 unterliegt.

Erforderlich ist, daß mindestens ein statutarisches Personalmitglied bei der Interkommunalen Einrichtung beschäftigt ist. Es reicht nicht, daß die Interkommunale Einrichtung früher ein statutarisches Personalmitglied beschäftigte oder daß die Satzung noch stets die Möglichkeit vorsieht, ein statutarisches Personalmitglied zu beschäftigen.

C. AUSNAHMEN

1.2.303

Das Gesetz vom 10.04.1971 über Arbeitsunfälle gilt für:

Gemeindeverbände und autonome Gemeinderegionen ohne Personalmitglied mit

einem öffentlich-rechtlichen Statut
autonome Provinzialregionen
Ärzte in Ausbildung zum Facharzt, die unter Artikel 15bis des Königlichen
Erlasses vom 28.11.1969 fallen
Tageseltern
Künstler.

D. HINWEISE

1.2.304

Gemäß dem Gesetz vom **03.07.1967** kann die ausführende Gewalt juristische Personen oder Einrichtungen benennen, die das berufliche Risiko (einschließlich der daraus entstehenden Entschädigungen und Renten) der lokalen und provinziellen Verwaltungen tragen müssen. Die ausführende Gewalt kann auch per Königlichem Erlass die Verwaltungen selbst verpflichten, eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle abzuschließen. Bis heute ist das jedoch nicht geschehen.

Falls die Einstellungsverwaltung dies wünscht, steht es ihr frei, bei einer dafür zuständigen Versicherungsgesellschaft eine Versicherung abzuschließen, um sich ganz oder teilweise gegen die Kosten, die durch einen Arbeitsunfall verursacht werden können, abzusichern. Falls die Einstellungsverwaltung dieses so genannte Versicherungsrecht nicht in Anspruch nimmt, muss das Berufsrisiko natürlich von der Verwaltung selbst getragen werden.

K A P I T E L 4

JAHRES-URLAUB

A. GESETZLICHE GRUNDLAGE

1.2.401

1. „Öffentliches System“

Das „öffentliche System“ des Jahresurlaubs wird für die wallonischen und Brüsseler lokalen Verwaltungen noch immer durch den Königlichen Erlass vom 30.01.1979 über die Bewilligung eines Urlaubsgeldes an Bedienstete der allgemeinen Verwaltung des Königreiches festgelegt. Für die flämischen lokalen Verwaltungen wird dies durch den Erlass der Flämischen Regierung vom 13.09.2002 über die Bewilligung und Festlegung des Urlaubsgeldes des Gemeindepersonals und des Provinzialpersonals geregelt.

2. „System der Privatangestellten“

Das für den Jahresurlaub vorgesehene „System der Privatangestellten“ wird durch Titel III des Königlichen Erlasses vom 30.03.1967 zur Bestimmung der allgemeinen Ausführungsmodalitäten der Gesetze über den Jahresurlaub für Arbeitnehmer geregelt.

Artikel 17 des Gesetzes vom 26.06.1992 zur Einführung von sozialen und verschiedenen Bestimmungen beendet in Bezug auf die Jahresurlaubsregelung im Privatsektor die Unterscheidung zwischen Hand- und Geistesarbeitern in provinziellen und lokalen Verwaltungen. Wenn die Verwaltung die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30.03.1967 anwendet, findet auch für Handarbeiter stets die Regelung der Geistesarbeiter Anwendung.

Daraus folgt, daß seit dem 01.01.1993 das Urlaubsgeld für Handarbeiter der provinziellen und lokalen Verwaltungen nicht mehr vom Landesamt für Jahresurlaub, sondern stets direkt von der Verwaltung selbst bezahlt wird.

B. ALLGEMEINE REGELUNG

1.2.402

Die allgemeine Regelung gilt für Gemeinden und die von Gemeinden und Interkommunalen Einrichtungen abhängigen öffentlichen Einrichtungen.

Für diese Verwaltungen ist zwischen verschiedenen Personalkategorien zu unterscheiden.

1. Satzungsgemäß eingestelltes Personal

Für fest angestellte Personalmitglieder gilt stets das „öffentliche System“ gemäß Artikel 148 des Neuen Gemeindegesetzes.

Für Lehrpersonal gilt ebenfalls das öffentliche System gemäß Artikel 12 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 zur Durchführung des Sozialversicherungsgesetzes vom 27.06.1969.

2. Bezuschusstes Vertragspersonal

In den Regionen Flandern und Brüssel-Hauptstadt wird die Urlaubsregelung des subventionierten Vertragspersonals durch den Königlichen Erlass vom 30.03.1987 zur Durchführung von Artikel 8 des Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986 zur

Einführung einer Regelung für vom Staat bezuschusstes Vertragspersonal bei bestimmten lokalen Behörden geregelt. Auf Grund dieser Bestimmungen unterliegt das subventionierte Vertragspersonal nicht der Urlaubsregelung der Privatangestellten.

Das subventionierte Vertragspersonal der lokalen Behörden genießt eine besondere Jahresurlaubsregelung: Neben der normalen Bezahlung der Urlaubstage erhält es eine Zulage, die mindestens dem Urlaubsgeld für fest ernanntes Personal entspricht und gemäß dem „öffentlichen System“ berechnet und bezahlt wird.

In der Wallonischen Region genießt das subventionierte Vertragspersonal (= APE) das gleiche Urlaubssystem wie „normales“ Vertragspersonal der Provinz- oder Lokalverwaltung.

3. Vertragspersonal

Artikel 59 des Gesetzes vom 25.01.1999 über soziale Bestimmungen ändert Artikel 17 des Gesetzes vom 26.06.1992 über soziale Bestimmungen und legt fest, daß es dem Arbeitgeber obliegt, festzustellen, welche Jahresurlaubsregelung für Personalmitglieder der Gemeinden, Kommunalverbände und der Gemeinden unterstellten Einrichtungen gilt, mit Ausnahme des subventionierten Vertragspersonals, das nicht fest ernannt ist.

Die Lokalverwaltungen haben daher für ihr Vertragspersonal die Wahl zwischen dem „öffentlichen System“ und dem „System der Privatangestellten“.

4. Arbeitnehmer, die auf Grund von Artikel 60 § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die ÖSHZ beschäftigt sind

Für diese Arbeitnehmer gilt die gleiche Jahresurlaubsregelung wie für subventioniertes Vertragspersonal.

5. Jugendliche Arbeitnehmer

Ein jugendlicher Arbeitnehmer hat ab dem Urlaubsjahr 2001 Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage von maximal 4 Wochen, abzüglich der normalen Urlaubstage, auf die er Anspruch hat, sofern er folgende Voraussetzungen erfüllt:

- Er ist am 31. Dezember des Urlaubsdienstjahres jünger als 25 Jahre,
- er hat im Laufe des Urlaubsdienstjahres seine Schule, Lehre oder Ausbildung beendet und
- er hat nach dieser Beendigung mindestens einen Monat lang im Laufe des Urlaubsjahres Arbeit als Lohnempfänger verrichtet.

Der zusätzliche Urlaub wird im System „Privatangestellte“ auf Grund von Artikel 5 der koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub bewilligt. Der jugendliche Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seinen Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage tatsächlich wahrzunehmen, aber er kann nach Ausnutzung der normalen Urlaubstage zu Lasten der Arbeitslosenversicherung für diese Tage eine Jugendurlaubsleistung erhalten.

C. AUSNAHMEN

1.2.403

Zum „öffentlichen System“ zählen vor allem ihr Personal, unabhängig vom Statut (definitiv Ernannte, Praktikanten, Vertragspersonal, bezuschusstes Vertragspersonal usw.): die Provinzen und die von den Provinzen abhängigen öffentlichen

Einrichtungen.

K A P I T E L 5

PENSIONEN

A. GESETZLICHE GRUNDLAGE

1.2.501

1. „Öffentliches System“

Im „öffentlichen Pensionssystem“ werden die Pensionen gemäß dem Gesetz vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen berechnet. Diese Pensionsregelung gilt für definitiv ernannte Personalmitglieder der Provinz- und Lokalverwaltungen.

2. „Privates System“

Das „Privatsystem“ für Pensionen gilt für andere als statutarisch angestellte Personalmitglieder (u. a. Vertragspersonal, bezuschusstes Vertragspersonal, Personal auf Grund von Artikel 60...). Diese Personalkategorien fallen unter die Pensionsregelung für Arbeitnehmer.

B. ALLGEMEINE REGELUNG

1.2.502

Dieser Punkt behandelt ausschließlich die Pensionsregelung der definitiv ernannten Personalmitglieder der Lokalverwaltungen.

Die Verwaltungen sind in der Regel einem der folgenden vier Pensionssysteme angegliedert:

der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen, geregelt durch das Gesetz vom 25.04.1933 über die Pension des Gemeindepersonals und die Artikel 156 bis 169 des Neuen Gemeindegesetzes.

dem System der Neumitglieder des Landesamtes, geregelt durch das Gesetz vom 06.08.1993 über die Pensionen des definitiv ernannten Personals der Lokalverwaltungen.

dem System der einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossenen Verwaltungen.

dem System der Verwaltungen mit eigener Pensionskasse.

Zum „öffentlichen System – Pensionen der Lokalverwaltungen“ für deren definitiv ernanntes Personal gehören:

die Gemeinden. Für Angelegenheiten der Gemeindepensionen sind die Gemeinden innerhalb der Grenzen des Gesetzes (beschränkte kommunale Selbstverwaltung) zuständig.

die von Gemeinden abhängigen öffentlichen Einrichtungen (u. a. die ÖSHZ und die öffentlichen Darlehenskassen). Die Artikel 157 bis 166 des Neuen Gemeindegesetzes gelten für ihr definitiv ernanntes Personal gemäß Artikel 11 des Gesetzes vom 25.04.1933.

die Interkommunalen Einrichtungen, ebenfalls gemäß Artikel 11 des Gesetzes vom 25.04.1933.

die flämische Gemeinschaftskommission und die französische Gemeinschaftskommission. Bezüglich der Pensionsregelung fallen sie unter das Gesetz vom 25.04.1933.

C. SONDERFÄLLE

1.2.503

1. Die Provinzen

Für das definitiv ernannte Personal bei einer Provinz sind 3 Fälle denkbar:

- Brigadekommissare sind von Amts wegen der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen angeschlossen;
- die vom Provinzgouverneur ernannten Beamten unterliegen dem Pensionssystem der Staatsbediensteten;
- in Bezug auf die durch den Provinzialrat oder den ständigen Ausschuss ernannten Beamten ist die Provinz durch kein Gesetz dazu verpflichtet, für ihr Personal den gleichen Betrag vorzusehen wie den, der für Staatsbedienstete gilt.

Die Provinz verfügt daher über eine bestimmte, gesetzlich beschränkte Autonomie bei der Festlegung des Pensionssystems für das Personal. Sie kann für dieses Personal einer Vorsorgeanstalt beitreten oder – und dies ab **01.01.2005** – dem System der Neumitglieder des Landesamtes. In Ermangelung eines solchen Beitritts ist die eigene Pensionskasse der Provinz für die Verwaltung und Bezahlung der Pensionen zuständig.

2. Regionale Wirtschaftseinrichtungen

Diese Einrichtungen sind der „Gruppe der halbstaatlichen Einrichtungen“ angegliedert. In diesem Zusammenhang ist in Artikel 2 des Gesetzes vom 28.04.1958 bezüglich der Pensionen der Personalmitglieder gewisser gemeinnütziger Einrichtungen sowie ihrer Berechtigten vorgesehen, daß für definitiv Ernante oder Praktikanten vor der Ernennung die gleiche Pensionsregelung wie für Beamte der allgemeinen Verwaltung des Königreiches gilt. Das Pensionssystem der Gemeinde findet hier keine Anwendung.

3. Korps der lokalen Polizei

Die Korps der lokalen Polizei wurden ebenso wie die föderale Polizei ab dem **01.04.2001** von Amts wegen dem Pensionsfonds der integrierten Polizei angegliedert, der kraft des Gesetzes vom 06.05.2002 zur Schaffung des Pensionsfonds der integrierten Polizei und zur Festlegung besonderer Bestimmungen in Sachen sozialer Sicherheit eingerichtet wurde.

4. Regionaleinnehmer

Kraft des Artikels 161 des Neuen Gemeindegesetzes sind die definitiv ernannten Regionaleinnehmer in Sachen Pensionsregelung von Rechts wegen der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen angeschlossen.

Das Ministerium der Flämischen Gemeinschaft, das die Gehälter der Regionaleinnehmer auszahlt, **überweist** den Pensionsbeitrag für die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen direkt an das LSSPLV. Der Minister des **Inneren** berechnet daraufhin den durch einen Regionaleinnehmer bedienten Gemeinden und ÖSHZ dessen Lohnbetrag zuzüglich der Kosten, der Sozialversicherungsbeiträge und der Pensionsbeiträge.

TITEL 3

DIE PENSIONSSYSTEME DER FEST ERNANNTEN PERSONALMITGLIEDER DER LOKALEN VERWALTUNGEN

K A P I T E L 1

ALLGEMEIN

PERSONALMITGLIEDER

1.3.101

Seit 1987 ist das LSSPLV eine Einrichtung für die Einziehung von Pensionsbeiträgen für fest ernannte Beamten der lokalen Verwaltungen, die einem solidarischen Pensionssystem angeschlossen sind.

Zur Zeit gibt es zwei Pensionssysteme, die vom LSSPLV verwaltet werden: die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Behörden (seit 1987) und das System der Neumitglieder des Landesamtes (seit 1994). Diese beiden „Gruppen“ werden getrennt verwaltet. Ein Beitritt zu einem dieser beiden Pensionssysteme ist unwiderruflich.

Seit den Bestimmungen des Gesetzes vom 06.08.1993 betreffend die Pensionen des fest ernannten Personals der Lokalverwaltungen können die lokalen Verwaltungen für ihr satzungsgemäßes Personal zwischen vier Pensionssystemen wählen:

- der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Behörden (LSSPLV)
- dem System der Neumitglieder des Landesamtes (LSSPLV)
- dem System der lokalen Verwaltungen, die für ihre fest ernannten Personalmitglieder die Pensionen einer Altersvorsorgeanstalt anvertraut haben.
- dem System der Verwaltungen mit eigener Pensionskasse. Diese Verwaltungen können jederzeit den Beitritt ihres Personals beschließen:
 - entweder zum System der Neumitglieder des Landesamtes
 - oder einer Altersvorsorgeanstalt (durch Vertrag).

Das LSSPLV ist auch die Einrichtung für die Einziehung von Pensionsbeiträgen für alle definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Polizeikörpers, die seit dem **01.04.2001** von Rechts wegen dem Pensionsfonds der integrierten Polizei angeschlossen sind.

K A P I T E L 2

**DIE GEMEINSAME PENSIONSREGELUNG DER LOKALEN
BEHÖRDEN (GRUPPE 1)**

1.3.201

Der Königliche Erlass Nr. 491 vom 31.12.1986 hat am 1.1.1987 die beim Innen-Ministerium eingerichtete Verteilerkasse für die Pensionen des Gemeindepersonals abgeschafft. Ab diesem Datum wird das Personal der Verwaltungen, die der Verteiler-kasse angeschlossen waren, von Amts wegen und unwiderruflich der vom LSSPLV verwalteten gemeinsamen Pensionsregelung angeschlossen.

Neubeitritt

Die Verwaltung, die entweder die Zahlung der Pensionen der satzungsgemäßen Personalmitglieder durch Vertrag einer Altersvorsorgeanstalt anvertraut oder über eine eigene Pensionskasse verfügt, kann der gemeinsamen Pensionsregelung beitreten. Dieser Beitritt gilt jedoch nur für Beamte, die ab dem Datum des Beitritts innerhalb der Verwaltung ernannt werden, und nicht für Beamte, die bereits vor dem Beitritt fest ernannt waren. Bezüglich der Letzteren und bezüglich der bereits pensionierten Festangestellten blieb die Verwaltung für die vollständige Übernahme der Pensionslasten selbst verantwortlich. Diese Beschränkung war für jeden neuen Beitritt ein Hindernis. Aus diesen Gründen wurde das System der Neumitglieder des Landesamtes eingeführt, um die Bedingungen für einen Beitritt zum LSSPLV flexibler zu gestalten.

K A P I T E L 3

**DAS SYSTEM DER NEUMITGLIEDER DES LANDESAMTES
(GRUPPE 2)**

1.3.301

Durch das o.a. Gesetz vom 6.8.1993 wurde das System der Neumitglieder des Landes-amtes eingeführt.

Neubeitritt

Im Gegensatz zur gemeinsamen Pensionsregelung werden im Rahmen eines Beitritts zum System der Neumitglieder des Landesamtes alle zum Zeitpunkt des Beitritts fest ernannten Personalmitglieder der Lokalverwaltung angeschlossen und ihre künftigen Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen durch dieses System übernommen.

Durch das neue System wird gleichzeitig ein Teil der Pensionslast der Verwaltung übernommen, der vor dem Jahr des Beitritts einging. Der Teil der laufenden Pensionen, der übernommen wird, ist für jede Verwaltung individualisiert und entspricht der veranschlagten Lohnmasse des satzungsgemäß eingestellten Personals der betreffenden Verwaltung im Jahr des Beitritts, multipliziert mit dem für dasselbe Jahr im neuen System festgelegten Pensionsbeitragssatz, abzüglich des Betrags der Pensionen, die im Jahr des Beitritts eingehen.

Das LSSPLV legt daraufhin die Pensionen fest, die Bestandteil der Übernahme sein werden, angefangen mit den Pensionen mit dem jüngsten Eingangsdatum (= im Prinzip diejenigen, die am längsten zu zahlen sind).

Für den übernommenen Teil der Pensionen (= im Prinzip erlöschen zuerst die Pensionen mit dem frühesten Eingangsdatum) kommt weiterhin die Behörde auf, die, sofern sie dies wünscht, eine Altersvorsorgeanstalt oder den Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes mit der Verwaltung und Zahlung der Pensionen durch Vertrag betrauen kann.

K A P I T E L 4

**DAS SYSTEM DER EINER ALTERSVORSORGEANSTALT
ANGESCHLOSSENEN BEHÖRDEN (GRUPPE 3)**

1.3.401

Die lokalen Verwaltungen, die weder Gruppe 1 noch Gruppe 2 angeschlossen sind, können durch Vertrag eine Altersvorsorgeanstalt mit der Verwaltung und Zahlung der Pensionen ihres ernannten Personals betrauen.

Eine Altersvorsorgeanstalt ist eine mit dem Management der kollektiven Alter- und Hinterbliebenenpensionskassen beauftragte Einrichtung, mit der eine örtliche Behörde einen Vertrag über die Zahlung der Pensionen ihrer fest ernannten Personalmitglieder und ihrer Berechtigten abgeschlossen hat.

K A P I T E L 5

**DAS SYSTEM DER VERWALTUNGEN MIT EIGENER
PENSIONSKASSE (GRUPPE 4)**

1.3.501

Die Verwaltungen, die weder den LSSPLV-Pensionssystemen noch einer Altersvorsorgeanstalt angeschlossen sind, entscheiden selbst über die Finanzierung ihrer Pensionen. Die Verwaltungen entscheiden sich dabei für ein Verteilungs-system, für eine Form der Kapitalbildung (was die Bildung von Rücklagen beinhaltet) oder für ein gemischtes System. Das Management und die Zahlung dieser Pensionen werden von der Verwaltung selbst vorgenommen.

K A P I T E L 6

DER PENSIONS FONDS DER INTEGRIERTEN POLIZEI (GRUPPE 5)

1.3.601

Dieser Fonds wurde am 01.04.2001 eingerichtet und wird mit Pensionsbeiträgen aus dem Gehalt aller definitiv ernannten Personalmitglieder der Polizeidienste finanziert. In einer Übergangsperiode bis 31.12.2002 wurden die Beiträge noch den Pensionsregelungen überwiesen, denen die Personalmitglieder der Polizeidienste bis zum 01.04.2001 angeschlossen waren. Ab dem 01.01.2003 erfolgt die Einziehung unmittelbar zugunsten des Pensionsfonds der integrierten Polizei. Mit der Verwaltung dieses Fonds wird der Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes betraut, der zugleich für die Berechnung der Pensionen zuständig ist.

K A P I T E L 7

BESTIMMUNG DES BEITRAGSPROZENTSATZES

1.3.701

Der Pensionsbeitragssatz, der zur Finanzierung der Pensionen der ehemaligen Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen, die dem LSSPLV angeschlossen sind, und der Pensionen ihrer Berechtigten notwendig ist, wird gemäß Artikel 161 des Neuen Gemeindegesetzes für die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Behörden und gemäß Artikel 7 des Gesetzes vom 6.8.1993 über die Pensionen des fest angestellten Personals der lokalen Behörden für das System der Neumitglieder des Landesamtes bestimmt.

Der Beitragssatz wird jährlich festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung der - über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren - vorhersehbaren Entwicklung des Verhältnisses zwischen der voraussichtlichen Pensionslast und der voraussichtlichen Lohnmasse des fest angestellten Personals, das den vorgenannten Systemen angeschlossen ist.

Der Beitragsprozentsatz beinhaltet einen festen persönlichen Beitrag von 7,5% und einen variablen Arbeitgeberbeitrag.

Der Verwaltungsausschuss des LSSPLV hat den Prozentsatz des Pensionsbeitrags zur Finanzierung der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Behörden (Gruppe 1) und des Pensionsfonds der integrierten Polizei für das Jahr 2006 auf 27,5% festgesetzt. Der Prozentsatz des Beitragssatzes, der für das System der Neumitglieder des Landesamtes (Gruppe 2) angewandt wird, wurde für 2006 auf 32,5% festgesetzt. Diese Beitragssätze werden auf die Gehälter angewandt, die jede lokale Behörde an die ernannten Personalmitglieder zahlt, die dem Pensionsfonds während des laufenden Jahres angeschlossen sind.

Wenn der Erlös aus den Pensionsbeiträgen für ein bestimmtes Jahr höher zu sein scheint als die tatsächlichen Pensionsausgaben für dieses Jahr, wird der Überschuss dem Reservefonds für Pensionen des LSSPLV gutgeschrieben. Sowohl dieser Überschuss als auch die dadurch entstehenden finanziellen Einnahmen können ausschließlich zur Finanzierung des Pensionssystems, aus dem der Überschuss hervorgeht, verwendet werden.

K A P I T E L 8

ANTRAG AUF BEITRITT ZU GRUPPE 1 ODER 2

1.3.801

Falls eine Verwaltung der gemeinsamen Pensionsregelung beitreten möchte, muss sie dies beim LSSPLV per Einschreiben beantragen. Handelt es sich sowohl um eine neue lokale Verwaltung oder eine lokale Verwaltung, die zum ersten Mal als Arbeitgeber auftritt, so kann der Antrag auf Beitritt zur Gruppe 1 mittels des Formulars R1 eingereicht werden, das im Rahmen eines Beitritts als Arbeitgeber zum LSSPLV (siehe unten) zu übermitteln ist.
Der Beitritt zur Gruppe 1 ist freiwillig, aber unwiderruflich. Er kann innerhalb eines Kalenderjahres stattfinden.

In diesem System werden die Pensionen stets vom Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes festgesetzt und gezahlt.

1.3.802

Eine Verwaltung, die ihr Personal der Gruppe 2 anschließen möchte, muss beim LSSPLV per Einschreiben einen Beitrittsantrag einreichen. Der Antrag muss spätestens am 31. Dezember eines Jahres eingereicht worden sein, damit der Beitritt am 1. Januar des darauf folgenden Jahres wirksam wird.

Jede neu angeschlossene Verwaltung kann, sofern sie dies wünscht, eine Vorsorgeanstalt mit der Verwaltung und Zahlung der im System der **Neumitglieder** des Landesamtes aufgenommenen und finanzierten Pensionen betrauen. Dies ist im Antrag zu präzisieren.

Ist dies nicht geschehen, werden die Pensionen vom Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes festgesetzt und gezahlt.

Der Beitritt zu diesem System ist freiwillig, aber unwiderruflich.

TITEL 4

DAS SYSTEM DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG UND DES LAUFBAHNENDES DES PFLEGE- UND BETREUUNGS- PERSONALS

K A P I T E L 1

ALLGEMEIN

1.4.101

Art. 59 des Gesetzes vom 02.01.2001 über die sozialen, haushaltstechnischen und verschiedenen Bestimmungen und seine Ausführungserlasse sehen eine Reihe von Maßnahmen zur **Befreiung von Arbeitsleistungen** oder/und des Laufbahnendes im Gesundheitspflegesektor vor.

K A P I T E L 2

ANWENDUNGSBEREICH

1.4.201

Die Maßnahmen zur **Befreiung von Arbeitsleistungen** und zum Laufbahnende gelten für Personalmitglieder folgender Arbeitgeber:

- Einrichtungen im Sinne von Artikel 34, **erster Absatz, 7°, 8°, 9 a), 11°, 12° und 13°** des am 14.07.1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung, namentlich:
 - o Anstalten für Rehabilitation und Umschulung
 - o **medizinisch-pediatrische Zentren für Kinder mit einer chronischen Erkrankung**
 - o Erholungs- und Pflegeheime, psychiatrische Pflegeheime und Tagespflegestätten
 - o Seniorenheime
 - o **Zentren für die Kurzzeitbetreuung**
 - o **Einrichtungen mit gemeinsamem Wohnsitz oder Aufenthaltsort für Betagte**
 - o Dienste für **Heimpflege**

Wenn die o.a. Vorteile gewährt werden, haben die o.a. Arbeitgeber Anspruch auf eine finanzielle Unterstützung, die vom LIKIV berechnet und bezahlt wird. Für die Sozialversicherungsmeldung hat dies keine praktischen Auswirkungen.

Bezüglich der Arbeitnehmer kommen nur **das Pflegepersonal (einschließlich der Krankenhauspflegeassistenten und der Sozialpfleger) und das Betreuungspersonal in Betracht. Es betrifft:**

- **Sanitäter der Notdienste**
- **Labortechniker**
- **Techniker für bildgebende Diagnoseverfahren**
- **Techniker für medizinisches Material, insbesondere in den Sterilisationsdiensten**
- **Mitarbeiter Patiententransport**
- **in die Pflgeteams integrierte Betreuungsausbilder**
- **logistische Assistenten**
- **Sozialarbeiter und psychologische Assistenten, die in Pflgeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind**
- **Arbeitnehmer im Sinne der Artikel 54bis und 54ter des Königlichen Erlasses Nr. 78 vom 10.11.1967**
- **Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden und Diätspezialisten**
- **Psychologen, Heilpädagogen und Pädagogen, die in Pflgeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind.**

Die Beschreibung der Qualifikationen bezieht sich auf die tatsächlich erfüllte Funktion gemäß den Bestimmungen des Vertrages.

O.a. Personalmitglieder müssen Lohnempfänger (definitiv ernannt oder mit Arbeitsvertrag) und entweder auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis beschäftigt sein. Diese letzte Kategorie kommt natürlich nur anteilig für die Anwendung der **Befreiung von Arbeitsleistungen** und des Laufbahnendes in Betracht.

K A P I T E L 3

VORTEILE ZUGUNSTEN DES PERSONALMITGLIEDS

1.4.301

Das Personalmitglied kann sich in erster Linie für eine Reihe von Stunden der **Befreiung von Arbeitsleistungen** mit Lohnfortzahlung entscheiden. Diese **Befreiung von Arbeitsleistungen** wird auf Jahresbasis berechnet und kann nach freiem Ermessen über das Jahr verteilt sein. An zweiter Stelle kann sich das Personalmitglied für eine Prämie in Höhe eines bestimmten Prozentanteils des Lohns entscheiden. Diese Prämie muss grundsätzlich monatlich bezahlt werden.

Die Option Befreiung von Arbeitsleistungen ist stets endgültig. Die Aufrechterhaltung von Leistungen, die an eine Prämie gekoppelt ist, kann dagegen jederzeit in eine Befreiung von Arbeitsleistungen umgewandelt werden.

Beide Vorteile vergrößern sich, wenn das Personalmitglied die Altersgrenze von 50 bzw. 55 Jahren erreicht:

- Personalmitglieder, die 45 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 96 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr oder auf eine Prämie in Höhe von 5,26 %, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.
- Personalmitglieder, die 50 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 192 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr oder auf eine Prämie in Höhe von 10,52%, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.
- Personalmitglieder, die 55 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 288 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr oder auf eine Prämie in Höhe von 15,78%, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.

K A P I T E L 4

AUSGLEICH DER BEFREIUNG VON ARBEITSLEISTUNGEN

1.4.401

Die Befreiung von Arbeitsleistungen muss durch eine Neueinstellung oder durch eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitsdauer eines anderen Arbeitnehmers ausgeglichen werden. Nicht in Betracht kommen hierbei Arbeitnehmer, die zur Ausführung der Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom **18.07.2002** über Maßnahmen im Hinblick auf die Arbeitsstellenförderung im nichtkommerziellen Sektor („soziale MARIBEL“-Maßnahme) eingestellt wurden, sowie bezuschusstes Vertragspersonal, beschäftigt in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einführung einer Regelung für vom Staat bezuschusstes Vertragspersonal bei bestimmten lokalen Verwaltungen.

K A P I T E L 5

IN-KRAFT-TRETEN DER MASSNAHMEN

1.4.501

Der Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung und Laufbahnende ist stufenweise in Kraft gesetzt worden:

- am **01.08.2001** für Personalmitglieder, die mindestens 45 Jahre alt sind,
- am **01.12.2002** für Personalmitglieder, die mindestens 50 Jahre alt sind,
- am **01.12.2003** für Personalmitglieder, die mindestens 55 Jahre alt sind.

ZWEITE TEIL

VERPFLICHTUNGEN DER UND AUFSICHT ÜBER DIE ANGESCHLOSSENEN VERWALTUNGEN

TITEL 1

BEANTRAGUNG EINER UNTERNEHMENSNUMMER

K A P I T E L 1

BEANTRAGUNG EINER UNTERNEHMENSNUMMER

2.1.101

Jedes Mal, wenn eine neue provinzielle oder lokale Verwaltung eingerichtet wird – d. h. eine Behörde, die in Anwendung von Artikel 32 der koordinierten Gesetze über das Kindergeld für Arbeitnehmer als Arbeitgeber beim LSSPLV angeschlossen werden kann –, muss das LSSPLV benachrichtigt werden.

Für diese neuen Arbeitgeber veranlasst das LSSPLV die notwendigen Schritte zur Erteilung einer einheitlichen Unternehmensnummer, anhand derer sie bei allen Kontakten mit Behörden identifiziert werden.

Die einheitliche Unternehmensnummer wurde von der Zentralen Unternehmensdatenbank des Föderalen Öffentlichen Dienstes Wirtschaft, KMU, Mittelstand und Energie eingeführt. Diese Nummer besteht aus zehn Ziffern und muss verwendet werden, wenn die Verwaltung mit einer anderen Behörde Kontakt aufnimmt.

Das LSSPLV erteilt sowohl Verwaltungen, die als Arbeitgeber auftreten, als auch solchen, die kein Personal beschäftigen, eine Unternehmensnummer. Die letzte Kategorie der Verwaltungen wird jedoch nicht in das Arbeitgeberverzeichnis des LSSPLV aufgenommen.

TITEL 2

ANTRAG AUF BEITRITT ZUM LSSPLV

K A P I T E L 1

VERWALTUNGEN, DIE VERPFLICHTET SIND, EINEN ANTRAG AUF BEITRITT ZUM LSSPLV ZU STELLEN

2.2.101

Jede provinzielle und lokale Verwaltung, die zum ersten Mal ein oder mehrere Personalmitglied/er einstellt oder zum ersten Mal Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer zahlen muss, muss sich beim LSSPLV als Arbeitgeber anmelden. Hierzu muss sie beim LSSPLV einen Antrag stellen

Das gleiche Verfahren muss von der provinziellen und lokalen Verwaltung angewandt werden, die, nachdem sie bereits dem LSSPLV angeschlossen war, während einer bestimmten Periode kein Personal mehr eingestellt hat und danach erneut einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt.

K A P I T E L 2

BEITRITTSVERFAHREN

2.2.201

Der Antrag auf Beitritt zum LSSPLV muss mit Formular R1 geschehen, das auf der LSSPLV-Website zur Verfügung steht, sowie durch Übermittlung einer Kopie oder Abschrift der Satzung der Verwaltung.

Im Rahmen eines möglichen Beitritts wird die Satzung der provincialen oder lokalen Verwaltung geprüft. Je nach Art der Behörde muss diese Satzung gemäß den geltenden Rechtsvorschriften abgefasst werden, d.h. den anwendbaren Bestimmungen des Provinzialgesetzes (autonome Provinzialregion), dem Neuen Gemeindegesetz (autonome Gemeinderegion), dem ÖSHZ-Gesetz vom 08.07.1976 (ÖSHZ-Vereinigungen) oder der regionalen Gesetzgebung über die Interkommunalen Einrichtungen (flämisches Dekret vom 06.07.2001 über die zwischengemeindliche Zusammenarbeit, wallonisches Dekret vom 05.12.1996 über die Interkommunalen Einrichtungen und das Gesetz vom 22.12.1986 über die Interkommunalen Einrichtungen).

Erst nachdem die Untersuchung der Satzung ergeben hat, dass sie mit den oben genannten gesetzlichen Bestimmungen vereinbar ist, kann die Verwaltung auf der Grundlage von Artikel 32 der koordinierten Gesetze über das Kindergeld für Arbeitnehmer dem LSSPLV angeschlossen werden.

Über das Formular R1 muss die Verwaltung eine Reihe von Fragen beantworten, die im Rahmen eines Beitritts zum LSSPLV grundlegend wichtig sind. Es handelt sich um folgende Fragen:

- Wann stellt die Verwaltung ihre ersten Arbeitnehmer ein und wie viele Arbeitnehmer werden am letzten Tag des Quartals beschäftigt sein?
- Wird die Verwaltung fest angestelltes Personal einstellen und, falls ja, wird es für dieses Personal der vom LSSPLV organisierten Pensionsregelung beitreten?
- Welcher Betrag wird für die monatlichen Vorschüsse der Sozialversicherungsbeiträge, die die Verwaltung dem LSSPLV schulden wird, zugrunde gelegt?
- Erteilt die Verwaltung dem LSSPLV eine Vollmacht für den automatischen Bankeinzug der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge?
- Wird die Verwaltung für die Ausfertigung und gegebenenfalls die Übermittlung der Sozialversicherungsmeldungen ein Full-Service-Sekretariat, einen Diensteanbieter oder einen Softwareanbieter in Anspruch nehmen?
- Stellt die Verwaltung einen lokalen Verwalter ein, der Zugang erhält zu den gesicherten Anwendungen der sozialen Sicherheit und, falls ja, welche Identitätsdaten hat dieser lokale Verwalter?

Nach Eingang der Antworten auf oben gestellte Fragen beim Landesamt erteilt dieses der Verwaltung eine Mitgliedsnummer sowie eine einheitliche Unternehmensnummer, sofern die Verwaltung noch nicht über eine solche verfügt (s.o.). Die LSSPLV-Mitgliedsnummer besteht aus acht Ziffern und wird langfristig wegfallen und ganz durch die einheitliche Unternehmensnummer ersetzt werden .

Dadurch wird die Verwaltung in das Arbeitgeberverzeichnis des LSSPLV eingetragen, das auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (www.sociale-sicherheit.be) eingesehen werden kann und in das Netzwerk der sozialen Sicherheit integriert wird. Sofern dies noch nicht geschehen ist, kann die Verwaltung keine DIMONA-Meldungen, DmfAppl-Sozialversicherungsmeldungen oder andere Meldungen an das LSSPLV vornehmen.

TITEL 3

DIE MELDUNGEN

K A P I T E L 1

ALLGEMEIN: DAS PROJEKT ELEKTRONISCHE VERWALTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT

2.3.101

Im Rahmen der Verwaltungsvereinfachung haben die Einrichtungen der sozialen Sicherheit verschiedene Meldeverfahren informatisiert. Dieses Projekt zur elektronischen Verwaltung der sozialen Sicherheit zielt auf eine drastische Verringerung der administrativen Pflichten der Arbeitgeber, wodurch eine Beschleunigung der Verwaltung erhofft wird. Die Durchführung dieses Projekts wird zu folgenden konkreten Ergebnissen führen:

- eine zahlenmäßige Verringerung der Meldeformulare,
- weniger Anlässe, aus denen der Arbeitgeber von den Sozialversicherungsanstalten kontaktiert wird, um Lohn- und Arbeitszeitdaten der Arbeitnehmer zu übermitteln
- einen geringeren Zeitaufwand für das Ausfüllen der übrigen Meldungen (dies wird u.a. dadurch erreicht, daß die Zahl der durchzuführenden Rubriken gekürzt wird und Daten mit Bezug auf weit zurückliegende Zeitabschnitte nicht mehr abgefragt werden).

Das Projekt zur elektronischen Verwaltung beruht auf drei Eckpfeilern:

- der Einführung der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung (DIMONA),
- der Einführung der multifunktionalen Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAppl) und
- der Einführung der Meldung von Sozialrisiken (MSR).

Neben den 3 Meldearten, die im Rahmen des Projekts zur elektronischen Verwaltung der sozialen Sicherheit entwickelt wurden, sind die provinziellen und lokalen Verwaltungen gesetzlich verpflichtet, für ihre ehemaligen politischen Mandats-träger und in bestimmten Fällen für ihre ehemaligen fest ernannten Personalmitglieder beim LSSPLV eine monatlich Pensionsmeldung einzureichen.

K A P I T E L 2

DIMONA

A. DER BEGRIFF „DIMONA“

2.3.201

DIMONA (**D**éclaration **I**mmédiate – **O**Nmiddellijke **A**angifte') ist die Abkürzung für Unmittelbare Beschäftigungsmeldung. Es handelt sich um eine elektronische Meldung, die dazu dient, den Sozialversicherungsanstalten jeden Dienstantritt oder -austritt eines Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber unmittelbar zu melden. Ab dem **01.10.2002** erhielten die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen die Möglichkeit, dem Meldesystem freiwillig beizutreten. Seit **01.01.2003** wurde DIMONA allgemein eingeführt, und in Belgien ansässige Arbeitgeber, einschließlich der lokalen und provincialen Verwaltungen, wurden verpflichtet, DIMONA-Meldungen vorzunehmen.

B. DER ELEKTRONISCHE PERSONALBESTAND

2.3.202

Die Meldung – die Eingabe der DIMONA-Daten – aller Personalmitglieder, mit denen die Verwaltung eine Arbeitsbeziehung unterhält, führt dazu, dass ein elektronischer Personalbestand angelegt wird, der die Beschäftigung innerhalb der Verwaltung umfassend wiedergibt.

C. DIE DIMONA-MELDUNG: ARTEN UND INHALT

2.3.203

Vier verschiedene Arten von DIMONA-Meldungen können unterschieden werden, nämlich :

- die Meldung des Dienstantritts eines Personalmitglieds,
- die Meldung des Dienstaustritts eines Personalmitglieds,
- die Meldung zur Änderung einer vorgenommenen Meldung und
- die Meldung zur Löschung einer vorgenommenen Meldung.

In der DIMONA-Meldung müssen die Identität des Arbeitgebers, die Identität des Personalmitglieds, die Funktion des Personalmitglieds und das Datum des Dienstantritts und/oder Dienstaustritts angegeben werden. Mit Ausnahme der Betreuer und Freiwilligen sind die DIMONA-Meldungen für alle vertraglichen und satzungsgemäßen Personalmitglieder der provincialen und lokalen Verwaltungen vorzunehmen. Sie sind auch dann vorzunehmen, wenn die Einstellung des Personalmitglieds nicht zur Zahlung eines Sozialversicherungsbeitrags für Arbeitnehmer führt

C. VERSAND DER DIMONA-MELDUNG

2.3.204

Die provincialen und lokalen Verwaltungen können die DIMONA-Meldungen an die soziale Sicherheit versenden:

- über die Internet-Anwendung, die auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (www.sociale-sicherheit.be) zur Verfügung steht. Diese Meldeart ist vor allem für Arbeitgebernützlich, die nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern (+/- 50) beschäftigen.
- über den vokal Server, der die Möglichkeit bietet, Meldungen telefonisch vorzunehmen. Dies ist nur bei einer sehr kleinen Zahl von DIMONA-Meldungen angezeigt.
- in Form strukturierter Berichte, wie MQLink, FTP oder Isabel. In solchen

VERPFLICHTUNGEN DER UND AUFSICHT ÜBER DIE ANGESCHLOSSENEN VERWALTUNGEN

Fällen wird die Technik der Datenübertragung genutzt. Für Arbeitgeber, die (jede Woche) eine große Zahl von Arbeitnehmern melden müssen, lohnt sich diese Technik. Verwaltungen oder Rechenzentren, die sich mit dem Gedanken befassen, in diese Technik zu investieren, können mit dem Eranova Contact Center Verbindung aufnehmen (Telefon: (02) 511 51 51, E-Mail: contactcenter@eranova.fgov.be) wenden.

Die Absender sind verpflichtet, die strukturierten Berichte unabhängig von ihrer Form mit einer digitalen Unterschrift zu versehen. Diese Unterschrift erfolgt in Form eines digitalen Zertifikats, das sowohl bei Belgacom als auch bei GlobalSign beantragt werden kann.

E. SANKTIONEN

2.3.205

Für den Fall, dass die DIMONA-Meldungen nicht oder nicht richtig vorgenommen werden, wird die Verwaltung mit einer Sanktion belegt in Form einer Gefängnisstrafe von 8 Tagen bis zu einem Jahr oder einer Geldbuße von 2.500 EUR bis 12.500 EUR (Art. 269 bis 274 des Strafgesetzbuches).

F. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN ÜBER DIE DIMONA-MELDUNG

2.3.206

Über die Portalsite der sozialen Sicherheit (www.sociale-sicherheit.be) können die administrativen Anweisungen zur DIMONA-Meldung abgefragt werden. Ferner verleiht diese Website unter anderem Zugang zum DIMONA-Glossar (zur Vornahme der Meldung in Form strukturierter Berichte), zu einem Formkontrollprogramm (Überprüfung der von Ihnen erstellten strukturierten Berichte auf Formfehler) und einer Rubrik mit häufig gestellten Fragen.

K A P I T E L 3

DIE QUARTALSMELDUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT (DmfAppl)

A. ALLGEMEIN

2.3.301

Jede dem LSSPLV angeschlossene Verwaltung ist verpflichtet, beim Landesamt vierteljährlich eine namentliche Meldung als Nachweis des Betrags der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge abzugeben.

Seit **01.01.2005** wird ein neues Modell der Quartalsmeldung angewandt, nämlich die Multifunktionelle Quartalsmeldung für provinzielle und lokale Verwaltungen (DmfAppl).

Die DmfAppl ist multifunktional, weil sie nicht ausschließlich vom LSSPLV zur Berechnung der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge und gleichgestellten Beiträge genutzt wird. Die in der Meldung enthaltenen Lohn- und Arbeitszeitangaben werden auch von verschiedenen anderen Einrichtungen für soziale Sicherheit genutzt, die mit der Auszahlung von Entschädigungen und Leistungen im Rahmen der sozialen Sicherheit beauftragt sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Pensionen, Berufskrankheiten und Kindergeld...).

B. ANTRAGSFRIST

2.3.302

Die Quartalsmeldung der sozialen Sicherheit muss beim LSSPLV vor Ablauf des Monats, der dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht, abgegeben werden.

Für die provinziellen und lokalen Verwaltungen, die sich zum Ausfüllen und Einreichen ihrer Sozialversicherungsmeldung an ein „Full Service“-Sekretariat wenden, verlängert sich diese Frist um 1 Kalendermonat: Ihre Meldung ist vor Ablauf des 2. Monats, der dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht, einzureichen.

C. VERSAND DER MELDUNG

2.3.303

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können die DmfAppl beim LSSPLV einreichen:

- über die Web-Anwendung, die auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (<http://www.soziale-sicherheit.be>) zur Verfügung steht. Diese Art der Meldung ist für Arbeitgeber bestimmt, die nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern (maximal 50) beschäftigen.
- in Form strukturierter Berichte, wie MQLink, FTP oder Isabel. In solchen Fällen wird die Technik der Datenübertragung genutzt. Für Verwaltungen oder Rechenzentren, die eine große Anzahl von Arbeitnehmern melden müssen, lohnt sich die Anwendung dieser Technik.

Die Absender sind verpflichtet, die strukturierten Berichte unabhängig von ihrer Form mit einer digitalen Unterschrift zu versehen. Diese Unterschrift erfolgt in Form eines digitalen Zertifikats, das sowohl bei Belgacom als auch bei GlobalSign beantragt werden kann.

VERPFLICHTUNGEN DER UND AUFSICHT ÜBER DIE ANGESCHLOSSENEN VERWALTUNGEN

D. AUSWIRKUNGEN FEHLENDER ODER VERSPÄTETER, UNVOLLSTÄNDIGER BZW. FEHLERHAFTER MELDUNGEN

2.3.304

Festlegung der geschuldeten Beiträge von Amts wegen

Für den Fall, dass innerhalb der erforderlichen Frist keine Meldung vorgenommen wird oder eine Meldung unvollständig oder fehlerhaft ist, setzt das LSSPLV den Betrag der geschuldeten Beiträge auf der Grundlage aller Elemente fest, die das LSSPLV bereits anhand zusätzlicher Auskünfte besitzt, die von der Verwaltung auf Verlangen des LSSPLV erteilt wurden.

Das LSSPLV kann die von der Verwaltung geschuldeten Beiträge auch auf der Grundlage des zuletzt angegebenen Betrages veranschlagen. Ein etwaiger Unterschied zwischen den tatsächlich geschuldeten und den veranschlagten Beträgen wird innerhalb des Monats nach Empfang der Meldung zurücküberwiesen. Über den Betrag der dadurch festgelegten Schuldforderung wird die Verwaltung per Einschreiben in Kenntnis gesetzt.

Ggf. erstellen die Beamten des LSSPLV-Inspektionsdienstes die fehlende(n) Meldung(en) auf Kosten der säumigen Verwaltung.

E. SANKTIONEN AUFGRUND VERSPÄTETER MELDUNG

2.3.305

1. Sanktionen

Eine Verwaltung, die ihre Meldungen beim LSSPLV nicht innerhalb der gesetzlichen Fristen abgibt, wird mit Geldbußen belegt.

Falls die Verwaltung die Meldung nicht innerhalb der vorgesehenen Fristen vornimmt oder die geforderten Auskünfte nicht innerhalb von vierzehn Tagen erteilt, wird eine pauschale Entschädigung von 5 EUR geschuldet, die sich um 2,50 EUR für jeden Teilbetrag von 2.500 EUR für Beträge über 5.000 EUR erhöht.

2. Verzicht auf die Anwendung von Sanktionen

Das LSSPLV kann von der Anwendung der in Punkt b. unter den vom Geschäftsführenden Ausschuss festgelegten und von den Ministern für soziale Angelegenheiten und des Innern genehmigten Bedingungen absehen:

- Falls die Quartalsmeldung vor Ablauf des Quartals, das dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht, vorgenommen wird und:
- soweit die Meldungen während der drei vorausgehenden Quartale fristgemäß vorgenommen wurden oder
- soweit die Verzögerung außerordentlichen Umständen zuzuordnen ist. In diesem Fall muss die Verzögerung begründet werden.
- wenn die Verwaltung angibt, dass sie nicht imstande ist, ihre Verpflichtungen aufgrund einer hinreichend nachgewiesenen höheren Gewalt innerhalb der gesetzten Frist zu erfüllen. Unter höherer Gewalt versteht man ein Ereignis, das sich dem Einfluss des Schuldners entzieht und unabhängig von seinem Willen eintritt, nach vernünftigem Ermessen unvorhersehbar und nach menschlichem Ermessen unabwendbar ist und es ihm völlig unmöglich macht, seiner Verpflichtung innerhalb der vorgesehenen Fristen nachzukommen. Außerdem darf bei den Ereignissen, die stattgefunden haben, kein einziger Fehler aufgetreten sein, für den der Schuldner verantwortlich ist.

F. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN ÜBER DIE DMFAPPL

2.3.306

Wenn die Verwaltungen bei der Erstellung der DmfAppl zusätzliche Informationen oder Hilfe benötigen, kann die Portalsite der sozialen Sicherheit unter folgender Adresse konsultiert werden: www.soziale-sicherheit.be.

Die Portalsite der sozialen Sicherheit bietet technische Angaben zur DmfAppl (u. a. Glossare) und administrative Anweisungen mit Erläuterungen zur Vornahme der DmfAppl-Meldung. Ferner können auf dieser Site auch alle strukturierten Anlagen konsultiert werden, in denen die verschiedenen, in der DmfAppl verwendeten Codes angegeben sind.

K A P I T E L 4

MELDUNG VON SOZIALRISIKEN (MSR)

A. DER BEGRIFF ‚SOZIALRISIKEN‘

2.3.401

Eine Meldung von Sozialrisiken (MSR) muss vorgenommen werden, wenn im Leben des **Arbeitnehmers** ein Ereignis eintritt, das Anlass geben kann zu:

- Leistungen, die bei der Ausführung der Kranken- und Invaliditätsversicherung (zum Beispiel im Falle einer langen Erkrankung und von Vaterschaftsurlaub) und bei der Ausführung der Mutterschaftsversicherung (zum Beispiel während des Schwangerschaftsurlaubs) geschuldet werden,
- Arbeitslosengelder, Zulagen zur Gewährleistung des Einkommens und Lohnzuschüsse

Die o.a. Ereignisse werden „Sozialrisiken“ genannt, und die MSR sind zum Zeitpunkt vorzunehmen, an dem eines dieser Sozialrisiken auftritt.

B. MELDUNG VON SOZIALRISIKEN

2.3.402

Die MSR beziehen sich auf jedes soziale Risiko und dies bedeutet, dass der Sektor Arbeitslosigkeit und der Sektor Arbeitslosengeld getrennte Formulare und Szenarien anwenden.

Der Arbeitgeber muss in der Meldung von Sozialrisiken zusätzliche Daten angeben, d. h. Daten, die im sozialen Sicherheitsnetz über die Quartalsmeldung der sozialen Sicherheit nicht verfügbar sind. Die Sozialversicherungsanstalten benötigen diese zusätzlichen Informationen, um zuerst festlegen zu können, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Leistung hat, und dann, um die Höhe der ggf. zu zahlenden Entschädigung festzulegen.

C. VERSAND DER MELDUNG VON SOZIALRISIKEN

2.3.403

Die provincialen und lokalen Verwaltungen können der sozialen Sicherheit die MSR auf drei Wegen übermitteln:

- Über die Portalsite der sozialen Sicherheit (www.sociale-sicherheit.be). Diese Art der Meldung ist für Arbeitgeber bestimmt, die nur eine geringe Anzahl von Meldungen vornehmen.
- Mittels Papierformulars, das der zuständigen Sozialversicherungsanstalt zu übermitteln ist.
- In Form strukturierter Berichte, wie MQLink, FTP oder Isabel. In solchen Fällen wird die Technik der Datenübertragung genutzt. Für Verwaltungen oder Rechenzentren, die (wöchentlich) eine große Anzahl von Meldungen von Sozialrisiken vornehmen müssen, lohnt sich die Anwendung dieser Technik.

Absender, die eine Investition in diese Technik in Erwägung ziehen, können sich an das Contact-Center Eranova (Tel.: (02) 511 51 51, E-Mail: contactcenter@eranova.fgov.be).

Seit dem **01.04.2003** sind die Absender verpflichtet, die strukturierten Berichte unabhängig von ihrer Form mit einer digitalen Unterschrift zu versehen. Diese Unterschrift erfolgt in Form eines digitalen Zertifikats, das sowohl bei Belgacom als auch bei GlobalSign beantragt werden kann.

**D. ZEITPLAN FÜR DAS IN-KRAFT-TRETEN DER MELDUNGEN VON
SOZIALRISIKEN**

2.3.404

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass die MSR ab **01.01.2003** stufenweise in Kraft gesetzt wurden.

Für den **Sektor Arbeitslosigkeit** sind am 20.1.2003 folgende Szenarien angelaufen:

- Szenario 3 - Meldung des Beginns der Teilzeitarbeit unter Beibehaltung der Rechte
- Szenario 6 – Monatliche Meldung der Teilzeitarbeit zur Berechnung der Einkommensgarantieleistung
- Szenario 8 – Monatliche Meldung der Arbeit im Rahmen eines Aktivierungsprogramms (Berufsumschulungsprogramm, Laufbahn oder Activa-Plan)

Am 14-4-2003 sind folgende Szenarien angelaufen:

- Szenario 9 - Meldung zur Feststellung des Anspruchs auf Jugendurlaub
- Szenario 10 – Monatliche Meldung der Stunden des Jugendurlaubs

Am 01.10.2003 sind folgende Szenarien angelaufen:

- Szenario 3 - Meldung des Teilzeitarbeitbeginns unter Beibehaltung der Rechte (für Lehrkräfte, die ausschließlich von den Gemeinden und Provinzen finanziert und gezahlt werden und deren Leistungen und Löhne in der DMFAPPL in vollem Umfang angegeben werden)
- Szenario 6 - Meldung des Teilzeitarbeitbeginns unter Beibehaltung der Rechte (für Lehrkräfte, die ausschließlich von den Gemeinden und Provinzen finanziert und gezahlt werden und deren Leistungen und Löhne in der DMFAPPL in vollem Umfang angegeben werden)

Am 06.01.2004 sind folgende Szenarien angelaufen:

- Szenario 2 – Jährliche Meldung einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit
- Szenario 5 - Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit

Ab 1.7.2006 kann außerdem folgendes Szenario angewandt werden:

- Szenario 1 – Meldung des Endes des Arbeitsvertrages oder Meldung der Vollzeit-Frühpension/Arbeitsbescheinigung.

Für den **Sektor Arbeitslosigkeit** sind am 01.01.2006 folgende Szenarien in Kraft getreten:

- Szenario 1 - Meldung von Arbeitsunfähigkeit, Mutterschaftsurlaub, vollständige Fernhaltung von der Arbeit als Mutterschutzmaßnahme, teilweise Fernhaltung von der Arbeit als Mutterschutzmaßnahme, Vaterschaftsurlaub (Art. 39, Absatz sechs des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971), Vaterschaftsurlaub (Art. 30, § 2 Gesetz vom **03.07.1978** über Arbeitsverträge) und Adoptionsurlaub.

- Szenario 6 - Meldung der Arbeitswiederaufnahme.
- Szenario 7 – Antragsformular MSR.

Am 1-4-2006 sind folgende Szenarien in Kraft getreten:

- Szenario 2: Monatliche Meldung im Falle der Wiederaufnahme der angepassten Arbeit im Laufe einer Periode von Arbeitsunfähigkeit, Ausübung der angepassten Arbeit im Rahmen einer Mutterschutzmaßnahme und Fortsetzung einer Aktivität bei einem der beiden Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer bei zwei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt ist und nur bei einem dieser beiden Arbeitgeber von der Arbeit freigestellt wird.
- Szenario 3 - Bescheinigung im Hinblick auf die Entschädigung von Stillpausen.

Am 01.10.2006 sind folgende Szenarien in Kraft getreten:

- Szenario 5 - Meldung der Urlaubstage eines Angestellten.

E. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN ÜBER DIE MSR

2.3.405

Falls bei der Erstellung der MSR noch Hilfe benötigt wird, können die administrativen Anweisungen und die technischen Daten (einschließlich der strukturierten Anlagen), nach Szenario zusammengestellt, auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (www.sociale-sicherheit.be) abgefragt werden. Auf dieser Portalsite befindet sich auch eine Testversion der MSR-Anwendung. Mit dieser Anwendung kann die Verwaltung Anwendungen erproben, mit denen die Meldungen von Sozialrisiken "online" übermittelt werden können.

Die innerhalb eines bestimmten Sektors anwendbaren Szenarien werden anhand von Simulationen weiter verdeutlicht. Anhand von Beispielen und Fallbeschreibungen wird die Anwendung der verschiedenen Risiken in der Praxis verdeutlicht. Diese Simulationen können wiederum auf der Portalsite der sozialen Sicherheit abgefragt werden.

Für weitere ergänzende technische Informationen kann die Verwaltung mit den Personen des Info-Dienstes der jeweiligen Sektoren Kontakt aufnehmen, deren Kontaktangaben auf der vorgenannten Portalsite zu finden sind. Auch das Contact-Center Eranova kann kontaktiert werden:

Koninklijke Prinsstraat 102
B-1050 Brüssel
Tel.: (02) 511 51 51
E-Mail: contactcenter@eranova.fgov.be

Für weitere ergänzende inhaltliche Informationen (Anweisungen und Glossar) können Sie Kontakt aufnehmen mit

- Beatrice Thimmesch (LIKIV) für MSR-Leistungen
(beatrice.thimmesch@inami.fgov.be)
- Sylvianne Vandamme (LfA) für die MSR „Leistungen“
(svandamme@rva.fgov.be).

K A P I T E L 5

DIE PENSIONSMELDUNG

A. ALLGEMEIN

2.3.501

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen sind gesetzlich verpflichtet, für ihre ehemaligen politischen Mandatsträger und in bestimmten Fällen ihre ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder beim LSSPLV monatlich eine Pensionsmeldung vorzunehmen.

Über diese monatliche Meldung werden dem Pensionskataster die notwendigen Daten im Hinblick auf die Berechnung der KIV-Einbehaltung in Höhe von 3,55% und des Solidaritätsabgabe auf Pensionen und ergänzenden Pensionsvorteile, die die Verwaltung ehemaligen Mandatsträgern und/oder ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder gewährt, übermittelt.

Auf dem Begleitdokument der Pensionsmeldung ist die ZUD-Nummer ausdrücklich anzugeben. Die monatliche Rechnung, auf welcher der Betrag der KIV-Einbehaltungen der Solidaritätsbeiträge gebucht wird, wird jedoch mit dieser ZUD-Nummer als Merkmal versandt.

Für die Verwaltungen, die eine automatische Abbuchung der Beiträge von ihrem Konto bei der DEXIA-Bank genehmigen, wird der Betrag mit dem 5. des Monats, der dem Rechnungsdatum folgt, als Wertstellungsdatum automatisch einbehalten. Zum Beispiel: die Einbehaltungen auf Pensionen vom Juli werden im August berechnet, im September in Rechnung gestellt und am 5. Oktober abgebucht.

Verwaltungen, die ihre Einbehaltungen auf Pensionen selbst bezahlen, werden gebeten, die monatliche Rechnung abzuwarten und die Zahlung ausschließlich mit dem beigefügten Überweisungsformular auszuführen.

B. ANTRAGSFRIST

2.3.502

Die Provinzial- und Lokalverwaltungen müssen die Pensionsmeldung beim LSSPLV innerhalb einer Frist von höchstens acht Werktagen ab dem Monat einreichen, der dem Monat der Zahlung der Pension oder ergänzenden Vorteils folgt.

C. AUSWIRKUNGEN EINER VERSPÄTETEN, UNVOLLSTÄNDIGEN ODER FEHLERHAFTEN MELDUNG

2.3.503

1. Sanktionen

Eine Verwaltung, die ihre Pensionsmeldung beim LSSPLV nicht innerhalb der gesetzlichen Fristen abgibt, wird mit Geldbußen belegt.

Die Verwaltung muss eine Pauschalentschädigung von 25 EUR, zuzüglich 2,50 EUR pro Empfänger und 2,50 EUR je Teilbetrag von 2.500 EUR für Pensionen und zusätzliche Vorteile zahlen.

2. Verzicht auf die Anwendung von Sanktionen

Das LSSPLV kann von der Anwendung der in Punkt a. unter den vom Geschäftsführenden Ausschuss festgelegten und von den Ministern für soziale

VERPFLICHTUNGEN DER UND AUFSICHT ÜBER DIE ANGESCHLOSSENEN VERWALTUNGEN

Angelegenheiten und des Innern genehmigten Bedingungen absehen:

- Falls die Pensionsmeldung vor dem Ende des Monats, welcher dem vorgesehenen Fälligkeitsdatum folgt, eingereicht wird:

soweit die Pensionsmeldungen während der drei vorausgehenden Quartale fristgemäß vorgenommen wurden

soweit die Verzögerung außerordentlichen Umständen zuzuordnen ist. In diesem Fall muss die Verzögerung begründet werden.

- wenn die Verwaltung angibt, dass sie nicht imstande ist, ihre Verpflichtungen aufgrund einer hinreichend nachgewiesenen höheren Gewalt innerhalb der gesetzten Frist zu erfüllen. Unter höherer Gewalt versteht man ein Ereignis, das sich dem Einfluss des Schuldners entzieht und unabhängig von seinem Willen eintritt, nach vernünftigem Ermessen unvorhersehbar und nach menschlichem Ermessen unabwendbar ist und es ihm völlig unmöglich macht, seiner Verpflichtung innerhalb der vorgesehenen Fristen nachzukommen. Außerdem darf bei den Ereignissen, die stattgefunden haben, kein einziger Fehler aufgetreten sein, für den der Schuldner verantwortlich ist.

D. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN ÜBER DIE PENSIONSMELDUNG

2.3.504

Zusätzliche Unterstützung beim Ausfüllen der Pensionsmeldung kann auf der Website des Landespensionsamtes (www.onprvp.fgov.be) abgefragt werden.

K A P I T E L 6

DAS ‚FULL SERVICE‘-SEKRETARIAT

2.3.601

Im Hinblick auf die Erstellung und Vornahme der verschiedenen Meldungen, die für das LSSPLV erledigt werden müssen, stehen den lokalen und provincialen Verwaltungen drei Möglichkeiten zur Auswahl:

- Die Verwaltungen können entscheiden, die Meldungen in Eigenregie vorzunehmen, ggf. mittels eines oder mehrerer Programme, die bei einem Softwarebüro erworben wurden.
- Die Verwaltungen können die Hilfe eines so genannten „Diensteanbieters“ in Anspruch nehmen. Ein Diensteanbieter ist eine juristische bzw. natürliche Person, die nicht mit administrativen Aufgaben der Verwaltung betraut ist und mit dem die Verwaltung einen Vertrag abgeschlossen hat. Aufgrund dieses Vertrages erhält der Diensteanbieter Zugriff auf die gesicherten Anwendungen der Portalsite der sozialen Sicherheit in Bezug auf die Daten der Verwaltung. Dabei kann es sich um eine andere öffentliche Behörde, ein Rechenzentrum oder andere Vermittler handeln, die die Verwaltung bei der Erfüllung der administrativen Aufgaben im sozialen Bereich unterstützen. Um Zugriff auf die gesicherten Daten der Verwaltung zu erhalten, muss dieser Diensteanbieter anhand des Formulars „Einstellung des lokalen Verwalters und des Diensteanbieters“ ermittelt werden.
- Die Verwaltungen können sich an ein „Full Service“-Sekretariat wenden.

Die Bezeichnung „Full Service“-Sekretariat (FSS) wird **in naher Zukunft** vom LSSPLV eingeführt und kann unter strengen Bedingungen Rechenzentren verliehen werden, die im Namen und für Rechnung der provincialen und lokalen Verwaltungen die Pflichten auf Ebene der sozialen Sicherheit erfüllen.

Das „Full Service“-Sekretariat wird der Ansprechpartner für das LSSPLV, welches das Ergebnis der Bearbeitung der verschiedenen Meldungen (wie die DIMONA-Meldung und die Sozialversicherungsmeldung) an das FSS weiterleitet. Dieses Sekretariat muss das Ergebnis der Meldungen den angeschlossenen Arbeitgebern beschaffen und etwaige Überwachungsaufgaben und Fehlerverbesserungen erledigen.

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

- Ein FSS muss mindestens 5 Verwaltungen oder mindestens 2 Verwaltungen mit zusammen mindestens 1.000 Arbeitnehmern vertreten,
- das Ergebnis des LSSPLV (Berechnungsberichte und Fehlermeldungen für die Sozialversicherungsmeldungen, DIMONA-Meldungen) ist vom FSS zu verarbeiten, zu verbreiten und ggf. zu verbessern,
- ein FSS muss verschiedene Datenübertragungen mittels der vorgeschriebenen elektronischen Übertragungswege durchführen und
- ein FSS muss sich gemäß dem Gesetz vom **08.12.1996** verpflichten, die Privatsphäre zu wahren.

Der Status als FSS ist mit einer Reihe von Vorteilen verbunden. Diese sind:

- ein zusätzlicher Kalendermonat für das Einreichen der Sozialversicherungsmeldung (hierdurch werden zahlreiche Regularisierungen vermieden).
- Teilnahme an einer regelmäßigen strukturellen individuellen Beratung mit dem LSSPLV und
- die Bezeichnung FSS kann mit einem kommerziellen Vorteil verbunden sein.

TITEL 4

BEITRAGSZAHLUNG

K A P I T E L 1

ALLGEMEINES

2.4.101

Bei jeder Zahlung von Löhnen, Pensionen oder zusätzlichen Pensionsvorteilen an ihre Arbeitnehmer und/oder Pensionierten muss die Verwaltung den Betrag der geschuldeten persönlichen Beiträge einbehalten. Die Verwaltung muss diese persönlichen Beiträge zusammen mit den für den Lohn geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen dem LSSPLV innerhalb der vorgesehenen Fristen überweisen. Mit anderen Worten, die Verwaltung ist für die Zahlung aller dem LSSPLV geschuldeten Beiträge verantwortlich. Dies bedeutet, dass die Verwaltung, falls sie es versäumt, den Lohnbeitrag des Personalmitglieds rechtzeitig einzubehalten, verpflichtet ist, den betreffenden Beitrag und/oder die betreffenden Abzüge zu übernehmen und dem LSSPLV zu überweisen.

K A P I T E L 2

ZAHLUNGSMODALITÄTEN

A. AUTOMATISCHE EINBEHALTUNG DURCH DAS LSSPLV

2.4.201

Die Verwaltung kann dem LSSPLV die Genehmigung erteilen, die dem LSSPLV geschuldeten Beiträge an jedem Fälligkeitsdatum automatisch von dessen Konto abzubuchen.

Falls die Verwaltung diese Genehmigung zur automatischen Einbehaltung erteilt, muss sie nichts unternehmen: Die geschuldeten Beträge, ausgenommen Sanktionen und Sendekosten der Sozialkontrolleure und der Sozialinspektoren, werden für Rechnung der Verwaltung bei der DEXIA-Bank einbehalten. Dies geschieht jeweils mit vorgeschriebenem Wertstellungsdatum.

Das Verfahren des automatischen Abzugs garantiert eine richtige und regelmäßige Einziehung der geschuldeten Beiträge. Außerdem können die Zahlungstermine jederzeit eingehalten werden, wodurch die Beitragserhöhungen und Verzugszinsen aufgrund verspäteter Zahlung gemäß Artikel 14 des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985 vermieden werden können.

B. ÜBERWEISUNGEN DURCH DIE VERWALTUNG

2.4.202

Falls sich die Verwaltung nicht für das automatische Abbuchungsverfahren entschieden hat, muss sie die rechtzeitige und ordnungsgemäße Zahlung der Beiträge sicherstellen. Diese Beiträge sind auf das Konto des LSSPLV bei der DEXIA-Bank zu überweisen.

Das Überweisungsformular muss folgende Angaben umfassen:

- die einheitliche Unternehmensnummer der Verwaltung, die von der Zentralen Datenbank der Unternehmen erteilt wurde,
- das Quartal oder den Monat und das Jahr, worauf sich der Zahlungsbetrag bezieht und
- die Art des Zahlungsbetrags (z. B. Vorschuss, Saldo und Regularisierung von Sozialversicherungsbeiträgen, Pensionsabzüge...).

Jede Zahlung, die oben genannte, zur Identifizierung benötigte Auskünfte nicht enthält, wird automatisch zur ältesten Schuld hinzugerechnet, gemäß Artikel 13 des Königlichen Erlasses vom 25-10-1985.

K A P I T E L 3

VERRECHNUNGSSYSTEM UND ZAHLUNGSFRISTEN**A. ALLGEMEIN**

2.4.301

Die Einführung der DmfAppl wurde von einer erheblichen Veränderung des Verrechnungssystems und der Zahlungsmodalitäten begleitet.

Seit **01.01.2005** gebraucht das LSSPLV (nur) zwei Rechnungen, nämlich: eine monatliche Rechnung und eine Rechnung, in der die Sanktionen für verspätete Meldungen oder verspätete Zahlungen angegeben sind.

Diese neue Methode der Rechnungsstellung bezieht sich nur auf nach dem **01.01.2005** liegende Zeiträume. Alle Beträge mit Bezug auf frühere Quartale werden während einer Übergangsperiode noch nach der alten Vorgehensweise fakturiert.

B. DIE MONATLICHE RECHNUNG

2.4.302

Die monatliche Rechnung wird Anfang jedes Monats erstellt und ist am 5. des der Ausfertigung folgenden Monats zahlbar. Jede Zahlung, die außerhalb der vorgesehenen Fristen ausgeführt wird, wird mit einer Erhöhung von 10% auf den geschuldeten Betrag und Verzugszinsen auf der Grundlage des gesetzlichen Beitrags-satzes, gerechnet ab dem Fälligkeitsdatum des tatsächlichen Zahlungs-datums, sanktioniert.

Auf die monatliche Rechnung werden die Beträge zusammengefasst, die während eines Monats für die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen gebucht sind. Gleichzeitig wird der Vorschuss für den Monat angegeben, der der Rechnungs-stellung folgt. Konkret umfasst die monatliche Rechnung folgende Beiträge:

- die Sozialsicherheitsbeiträge (Vorschüsse, Saldi und Regularisierungen) **aller Quartale, sowohl vor als auch nach dem 01.01.2005**
- die Pensionsbeiträge für das gemeinsame Pensionssystem der lokalen Verwaltungen und für das System der Neumitglieder des Landesamtes
- die Beiträge für den kollektiven Sozialdienst (Vorschüsse, Saldi und **Regularisierungen**)
- die Beiträge für den Sozialdienst der integrierten Polizei (Vorschüsse, Saldi und **Regularisierungen**)
- die für die Gewährung und Zahlung einer **Gewerkschaftsprämie** geschuldeten Beiträge
- **die KIV-Einbehalten von Pensionen**
- **die Solidaritätsbeiträge für Pensionen**
- die Pensionsbeiträge für das gemeinsame Pensionssystem und für das System der Neumitglieder des Landesamtes
- die Erstattung der Beiträge des entsandten Personals und
- die Inspektionskosten für von Amts wegen vorgenommene Meldungen.

Die Rechnung enthält auch etwaige Erstattungen, die von dem von einem Arbeitgeber geschuldeten Gesamtbetrag direkt abgezogen werden.

Die auf der Rechnung angegebenen Beträge der Sozialsicherheitsbeiträge werden der Verwaltung oder dem Rechenzentrum, das die **DmfAppl** für Rechnung der Verwaltung vornimmt, bereits vorher mitgeteilt. Dies ist jedoch nicht der Fall für den Betrag des monatlichen Vorschusses in Höhe eines Drittels der Summe der Beiträge

VERPFLICHTUNGEN DER UND AUFSICHT ÜBER DIE ANGESCHLOSSENEN VERWALTUNGEN

des entsprechenden Quartals im vorausgegangenen Kalenderjahr.

Die monatliche Rechnung umfasst die Referenzen und Daten der Berechnungsberichte und gibt auch eine Beschreibung jedes Einzelbetrags. Außerdem wird unterschieden zwischen den Beträgen, die von der Verwaltung geschuldet werden, und denen, die zurückgezahlt werden sollen.

Bezüglich der Zahlung wird wie bisher noch stets unterschieden zwischen den Mitgliedern, die eine automatische Kontoabbuchung der geschuldeten Beiträge bei der DEXIA-Bank genehmigen, und den Verwaltungen, die diese Genehmigung nicht erteilt haben.

- Für die Mitglieder, die eine automatische Abbuchung der Beiträge von ihrem Konto bei der DEXIA-Bank genehmigen, wird der am Rechnungsende vermerkte Gesamtbetrag mit dem 5. des Monats, der dem Rechnungsdatum folgt, als Wertstellungsdatum automatisch einbehalten.
- Für die Mitglieder, die für die Zahlung selbst aufkommen, wird jede Rechnung mit einem Überweisungsformular mit strukturierter Mitteilung ausgestellt, das für die Zahlung unbedingt zu verwenden ist.

Das Verfahren des automatischen Abzugs bietet den Vorteil, dass die richtige und regelmäßige Einziehung der geschuldeten Beiträge gesichert ist und dass die Zahlungsfristen umfassend berücksichtigt werden. Die automatische Einbehaltung verhindert die Anwendung von Erhöhungen und Verzugszinsen, berechnet nach dem gesetzlichen Zinssatz gemäß Artikel 14 des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985. Ausführlichere Informationen über das Verfahren erhalten Sie bei Fanny Persyn (02 / 239 14 39).

C. DIE RECHNUNG FÜR SANKTIONEN

2.4.303

Alle Beträge, die als Sanktion für die verspätete Einreichung der Meldung oder verspätete Zahlung der Beiträge geschuldet werden, sind auf einer gesonderten Rechnung ausgewiesen, der „Rechnung für Sanktionen“. Diese besondere Rechnung wird ab 01.01.2005 angewandt und bezieht sich ausschließlich auf nach dem 01.01.2005 gelegene Zeiträume. Sie ist bis zum 5. des Monats, der dem Rechnungsdatum folgt, zu zahlen.

Vor der Rechnung für Sanktionen erhält die Verwaltung ein Schreiben, in der die Art der Sanktion (verspätete Meldung oder verspätete Zahlung) und der Betrag angegeben sind.

Der Rechnung für Sanktionen wird stets ein Überweisungsformular beigelegt, das für die Zahlung unbedingt zu verwenden ist. Dies gilt auch für Mitglieder, die eine automatische Abbuchung genehmigen.

Ab dem 01.01.2005 wird im Falle der Anwendung von Sanktionen bei verspäteter Zahlung der Gesamtbetrag der Monatsrechnung und nicht mehr jeder Teilbetrag mit einer Sanktion belegt.

K A P I T E L 4

FOLGEN BEI NICHTZAHLUNG ODER VERSPÄTETER ZAHLUNG

A. ABBUCHUNG VON AMTS WEGEN

2.4.401

1. Allgemeines.

Mangels Zahlung innerhalb der gesetzten Frist kann das LSSPLV bei der DEXIA-Bank, der FORTIS-Bank, der Postscheckverwaltung (PC) bzw. der Belgischen Nationalbank (BNB) jeweils in der vorgenannten Reihenfolge den fälligen Betrag von der Schuldforderung von Amts wegen ganz oder teilweise abziehen.

Vor der Abbuchung von Amts wegen mahnt das LSSPLV die Verwaltung per Einschreiben:

- spätestens 10 Tage nach Empfang der Mahnung die Schuld zu begleichen, mit dem Fälligkeitsdatum der Schuldforderung als Wertstellungsdatum.
- oder innerhalb derselben Frist ihren Einwand im Zusammenhang mit der Begründetheit der Forderung vorzubringen. Der Einwand ist per Einschreiben an den Generalverwalter des LSSPLV zu richten. Innerhalb von 60 Tagen nach Empfang dieses Schreibens befindet der Geschäftsführende Ausschuss über die Zulässigkeit und Begründetheit des Einwands.

Erfüllt die Verwaltung die vorgenannten Voraussetzungen nicht, so wird die Abbuchung von Amts wegen ohne Formalitäten und auf einfachen Antrag des Generalverwalters des LSSPLV, seines beigeordneten Generalverwalters oder der von ihm angegebenen Person abgebucht. Das Wertstellungsdatum ist das Datum der fälligen Schuldforderung.

2. Fälle, in denen das LSSPLV von der Beitreibung von Amts wegen der geschuldeten Beiträge absieht.

Das LSSPLV kann innerhalb der Grenzen einer Ordnung, die vom Geschäftsführenden Ausschuss ausgearbeitet und von den Ministern des Innern und der Sozialen Angelegenheiten bestätigt wurde, von der Abbuchung von Amts wegen absehen.

B. SANKTIONEN

2.4.402

Die Verwaltungen sind verpflichtet, dem LSSPLV die geschuldeten Beiträge innerhalb der gesetzlichen Fristen zu zahlen. Die Nichterfüllung dieser Fristen führt zur Anwendung folgender geltender Sanktionen:

- eine Beitragserhöhung in Höhe von 10% des Betrags, der nicht innerhalb der gesetzlichen Frist gezahlt wurde;
- einen Verzugszins, der zum gesetzlichen Zinssatz ab dem Ende dieser Frist bis zum Zahlungstag berechnet wird.

Diese Sanktion tritt von Rechts wegen in Kraft, sobald die Zahlung nicht innerhalb der gesetzten Frist ausgeführt wird. Die Tatsache, dass anschließend eine Einbehaltung von Amts wegen vorgenommen wird, führt nicht zur Befreiung von den Erhöhungen der Beiträge oder Verzugszinsen.

C. NICHTANWENDUNG VON SANKTIONEN

2.4.403

Das LSSPLV kann unter den von seinem Geschäftsführenden Ausschuss festgelegten und vom Minister des Innern und des Ministers für soziale Angelegenheiten genehmigten Bedingungen von der Anwendung der genannten Beitragserhöhungen und/oder Verzugszinsen absehen, **wenn:**

- die Sozialversicherungsbeiträge vor dem Ende des Quartals gezahlt wurden, das dem Quartal folgt, auf das sie sich beziehen, oder auf das sich die Einbehaltung von 3,55% und die Solidaritätsabgabe für die Pensionen bezieht, sofern sie vor dem Ende des zweiten Monats nach dem Monat, auf den sie sich beziehen, gezahlt wurden und:
- die Zahlungen von der Verwaltung in der Regel innerhalb der gesetzten Frist durchgeführt wurden
- die Nichtzahlung innerhalb der festgesetzten Frist der regelmäßigen Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge und des Kindergelds nicht entgegenstand.
- die Verwaltung angibt, dass sie nicht imstande war, ihre Verpflichtungen aufgrund einer entsprechend belegten höheren Gewalt innerhalb der gesetzten Frist zu erfüllen.
- die Verwaltung den Beweis erbringt, dass die Nichtzahlung der Beiträge innerhalb der vorgeschriebenen Fristen außergewöhnlichen Umständen zuzuordnen ist. Das LSSPLV kann den Betrag der Beitragserhöhungen um höchstens 50% und den Betrag der geschuldeten Verzugszinsen um höchstens 25% verringern, sofern die Verwaltung vorher alle ihre Sozialversicherungsbeiträge gezahlt hat. Die Verringerung um 50% kann auf 100% erhöht werden, wenn der Geschäftsführende Ausschuss des LSSPLV durch einen einstimmig gefassten begründeten Beschluss bestätigt, dass eine solche Verringerung aus zwingenden berechtigten Gründen ausnahmsweise vertreten wird.

K A P I T E L 5

**FESTSETZUNG DER MONATLICHEN VORSCHÜSSE DER
SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE**

2.4.501

Die Verwaltung muss als Vorschuss auf den Gesamtbetrag der für das Quartal geschuldeten (persönlichen und Arbeitgeber-) Sozialversicherungsbeiträge innerhalb der ersten 5 Tage jedes Monats dieses Quartals einen vom LSSPLV festgesetzten Betrag überweisen.

Der Betrag der 3 monatlichen Vorschüsse für ein Quartal entspricht einem Drittel der Beiträge, die die Verwaltung für das entsprechende Quartal des vorausgegangenen Jahres dem LSSPLV geschuldet hatte.

Für den Fall, dass ein Mitglied erstmals Beiträge für ein Quartal schuldet (z. B. Gründung einer neuen lokalen Verwaltung oder lokale Verwaltung, die zum ersten Mal Personal einstellt), sowie für den Fall, dass eine Verwaltung dem System der Neumitglieder des Landesamtes beitrifft, kann das LSSPLV diese monatlichen Vorschüsse auf der Grundlage der für das laufende Jahr veranschlagten Beträge für ein Jahr festlegen. Für diesen Fall wird der als monatlicher Vorschuss zu zahlende Betrag der betreffenden Verwaltung per Einschreiben mitgeteilt.

In allen Fällen kann aus verschiedenen Gründen (Umstrukturierung, Einstellung oder Entlassung von Personal usw.) der Betrag der Vorschüsse entweder auf Initiative des LSSPLV oder durch einen mit Gründen versehenen schriftlichen Antrag der Verwaltung im Laufe des Jahres geändert werden. Das LSSPLV teilt der lokalen Verwaltung den Betrag des neuen Vorschusses mit.

K A P I T E L 6

VERJÄHRUNGSFRISTEN**2.4.601**

Schuldforderungen des LSSPLV in Bezug auf die Sozialversicherungsbeiträge, die Pensionsbeiträge, den Lohnermäßigungsbeitrag, die Beiträge bezüglich der Gewährung und der Zahlung der Gewerkschaftsprämie, des Kindergeldbeitrags und des Beitrags zur Berufskrankenversicherung verjähren nach Ablauf von 5 Jahren, beginnend mit dem Tag, an dem sie fällig sind. Forderungen gegenüber dem LSSPLV zur Erstattung vorgenannter nicht geschuldeter Beiträge verjähren ebenfalls nach Ablauf von 5 Jahren, beginnend mit dem Tag der Zahlung.

Schuldforderungen gegenüber dem LSSPLV in Bezug auf die nach Ablauf von 5 Jahren verjäherten Pensionsabzüge, beginnend mit dem Tag der Zahlung der Pension oder des zusätzlichen Vorteils. Forderungen gegenüber dem LSSPLV zur Erstattung vorgenannter nicht geschuldeter Beiträge verjähren nach Ablauf von 5 Jahren, beginnend mit dem Tag der Überweisung.

Ab 01.01.2009 werden die Verjährungsfristen der oben genannten, dem LSSPLV geschuldeten oder zu Unrecht bezahlten Beiträge ab dem Tag ihrer Fälligkeit auf drei Jahre verkürzt. Davon abweichend verjähren die Schuldforderungen des LSSPLV in Bezug auf die lokalen Polizeizonen künftig erst ab 7 Jahren.

Aufgrund der Verringerung der Verjährungsfrist greift eine Übergangsperiode, in welcher sich die Verjährungsfrist stufenweise von fünf Jahre auf drei Jahre verringert. Die Verjährung wird für das dritte Quartal 2003 am 31.12.1998 ablaufen, für das vierte Quartal 2003 bis einschließlich des dritten Quartals 2005 am 01.01.2009, für das vierte Quartal 2005 am 31.01.2009, für das erste Quartal 2006 am 30.04.2009 usw.

Die neue Verjährungsfrist von sieben Jahren für Polizeizonen wird am 09.01.2009 in Kraft treten.

Die Verjährungsfrist für Forderungen von und gegenüber dem LSSPLV betreffend die Prämien für bezuschusstes Vertragspersonal, die Beteiligungen im Rahmen des Programms zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor (FBI-Arbeitnehmer) und die jährlichen Zulagen für die Programme bezüglich Sicherheit und Kriminalitätsprävention, bleiben auf fünf Jahre festgesetzt.

Die Verjährung der Forderungen kann durch ein Einschreiben oder durch eine gerichtliche Ladung des LSSPLV abgewendet werden.

TITEL 5

AUFSICHT

K A P I T E L 1

AUFSICHT

2.5.101

Die Sozialkontrolleure und Sozialinspektoren des LSSPLV sind mit der Kontrolle der Regelmäßigkeit der Einziehungen und Beitreibungen der Beiträge zuständig. Dazu verfügen sie über ein offizielles Dokument, das als Beweis für ihre Identifikation gilt, die sie bei jeder Inanspruchnahme während der Ausführung ihres Auftrags vorlegen müssen.

Die Mitglieder des LSSPLV-Inspektionsdienstes bieten den angeschlossenen Verwaltungen auch Auskünfte und Unterstützung, wenn sie bei der Vornahme ihrer Meldungen Schwierigkeiten begegnen.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie:

- zu jedem Zeitpunkt Tag oder Nacht ohne vorhergehende Benachrichtigung frei alle Arbeitsplätze besuchen, die ihrer Aufsicht unterliegen oder von denen sie redlicherweise vermuten können, dass dort Personen beschäftigt werden, die den Bestimmungen des Gesetzes unterliegen, über die sie die Aufsicht ausüben. Zu den bewohnten Räumen haben sie nur Zutritt, wenn ihnen der Richter des Polizeigerichts dazu vorher die Genehmigung erteilt.
- jede Untersuchung, Kontrolle und 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. Bei diesem Anlass können sie in der Tat:
 - o 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;
 - o 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;
 - o sich vor Ort 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;
 - o sich vor Ort alle Bücher, Register, Dokumente, Scheiben, Bänder oder alle anderen Informationsträger mit sozialen Daten zur Einsicht vorlegen

VERPFLICHTUNGEN DER UND AUFSICHT ÜBER DIE ANGESCHLOSSENEN VERWALTUNGEN

lassen, die infolge der Gesetzgebungen, über die sie die Aufsicht ausüben, erstellt, aufbewahrt oder gespeichert werden müssen, und Auszüge, Abschriften, Ausdrücke, 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;

- o Feststellungen durch Fotos, Film- und Videoaufnahmen.

Die Mitglieder des LSSPLV-Inspektionsdienstes haben das Recht, Auskünfte zu erteilen, um im Falle eines Verstoßes eine Frist zu setzen, innerhalb derer die Verwaltung ihre administrativen Verpflichtungen erfüllen muss, und um ein Protokoll anzufertigen. Bis zum Nachweis des Gegenteils dient dieses Protokoll als Beweis, sofern innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Feststellung des Verstoßes eine Kopie vorgelegt wurde.

Bei der Ausübung ihrer Funktionen können die Mitglieder des LSSPLV-Inspektionsdienstes zur Unterstützung die Polizei einschalten.

Dritte Teil

**PERSÖNLICHER
ANWENDUNGSBEREICH
DER SOZIALEN
SICHERHEIT**

TITEL 1

VERTRAGLICHES UND FEST ANGESTELLTES PERSONAL DER LOKALEN VERWALTUNGEN

K A P I T E L 1

VERTRAGSPERSONAL

A. ALLGEMEINES

3.1.101

Vertragliche Arbeitnehmer sind Personen, die bei einer lokalen Verwaltung kraft eines Arbeitsvertrags angestellt sind. Ein Arbeitsvertrag ist der Vertrag, mit dem sich eine Person verpflichtet, gegen einen Lohn Arbeitsleistungen unter der Autorität einer anderen Person zu erbringen. Der Arbeitsvertrag ist gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom **03.07.1978** über die Arbeitsverträge abzuschließen. Auf der Grundlage der durch den (Arbeits)Vertrag festgelegten beiderseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und der Verwaltung kann der Arbeitsvertrag grundsätzlich nur im gegenseitigen Einvernehmen geändert werden. Das Vertragspersonal fällt in der Regel in den Anwendungsbereich aller Regelungen der Sozialversicherung der Arbeitnehmer, die auf die Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen angewandt werden.

B. MINDERJÄHRIGE

3.1.102

Arbeitnehmer, die während der Periode der Teilzeitschulpflicht kraft eines Arbeitsvertrags eingestellt sind, werden von der Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer befreit.

Diese beschränkte Versicherungspflicht der Minderjährigen wird ab 01.01.2004 bis einschließlich 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie achtzehn Jahre alt werden, angewandt. Ab dem darauf folgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll sozialversicherungspflichtig.

C. BERUFSEINARBEITUNGSVERTRAG

3.1.103

Ein Berufseinarbeitungsvertrag gemäß den Artikeln 104 bis einschließlich 112 des Programmgesetzes vom 02.08.2002 hat zum Ziel, dass ein Praktikant im Rahmen seiner Ausbildung bestimmte Kenntnisse oder Fertigkeiten durch die Verrichtung von Arbeitsleistungen erwirbt.

Für einen Berufseinarbeitungsvertrag werden nicht berücksichtigt:

- die Ausbildungsverträge im Rahmen des Gesetzes vom 03.07.1978 über Arbeitsverträge;
- die Arbeitsleistungen bei einem Arbeitgeber im Rahmen einer Ausbildung, die der Lehrling oder Schüler bei einer bezuschussten oder anerkannten Lehranstalt oder einem bezuschussten oder anerkannten Ausbildungszentrum absolviert und die weniger als 60 Arbeitstage pro Jahr bei ein und demselben Arbeitgeber oder Praktikumsleiter betragen.
- die Praktika, bei denen die zuständige Behörde die genaue Dauer im Rahmen eines Kurses feststellt, der zur Ausstellung eines Diploms, eines Zeugnisses oder eines beruflichen Befähigungsnachweises führt;

- Praktikanten, die sich auf die Ausübung eines freien Berufs oder eines geistigen Dienstleistungsberufs vorbereiten und die während ihres Praktikums der Deontologie einer Kammer oder eines Instituts unterworfen sind, die bzw. das durch gesetzliche oder rechtliche Bestimmungen gegründet wurde (zum Beispiel Praktikum bei einem Architekten oder Rechtsanwalt).

Praktikanten mit einem Berufseinarbeitungsvertrag werden als vertragliche Arbeitnehmer betrachtet, so dass sie im Prinzip in den Anwendungsbereich aller Regelungen der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer fallen.

Nur die mit einem Berufseinarbeitungsvertrag bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellten Jugendlichen sind von der Sozialversicherungspflicht der Arbeitnehmer befreit. Sie werden dann gleichgestellt mit einem Teilzeitschulpflichtigen, der mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung eingestellt ist.

K A P I T E L 2

FEST ANGESTELLTE PERSONALMITGLIEDER

3.1.201

Fest angestellte Personalmitglieder sind Personen, die bei einer lokalen Verwaltung auf der Grundlage einer satzungsgemäßen Anstellung beschäftigt sind. Sie durchlaufen normalerweise eine Probezeit, nach der sie im Falle einer positiven Beurteilung eine Festanstellung erhalten. Die Rechte und Pflichten der fest angestellten Personalmitglieder sind in einer Satzung festgelegt, die von der lokalen Verwaltung aufgesetzt wurde und die von der Verwaltung einseitig geändert werden kann.

Im Unterschied zu den vertraglichen Arbeitnehmern ist der Anwendungsbereich der Sozialversicherung für die Festangestellten beschränkt. Sie sind von einer Reihe Sozialversicherungsregelungen ausgeschlossen, weil sie dem Risiko nicht ausgesetzt sind (z. B. Arbeitslosigkeit wegen der Stabilität des Arbeitsplatzes) oder weil sie die Verwaltung selbst gegen das Risiko absichert (z. B. die Krankengeldregelung wegen Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall).

Eine Reihe von Personalmitgliedern der lokalen Verwaltungen ist jedoch von der Sozialversicherung ausgeschlossen. Andererseits gelten für bestimmte Personen, die nicht die Eigenschaft eines Arbeitnehmers haben, dennoch bestimmte Regelungen der Sozialversicherung für Arbeitnehmer. Beide Kategorien werden im Folgenden erörtert.

TITEL 2

ERWEITERUNGEN

K A P I T E L 1

DAS SOZIALSTATUT DER NICHT GESCHÜTZTEN LOKALEN MANDATSTRÄGER

A. ALLGEMEIN

3.2.101

Ab **01.01.2001** genießen die lokalen Mandatsträger, die nicht aufgrund einer anderen Eigenschaft oder der Ausübung einer anderen Berufstätigkeit sozialversichert sind, während der Ausübung ihres Mandates ein ergänzendes Sozialstatut, auf dessen Grundlage sie einer Kranken- und Invaliditätsversicherung, der Regelung der Arbeitslosigkeit und der Familienleistungen des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer unterworfen sind.

B. ANWENDUNGSBEREICH

3.2.102

Die Regelung für nicht geschützte lokale Mandatsträger ist kraft Artikel 19, § 4, des Neuen Gemeindegesetzes auf Bürgermeister und Schöffen beschränkt und findet nur Anwendung, falls sie nicht der Sozialversicherung für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen aufgrund einer anderen Berufstätigkeit als der Ausübung ihres lokalen politischen Mandats unterworfen sind und falls sie nur Leistungen der medizinischen Pflege bei Zahlung persönlicher Beiträge durch die Gemeinde in Anspruch nehmen.

Artikel **37quater** des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer sieht ab dem **01.04.2001** eine gleichartige Regelung für die Vorsitzenden der ÖSHZ vor.

Um festzustellen, welche Personen unter das Statut eines „nicht geschützten lokalen Mandatsträger“ fallen, ist das Sozialversicherungsstatut des Mandatsträgers zu dem Zeitpunkt zu untersuchen, an dem dieser das Mandat antritt. Nur so kann nämlich festgestellt werden, ob der Mandatsträger für den Sektor medizinische Pflege versichert ist. Diese Überprüfung muss erneut vorgenommen werden, wenn während der Dauer des Mandats eine Änderung im sozialen oder beruflichen Status des Mandatsträgers erfolgt. Falls diese Änderung zur Folge hat, dass der Betroffene für den Sektor medizinische Pflege nicht mehr versichert ist, kann er zu diesem Zeitpunkt noch nachträglich das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger in Anspruch nehmen.

Folgende Personen können auf lokaler Ebene ein politisches Mandat bekleiden:

1. Arbeitnehmer und Beamte

Für den Lohn der Arbeitnehmer und die Bezüge der Beamten werden Sozialversicherungsbeiträge gemäß den verschiedenen Regelungen des Sozialversicherungssystems der Arbeitnehmer gezahlt, unter die sie kraft ihres Statuts fallen. Aufgrund dieser Beitragszahlung genießen sie in der Regel in vollem Umfang die Leistungen im Rahmen der für sie geltenden Sozialversicherungsregelungen.

Mandatsträger, die als Arbeitnehmer oder Beamten tätig bleiben, behalten ihren sozialen Schutz bei und sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

Nur wenn der Umfang ihrer Beschäftigung als Arbeitnehmer oder Beamter in einer Weise beschränkt ist, dass sie an die Krankenkasse zusätzliche persönliche Beiträge selbst zahlen müssen – dies ist der Fall, wenn das Jahresbruttogehalt weniger als 4383,55 EUR beträgt (am 01.08.2000 indexierter Betrag) –, gelten diese Mandatsträger als nicht geschützt, weshalb sie ein ergänzendes Sozialstatut in Anspruch nehmen können.

2. Selbständige

Selbständige sind in der Regel dem Sozialstatut der Selbständigen angeschlossen und sofern sie die Mitgliedsbeiträge für den Hauptberuf zahlen, haben sie gemäß diesem Statut Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen (Kranken-versicherung, Familienbeihilfen und Pension).

Eine politische Aktivität, die der Selbständige nebenberuflich ausübt, wird in der Sozialversicherungsregelung über Selbständige jedoch nicht als Berufstätigkeit betrachtet. Mandatsträger, die als Selbständige tätig bleiben, sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

Der Umstand, dass die Selbständigen in der Krankenversicherung nur gegen große Risiken abgesichert sind – für kleine Risiken müssen sie aus eigener Initiative eine ergänzende Versicherung abschließen –, hat übrigens nicht zur Folge, dass sie als nicht geschützt einzustufen sind. Selbständige haben übrigens keine Möglichkeit, das ergänzende Sozialstatut eines Mandatsträgers in Anspruch zu nehmen, weil dies günstiger ist als das Sozialstatut der Selbständigen.

3. Arbeitnehmer und Beamte mit unbezahltem Urlaub

Die im Privatsektor beschäftigten Arbeitnehmer, die ein ausführendes politisches Mandat auf lokaler Ebene ausüben, haben das Recht, ihre Arbeitsleistungen während der Dauer ihres Mandates vollständig auszusetzen.

Die Arbeitnehmer erhalten während eines solchen politischen Urlaubs keinen Lohn und zahlen keine Sozialversicherungsbeiträge, weshalb sie ihren sozialen Schutz im Statut der Arbeitnehmer verlassen.

Dasselbe gilt übrigens für Personalmitglieder im öffentlichen Dienst, die gemäß dem Gesetz vom 18.09.1986 einen unbezahlten Vollzeiterurlaub für die Ausübung eines politischen Mandates in Anspruch nehmen, sowie für Arbeitnehmer des Privatsektors und Beamte, die im gegenseitigen Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistungen vollständig aussetzen (= herkömmlicher unbezahlter Urlaub).

Die o.a. Kategorien, die einen unbezahlten Vollzeiterurlaub in Anspruch nehmen, sind daher nicht geschützte lokale Mandatsträger, für die das ergänzende Sozialstatut Anwendung findet.

4. Arbeitnehmer und Beamte, die eine vollständige Laufbahnunterbrechung beanspruchen

Arbeitnehmer und Beamten, die ihre Arbeitsleistungen im Rahmen der vollständigen Unterbrechung der Berufslaufbahn vorübergehend aussetzen, erhalten keinen Lohn mehr, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden. In diesem System erhalten sie aber die Unterbrechungsleistungen zu Lasten des

Landesamts für Arbeitsbeschaffung, aufgrund derer sie ihren sozialen Schutz beibehalten.

Falls Arbeitnehmer oder Beamten ein ausführendes Mandat in der Gemeinde ausüben, sind sie weiterhin sozial abgesichert, da sie ihren Anspruch auf Unterbrechungsleistungen beibehalten. Außerdem können sie eine Unterbrechungsleistung mit den Einkünften aus einem politischen Mandat kumulieren. Arbeitnehmer und Beamte in einer Laufbahnunterbrechung, die eine Unterbrechungsleistung erhalten, sind daher keine nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

5. *Arbeitsunfähige Arbeitnehmer*

Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig sind und mit Zulassung des beratenden Arztes ein vollziehendes Gemeindemandat antreten, behalten ihre Anerkennung als arbeitsunfähige Arbeitnehmer und damit ihren sozialen Schutz für den Sektor medizinische Pflege, ohne selbst Beiträge an die Krankenkasse zahlen zu müssen. In diesem Fall erhalten die Betroffenen keine oder nur noch eine verringerte Arbeitsunfähigkeitsleistung (während des ersten Jahres der Arbeitsunfähigkeit) oder Invaliditätsleistung (nach 1 Jahr der Arbeitsunfähigkeit).

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer sind daher keine nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

6. *Arbeitsunfähige Selbstständige*

Auf Beschluss des beratenden Arztes wird die Arbeitsunfähigkeit des Selbständigen während einer Periode von höchstens sechs Monaten zugunsten des Berechtigten weiter anerkannt, der im Hinblick auf seine Wiedereingliederung, eine andere selbständige Berufstätigkeit, eine Tätigkeit als Aushilfskraft oder gleich welche andere Berufstätigkeit aufnimmt.

Gemäß der Sozialversicherungsregelung betreffend die Selbständigen wird die Ausübung eines politischen Mandats nicht als Berufstätigkeit betrachtet. Hierdurch können arbeitsunfähige Selbstständige während der ersten sechs Monate dieser Krankheit unter das Statut der Selbständigen fallen.

Dies bedeutet, dass ein arbeitsunfähiger Selbständiger während der Periode der Arbeitsunfähigkeit nur mit Zustimmung des beratenden Arztes ein politisches Mandat ausüben kann. Falls der Selbstständige nach sechs Monaten dieses politische Mandat noch immer ausübt, verliert er seine Eigenschaft der Arbeitsunfähigkeit und damit auch seinen Anspruch auf Leistungen im Sektor medizinische Pflege. Nach sechs Monaten werden die arbeitsunfähigen Selbständigen daher als nicht geschützte lokale Mandatsträger eingestuft, die für ein ergänzendes Sozialstatut in Betracht kommen.

7. *Parlamentsmitglieder*

Weder die Mitglieder der Abgeordnetenversammlung noch des Senats noch die Mitglieder eines Regional- oder Gemeinderates verfügen über ein Sozialstatut. Nach der heutigen Regelung werden nur die persönlichen Beiträge, die sie in eine Krankenkasse einzahlen, um Anspruch auf Leistungen im Sektor medizinische Pflege der Kranken- und Invaliditätsversicherung zu erhalten, von der gesetzgebenden Versammlung, der sie angehören, übernommen.

Falls ein Parlamentsmitglied neben seinem parlamentarischen Mandat ein vollziehendes Gemeindemandat bekleidet, ist es als nicht geschützter lokaler Mandatsträger zu betrachten.

8. Pensionierte, Witwer und Witwen

Wenn ein pensionierter Arbeitnehmer, Beamter oder Selbständiger ein Mandat antritt, wird, ausgenommen für den Fall, dass er sich für eine Gehaltskürzung entscheidet, die Pensionszahlung vorübergehend ausgesetzt, weil das mit diesem Mandat verbundene Gehalt die Höchstgrenze der zulässigen Arbeit (7276,05 EUR auf Jahresbasis) überschreitet.

Die vollständige Aussetzung der Pensionszahlung hat zur Folge, dass sie die Eigenschaft von Pensionierten verlieren und damit auch den Anspruch auf Leistungen der Pflegekosten-Versicherung. In einem solchen Fall sind die pensionierten Arbeitnehmer, Witwer und Witwen als nicht geschützte lokale Mandatsträger einzustufen. Diese Regelung wird angewendet, unabhängig davon, dass die Pension auf der Grundlage einer vollständigen Laufbahn oder einer Laufbahn, die weniger als ein Drittel einer vollständigen Laufbahn beträgt, berechnet wurde.

Wenn sich der Mandatsträger dagegen für eine Gehaltskürzung bis zur Höchstgrenze der zulässigen Arbeit entscheidet, erhält er weiterhin seine Ruhepension und behält den Anspruch auf sozialen Schutz. Der Mandatsträger ist in einem solchen Fall kein nicht geschützter lokaler Mandatsträger.

Das Vorausgehende gilt mutatis mutandis für Witwer und Witwen, die nach dem Tod ihres Ehepartners eine Hinterbliebenenpension erhalten und ein politisches Mandat ausüben.

9. System der Arbeitnehmerüberlassung für über 55-Jährige

Personalmitglieder aus dem Unterrichtswesen, die das System der Arbeitnehmerüberlassung für über 55-Jährige in Anspruch nehmen, sind einer Regelung unterworfen, die denen der Pensionierten sehr ähnlich ist (vgl. oben).

Während der Arbeitnehmerüberlassung, die der Pensionierung unmittelbar vorausgeht, erhalten die betroffenen Personalmitglieder ein Wartegeld in Höhe eines Prozentanteils des letzten Gehalts. Auf dieses Wartegeld werden ebenso wie auf das Gehalt Sozialversicherungsbeiträge gezahlt, wodurch die Betroffenen ihre Beitragspflichten in der Pflichtversicherung für medizinische Pflege erfüllen.

Wird das Wartegeld aufgrund der Ausübung eines lokalen politischen Mandats, dessen Gehalt zu hoch ist, um als zugelassene Aktivität betrachtet zu werden, nicht mehr gezahlt, werden die fälligen Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr gezahlt und der Betroffene erfüllt damit nicht mehr seine Beitragspflichten.

Ein am System der Arbeitnehmerüberlassung der über 55-Jährigen beteiligtes Personalmitglied des Unterrichtswesens, dessen Wartegeldzahlung ausgesetzt wird, ist daher ein nicht geschützter lokaler Mandatsträger, der das ergänzende Sozialstatut in Anspruch nehmen muss.

10. Arbeitslose und Frühpensionierte

Falls ein Arbeitsloser oder Frühpensionierter ein vollziehendes Gemeindemandat antritt, wird kraft der geltenden Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit der Anteil des an das politische Mandat geknüpften Gehalts, der 269,92 EUR pro Monat überschreitet, vom Betrag der Arbeitslosenzahlung abgezogen werden. Jedoch behält der Mandatsträger unabhängig von der Höhe des Gehalts weiterhin eine Arbeitslosenunterstützung von mindestens 3,23 EUR pro Monat. Die Zahlung dieses garantierten Mindestbetrags sorgt dafür, dass der

Betroffene seinen sozialen Schutz beibehält, der mit dem Statut des Arbeitslosen verbunden ist. Arbeitslose und Frühpensionierte sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

Außerdem erwirbt der Mandatsträger auf der Grundlage von Artikel 42, § 2, 3° des Arbeitslosigkeitserlasses unmittelbar nach der Beendigung seines Mandats (= nach einer Periode von 6 Jahren) erneut einen Anspruch auf Arbeitslosenzahlungen, ohne dass er zunächst eine Wartezeit durchlaufen muss.

11. Nicht berufstätige Personen

Nicht berufstätige Personen müssen im Hinblick auf den Erwerb von Ansprüchen auf Leistungen im Sektor medizinische Pflege persönliche Beiträge an die Krankenkasse zahlen, sofern sie diese Leistungen nicht über ein vom Ehepartner abgeleitetes Recht in Anspruch nehmen können. Personen, die aus diesem Grund verpflichtet sind, selbst Beiträge für einen minimalen sozialen Schutz zu zahlen, sind, sofern sie ein vollziehendes Mandat der Gemeinde ausüben, nicht geschützte lokale Mandatsträger.

Dasselbe gilt für nicht berufstätige Personen, die vor Beginn eines lokalen politischen Mandats nicht abhängig waren und nur über ein vom Ehepartner abgeleitetes Recht sozialen Schutz genossen (z. B. Hausfrauen). Infolge der Aufnahme des politischen Mandats und der dadurch entstehenden Einkünfte gelten sie nicht mehr als abhängige Person. Diese Regelung trifft nur für Personen zu, deren Bruttogehalt in einem Kalenderquartal nicht mehr als 1798,10 EUR beträgt (am 01.08.2000 indexierter Betrag).

12. Behinderte

Falls ein Behinderter, der Anspruch auf eine Behindertenleistung hat, ein vollziehendes politisches Mandat auf lokaler Ebene antritt, wird die Zahlung seiner Leistung ausgesetzt, weil die Höhe des mit seinem Mandat verbundenen Gehalts von dem Betrag der Leistung abgezogen wird.

Obwohl Behinderte in einem solchen Fall keine Leistung mehr erhalten, behalten sie ihren sozialen Schutz für medizinische Pflege bei, ohne dafür die Beiträge selbst zahlen zu müssen. Aufgrund der ärztlichen Anerkennung als Behinderte wird nämlich das Sozialstatut des Behinderten beibehalten. Behinderte sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

Empfänger einer Behindertenhilfe (Ersatzeinkommen, Eingliederungsbeihilfe oder Beihilfe zur Unterstützung von Betagten), die ein politisches Mandat auf lokaler Ebene ausüben, sind verpflichtet, den Dienst Hilfszahlungen für Betagte (3c, Zwarte Lievevrouwstraat/rue de la Vierge Noire, 1000 Brüssel) unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen, sofern die Höhe der Bezahlung für das Mandat einer Erhöhung seiner Einkünfte oder des gesamten Familieneinkommens um 20% entspricht. Die Höhe der Beihilfen wird auf der Grundlage der Einkünfte der behinderten Person und der Personen, mit denen sie zusammenlebt, festgelegt.

13. Studenten

Studenten erhalten während der Ausübung eines vollziehenden politischen Mandats auf lokaler Ebene weiterhin Leistungen im Sektor medizinische Pflege über ein (von den Eltern) abgeleitetes Recht, bis sie 25 Jahre alt sind. Die durch das Mandat entstehenden Einkünfte haben nicht zur Folge, dass der Student die Eigenschaft einer abhängigen Person verliert. Studenten unter 25 Jahren sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

Haben Studenten jedoch das Alter von 25 Jahren erreicht, können sie nicht mehr als Unterhaltsberechtigte ihrer Eltern betrachtet werden und können daher abgeleitete Sozialversicherungsansprüche nicht mehr geltend machen. Studenten im Alter von 25 Jahren oder mehr werden, falls sie ein Gemeindemandat ausüben, daher als nicht geschützte lokale Mandatsträger betrachtet.

C. SOZIALSTATUT

3.2.103

Gemäß Artikel 19, §4 des Neuen Gemeindegesetzes und Artikel 37bis des Gesetzes vom 29.6.1981 unterliegen die o.a. nicht geschützten Bürgermeister, Schöffen und Vorsitzenden der ÖSHZ durch die Gemeinde bzw. das ÖSHZ Folgendem :

- der Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen und Sektor Gesundheitsfürsorge.
- der Arbeitslosenversicherung,
- der Kindergeldregelung des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer.

Die hierfür geschuldeten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden auf der Grundlage des vollständigen Gehalts der Mandatsträger berechnet und dem LSSPLV auf der Grundlage der Sozialversicherungsmeldung mitgeteilt und bezahlt. Auf diesen Lohn wird auch der Sonderbeitrag für soziale Sicherheit geschuldet. Der endgültige Betrag wird von der Steuerverwaltung festgesetzt.

Bürgermeister, Schöffen und ÖSHZ-Vorsitzende fallen weder in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors noch in den des öffentlichen Sektors. Dies bedeutet, dass es an der Gemeinde oder dem ÖSHZ liegt, diese Risiken für die Mandatsträger bei der Ausübung ihrer Funktionen abzusichern.

D. VERPFLICHTUNG DER LOKALEN VERWALTUNGEN ZUR ZAHLUNG ERGÄNZENDER BETRÄGE AN DIE MANDATSTRÄGER

3.2.104

1. *Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld*

Aufgrund von Artikel 4 des Gesetzes vom 4. Mai 1999 zur Aufbesserung des Besoldungs- und Sozialstatuts der lokalen Mandatsträger haben Bürgermeister und Schöffen ebenfalls Anspruch auf ein Urlaubsgeld und eine Jahresendprämie.

Gemäß dem Königlichen Erlass vom 16.11.2000 werden dieses Urlaubsgeld und diese Jahresendprämie gemäß den Regeln berechnet, die für das Personal des öffentlichen Sektors festgelegt sind.

Diese Vergütungen gelten nicht als Bestandteil des gesetzlichen Gehalts, weshalb keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Für das Urlaubsgeld der lokalen – geschützten und nicht geschützten – Mandatsträger wird jedoch der Ausgleichsbeitrag für die Pensionen geschuldet.

2. *Ausgleichender Vorteil*

Das Gesetz vom 4.5.1999 zur Änderung der Artikel 12 und 19, § 1 des neuen Gemeindegesetzes ermächtigt die Gemeinde, das Gehalt eines Bürgermeisters oder Schöffen zu erhöhen, wenn dieser Bürgermeister oder Schöffe über andere gesetzliche oder vorschriftsmäßige Besoldungen, Pensionen, Vergütungen oder Zulagen verfügt, die aufgrund des Gehalts, das er als Schöffe oder Bürgermeister erhält, gekürzt werden.

Die genaueren Anerkennungsmodalitäten dieses ausgleichenden Vorteils sind im Königlichen Erlass vom 29.3.2000 zur Festlegung der Modalitäten über die Erhöhung der Anwesenheitsgelder der Gemeinderatsmitglieder und des Gehalts der Bürgermeister und Schöffen festgelegt. Diese Bestimmungen sind am 01.08.1999 in Kraft getreten.

Dieser Ausgleichsbetrag gilt nicht als Bestandteil des Gehalts, weshalb keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

K A P I T E L 2

DAS SOZIALSTATUT DER TAGESELTERN

A. ALLGEMEIN

3.2.201

Der Königliche Erlass vom 18.3.2003 zur Ergänzung des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 und zur Festlegung besonderer Bestimmungen über die Entschädigung von Tageseltern bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten führte mit Wirkung vom **01.04.2003** ein Sozialstatut für Tageseltern ein, die einem anerkannten Dienst für Aufnahmefamilien angeschlossen sind, an die sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Der Erlass unterwirft die anerkannten und bezuschussten Tageseltern dem Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer. Sie werden als Arbeitnehmer eingestuft, ungeachtet dessen, dass sie keine Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne sind, weil sie nicht durch einen Arbeitsvertrag mit dem anerkannten Tagesdienst verbunden sind. Dieser Tagesdienst wird dennoch von der Sozialversicherung als Arbeitgeber eingestuft.

Das bedeutet, dass die örtlichen Behörden, die einen anerkannten Tagesdienst organisieren, verpflichtet sind, im Hinblick auf die o.a. Tageseltern bestimmten sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber nachzukommen, wie jene, die sie für ihre eigenen Personalmitglieder erfüllen müssen. So müssen die Behörden diesen Tageseltern ab dem zweiten Quartal 2003, das auf der Quartalsmeldung für soziale Sicherheit anzugeben ist, die für Tageseltern geschuldeten persönlichen und Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

B. ANWENDUNGSBEREICH

3.2.202

Das Sozialstatut für Tageseltern gilt für alle natürlichen Personen, die in einer Wohnung für die Betreuung von Kindern innerhalb einer Familie sorgen. Sie müssen bei einem durch den Dienst Kind und Familie anerkannten Tagesdienst angeschlossen sein, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Darunter werden nicht verstanden: Tageseltern, die ihre Leistungen in Ausführung eines Arbeitsvertrags erbringen, aufgrund dessen sie als vertragliche Arbeitnehmer der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen sind, und Tageseltern, die als Selbständige tätig sind, wodurch sie für ihre Leistungen in den Anwendungsbereich des sozialen Statuts der Selbständigen fallen.

C. SOZIALSTATUT

3.2.203

Auf der Grundlage des Königlichen Erlasses vom 18.3.2003 fallen die Tageseltern in den Anwendungsbereich folgender Sektoren der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer:

- der Sektor Gesundheitsfürsorge und der Sektor Leistungen der Kranken- und Invaliditätsversicherung.
- die Arbeitslosenregelung, die jedoch auf die besondere Regelung der Ausfallentschädigungen beschränkt wird,
- die Pensionsregelung und
- die Regelung des Kindergeldes.

Gleichzeitig fallen sie in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

1. Regelung der Ausfallentschädigungen

Der Königliche Erlass vom 26.3.2003 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, q) des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, sieht für Tageseltern eine besondere Arbeitslosenregelung vor.

Tageseltern haben nämlich Anspruch auf Ausfallentschädigungen für Betreuungstage (Betreuungstag = ganztägige Betreuung eines Kindes), die aufgrund von Umständen, die sich dem Einfluss der Tageseltern entziehen, nicht abgeleistet wurden. Es handelt sich um Betreuungstage, die der Tagesvater/die Tagesmutter nicht ableisten kann, aufgrund der Abwesenheit - unabhängig von seinem/ihrem Willen – der Kinder, die bei ihm/ihr gemeldet sind und normalerweise betreut werden.

Folgende Umstände gelten als „Umstände unabhängig vom Willen des Tagesvaters/der Tagesmutter“:

- die Abwesenheit des Kindes infolge des Urlaubs der Eltern des zu betreuenden Kindes oder infolge von Krankheit des Kindes und
- eine Tätigkeit, die nicht ausgeübt wurde, weil die Betreuung von Kindern aus Gründen der höheren Gewalt nicht möglich war oder weil die Betreuung von Kindern aufgrund einer ansteckenden Krankheit einer Person in der Familie der Tageseltern verboten war.

Als „Umstände unabhängig vom Willen der Tageseltern“ gelten nicht:

- eine Tätigkeit, die als Folge des Urlaubs der Tageseltern nicht ausgeübt wurde, und
- eine Tätigkeit, die nicht ausgeübt wurde, weil die Tageseltern an einem gesetzlichen Feiertag oder einem anderen Tag keine Betreuungsleistung erbringen möchten.

Für den Erhalt der Ausfallentschädigungen müssen die Tageseltern bei ihrer Zahlstelle einen „Antrag auf Ausfallentschädigungen als Tagesvater/Tagesmutter“ einreichen. Hat der Tagesvater/die Tagesmutter in einem bestimmten Monat einen Einkommensverlust erlitten, weil er/sie aufgrund von Umständen, die unabhängig von seinem/ihrem Willen liegen, die Betreuungstage nicht abgeleistet hat, so stellt der Dienst für Betreuungsfamilien nach Ablauf des betreffenden Monats dem Tagesvater/der Tagesmutter auf Antrag eine „Arbeitslosenbescheinigung für den Tagesvater/die Tagesmutter“ aus. Nach Einreichung dieses Formulars führt die Zahlstelle die Auszahlung der Ausfallentschädigung durch.

2. Kindergeld-Regelung

Die Kindergeldregelung für das Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen gilt mutatis mutandis für die Tageseltern.

3. Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen, für die die Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Dienstes anwendbar ist, fallen die Tageseltern in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfallregelung und der Berufskrankheitsregelung des Privatsektors, die durch das Gesetz vom 10.4.1971 über die Arbeitsunfälle und die koordinierten Gesetze vom 3.6.1970 über die Entschädigung für Berufskrankheiten festgelegt sind.

Dies bedeutet, dass die örtlichen Behörden für die Tageseltern zur Deckung des

Risikos von Arbeitsunfällen einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen müssen und dass für den in der Sozialversicherungsmeldung anzugebenden Lohn für Tageseltern ein Arbeitgeberbeitrag von 0,30% für den Fonds für Arbeitsunfälle geschuldet wird.

4. Gleichgesetzte Tage zur Bestimmung der Sozialversicherungsansprüche

Im Rahmen des neuen Sozialstatuts der Tageseltern werden die gesetzlichen Feiertage (ausgenommen Kinderbetreuung) und höchstens 20 (unbezahlte) Urlaubstage pro Jahr mit Arbeitsleistungen gleichgesetzt. Diese Tage werden daher bei der Bestimmung der Sozialversicherungsansprüche der Tageseltern berücksichtigt.

Die anderen Tage, an denen der Tagesvater/die Tagesmutter beschließt, keine Kinder zu betreuen, gelten als Urlaub ohne Gehalt und verleihen keine Sozialversicherungsansprüche.

D. VERBINDLICHE ANGABEN VON LOHN UND ARBEITSZEIT IN DER SOZIALVERSICHERUNGSMELDUNG

3.2.204

1. Bestimmung der in der Quartalsmeldung anzugebenden Leistungen

Die Anzahl der für Tageseltern zu berücksichtigenden Arbeitsstunden steht in engem Verhältnis zur tatsächlich erfolgten Betreuung, in Betreuungstagen ausgedrückt.

Die (fiktive) Anzahl der Arbeitsstunden erhält man aus der Anzahl der vollständigen Betreuung, multipliziert mit 1,9.

1,9 ist das Verhältnis von 494 (= Anzahl der Arbeitsstunden, die ein Vollzeit Arbeitnehmer in der 38-Stundenregelung im Laufe eines Quartals maximal leistet) und 260 (= die dreimonatliche Höchstleistung eines Tagesvaters/einer Tagesmutter, ausgedrückt in Betreuungstagen: das heißt 65 Arbeitstage in einem Quartal, multipliziert mit 4 Arbeitstagen, angesichts dessen, dass dies die Höchstzahl der Kinder ist, für die ein Tagesvater/eine Tagesmutter anerkannt werden kann).

Die fiktiven Stunden, die den – höchstens 20 (unbezahlten) – Urlaubstagen pro Jahr und den gesetzlichen Feiertagen ohne Kinderbetreuung (= gleichgesetzte Tage) entsprechen, erhält man durch Multiplikation dieser Anzahl mit der durchschnittlichen Anzahl der gemeldeten Kinder in dem Monat, auf den diese Tage fallen, und die Multiplikation dieses Produkts (= fiktive Anzahl der Betreuungstage, die diesen Tagen entspricht) mit 1,9.

Die fiktiven Stunden, die den anderen Tagen entsprechen, an denen der Tagesvater/die Tagesmutter beschließt, keine Kinder zu betreuen, sowie die fiktiven Stunden, die den Tagen der Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, Mutterschutz, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit entsprechen, werden auf gleiche Weise ermittelt.

2. Bestimmung des in der Quartalsmeldung anzugebenden Lohns

Für die Tageseltern werden die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage eines fiktiven pauschalen Stundenlohns berechnet und bezahlt. Dieser fiktive pauschale Stundenlohn entspricht dem Dreifachen des garantierten durchschnittlichen Mindesteinkommens, geteilt durch 494. Der Betrag dieses garantierten durchschnittlichen Monatseinkommens, der an einen Schwellenindex gekoppelt ist, entspricht dem Betrag gemäß Artikel 3 des im Nationalen Arbeitsrat geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 43 vom 02.05.1988 und beträgt

derzeit **1.258,91 EUR**.

Den Betrag des in der Sozialversicherungsmeldung anzugebenden Lohns für Tageseltern erhält man durch Multiplikation der berechneten fiktiven Anzahl der Arbeitsstunden mit dem oben genannten fiktiven pauschalen Stundenlohn.

3. LSSPLV-Spreadsheet

Die Lohn- und Arbeitszeitangaben der Tageseltern sind in der Sozialversicherungsmeldung anzugeben und werden automatisch angelegt durch ein Excel-Spreadsheet, das auf der Website des LSSPLV zur Verfügung gestellt wird.

Die Ausgabedaten dieses Spreadsheet eignen sich daher für die unmittelbare Aufnahme in die LSSPLV-Sozialversicherungsmeldung. Der Tagesdienst muss das LSSPLV-Spreadsheet dem Personaldienst und/oder dem Rechenzentrum Ihrer Verwaltung überreichen (je nachdem, wer die Meldung vornimmt), sowie Kind en Gezin (Dienst für Kind und Familie), der auf der Grundlage der darin enthaltenen Angaben den Betrag der Bezuschussung des Tagesdienstes festlegt.

E. GESCHULDETE SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

3.2.205

Der Lohnbetrag der Tageseltern bildet die Berechnungsgrundlage für die zu zahlenden persönlichen und Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge. Der für Tageseltern anwendbare Basisbeitragsprozentsatz beträgt 42,24% (13,07% Arbeitnehmerbeitrag und 29,17% Arbeitgeberbeitrag).

Jedoch werden die auf diese Weise berechneten persönlichen und Arbeitgeber-(Basis-)Beiträge zur sozialen Sicherheit gemäß den beiden im Folgenden genannten Regelungen gekürzt:

1. Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge

Da die Sozialsicherheitsbeiträge für Tageseltern auf der Grundlage eines fiktiven pauschalen Stundenlohns von **7,65 EUR** berechnet werden, können sie eine Ermäßigung der persönlichen Sozialsicherheitsbeiträge aufgrund der für Arbeitnehmer mit niedrigem Lohn geltenden Regelungen in Anspruch nehmen.

Angesichts der Tatsache, dass der fiktive Monatslohn eines Tageselterns, der vollständige Monatsleistungen erbracht hat (= 164,67 Stunden), zwischen den ersten beiden Lohngrenzen liegt (**Mindestbetrag: 1.258,91 EUR , Höchstbetrag: 1.737,49 EUR**), entspricht der Betrag der Ermäßigung stets 140 EUR pro Monat für einen Tageseltern mit vollständigen Leistungen.

Hat der Tageseltern nicht die vollständigen Monatsleistungen erbracht, wird der Betrag der Ermäßigung durch Multiplikation von 140 EUR mit dem Leistungsbruch des Tageselterns in dem betreffenden Monat festgestellt. Der Leistungsbruch ist das Verhältnis zwischen der (fiktiven) Anzahl der Arbeitsstunden des Tageselterns in dem Monat und der Anzahl der Stunden entsprechend den vollständigen Monatsleistungen für eine Person, die tagsüber Kinder betreut (= 164,67 Stunden).

2. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

Vierteljährlich wird für einen Teil des fiktiven Pauschallohns eine Befreiung von den geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen bewilligt, die „Freibetrag“ (F) genannt wird. Der Grundbetrag der bewilligten Befreiung (Fb) ist auf 2.270,01 EUR festgesetzt.

Der Betrag der Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen wird durch Multiplikation des Freibetrags mit dem Prozentsatz der Arbeitgeberbeiträge berechnet. Bevor die Tageseltern die vollständigen vierteljährlichen Leistungen erbracht haben (d. h. für eine Beschäftigung von 494 Stunden pro Quartal gemeldet sind), entspricht der anwendbare Freibetrag (F) dem Basisbetrag (= 2.270,01 EUR). Der Betrag der Befreiung beläuft sich daher auf 662,16 EUR pro Quartal.

Für Tageseltern, die unvollständige vierteljährliche Leistungen erbracht haben, wird, soweit die Beschäftigung eine Mindestgrenze erreicht, der Freibetrag proportional zu den Leistungen festgelegt, wobei diese Leistungen ggf. noch durch einen Koeffizienten berichtigt werden. Der Basisfreibetrag muss in diesem Fall multipliziert werden mit dem Bruch der Leistungen, die vom Tagesvater/von der Tagesmutter während des Quartals erbracht werden, und in einem solchen Fall mit dem Berichtigungskoeffizienten (ss) von 1,25.

Der aus diesem Rechenvorgang hervorgehende Leistungsbruch (μ) ist das Verhältnis zwischen der Anzahl der Arbeitsstunden des Tagesvaters/der Tagesmutter in dem Quartal und der Anzahl der Stunden entsprechend den vollständigen vierteljährlichen Leistungen für eine Person, die tagsüber Kinder betreut (= 494 Stunden). Der Bruch wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Der bewilligte Freibetrag für Tageseltern mit unvollständigen Quartalsleistungen wird daher wie folgt berechnet:

- Wenn der Leistungsbruch des Tagesvaters/der Tagesmutter weniger als eine 1/3-Beschäftigung (33% Leistungen) darstellt, hat der Tagesvater/die Tagesmutter keinen Anspruch auf einen Freibetrag.
- Wenn der Leistungsbruch des Tagesvaters/der Tagesmutter mindestens eine 1/3-Beschäftigung (33% Leistungen) und höchstens eine 4/5-Beschäftigung (80% Leistungen) darstellt, entspricht der Freibetrag (F): 2.270,01 EUR (Fb) x Leistungsbruch (μ) x 1,25 (ss). F wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.
- Wenn der Leistungsbruch des Tagesvaters/der Tagesmutter mehr als eine 4/5-Beschäftigung (80% Leistungen) darstellt, entspricht der bewilligte Freibetrag 2.270,01 EUR (Fb).

K A P I T E L 3

DAS SOZIALSTATUT DER KÜNSTLER

A. ALLGEMEIN

3.2.301

Die Artikel 170 bis 184 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 führen ab **01.07.2003** ein Sozialstatut für Künstler ein. Artikel 1 des Gesetzes vom 27.06.1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer unterwirft Künstler, die nicht an einen Arbeitsvertrag gebunden sind, dem Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer. Der Auftraggeber des Künstlers wird von der sozialen Sicherheit als fiktiver Arbeitgeber betrachtet.

Das bedeutet, dass die provinziellen und lokalen Verwaltungen, die Künstlern, an die sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, künstlerische Aufträge erteilen, dazu verpflichtet sind, in Bezug auf diese Künstler bestimmten sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber nachzukommen, wie jene, die sie für ihre eigenen Personalmitglieder erfüllen müssen. So müssen die Verwaltungen diesen Künstlern ab dem dritten Quartal 2003, das auf der Quartalsmeldung für soziale Sicherheit anzugeben ist, die für Künstler geschuldeten persönlichen und Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

B. ANWENDUNGSBEREICH

3.2.302

Das Sozialstatut für Künstler ist auch auf die Personen anwendbar, die, ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke produzieren.

Unter „Vollbringung künstlerischer Leistungen und/oder Werke“ wird verstanden: Ausführung und/oder Interpretation künstlerischer Werke in den audiovisuellen und bildenden Künsten, in Musik, Literatur, Schau, Theater und Choreographie.

Das Sozialstatut ist dagegen für folgende Personen nicht anwendbar:

- Personen, die die künstlerische Leistung oder das künstlerische Werk anlässlich von Ereignissen in seiner/ihrer Familie vollbringen,
- Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke im Rahmen der juristischen Person vollbringen, deren Bevollmächtigte sie sind, im Sinne von Artikel 2 des Königlichen Erlasses vom 19.12.1967 über die allgemeine Ordnung zur Ausführung des Königlichen Erlasses Nr. 38 vom 27.07.1967 über das Sozialstatut der selbständig Erwerbstätigen und
- Personen, die als Selbständige künstlerische Leistungen und/oder Werke vollbringen. Dazu ist der Beweis zu erbringen, dass die künstlerischen Leistungen nicht unter ähnlichen sozioökonomischen Bedingungen wie denen erbracht werden, in denen sich ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber befindet.

Der Künstler kann stets wählen zwischen dem Sozialstatut für Künstler, die der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen sind, und dem Sozialstatut der Selbständigen. Als Selbständiger kann er sowohl nebenberuflich als auch hauptberuflich künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke produzieren.

Angesichts dessen, dass mit dem Prinzip der so genannten „Gleichsetzung mit Arbeitnehmern“ gearbeitet wird, wird der Künstler automatisch der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen. Das Sozialstatut kann er/sie solange behalten, bis der/die Betreffende anzeigt, dass ein anderes Statut,

nämlich das des Selbständigen, besser geeignet ist.

Die Selbständigkeitserklärung wird erst in dem Augenblick zuerkannt, in dem der betreffende Künstler einen Antrag auf Mitgliedschaft einreicht. Künstler müssen dazu die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 26.6.2003 zur Festlegung der Zuerkennungsbedingungen und -modalitäten bezüglich der Selbständigkeitserklärung, die von bestimmten Künstlern beantragt wird, erfüllen. Künstler müssen nachweisen können, dass die sozioökonomischen Bedingungen, unter denen sie beschäftigt sind, für ihr Statut als Selbständige typisch sind, und im Besitz einer so genannten „Künstlerkarte“ sein. Es steht den Künstlern frei, das Statut des Selbständigen zu verlassen, um erneut als Arbeitnehmer beschäftigt zu werden.

C. SOZIALSTATUT

3.2.303

Das Sozialstatut bietet dem Künstler vollständigen sozialen Schutz in der Regelung für Arbeitnehmer. Für Künstler sind folgende Sektoren der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer anwendbar:

- der Sektor Gesundheitsfürsorge und der Sektor Leistungen der Kranken- und Invaliditätsversicherung.
- die Arbeitslosenregelung
- die Pensionsregelung
- die Regelung des Kindergeldes und
- die Jahresurlaubsregelung.

Gleichzeitig fallen sie in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

1. Kindergeld-Regelung

Die Kindergeld-Regelung, die für das Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen anwendbar ist, gilt mutatis mutandis für Künstler.

2. Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen, für die die Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Dienstes anwendbar ist, fallen Künstler in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfallregelung und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors, die durch das Gesetz vom 10.4.1971 über die Arbeitsunfälle und die koordinierten Gesetze vom 3.6.1970 über die Entschädigung für Berufskrankheiten festgelegt sind.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen müssen daher für Künstler zur Absicherung gegen das Risiko von Arbeitsunfällen einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und für ihren Lohn einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30% an den Fonds für Berufsunfälle zahlen.

3. Jahresurlaubsregelung

Künstler mit dem Sozialstatut fallen unter die koordinierten Gesetze vom 28.6.1971 über den Jahresurlaub und werden aufgrund des o.a. genannten Programmgesetzes vom 24.12.2002 dem Landesamt für Jahresurlaub angeschlossen.

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen erhalten Künstler daher kein Urlaubsgeld seitens des/der Auftraggeber, sondern vom Landesamt für Jahresurlaub in Form eines Urlaubsschecks.

Dies bedeutet, dass die provinziellen und lokalen Verwaltungen für die Entschädigungen, die sie Künstlern zahlen, einen Arbeitgeberbeitrag für den Sektor Jahresurlaub schulden.

D. GESCHULDETE SOZIAL VERSICHERUNGSBEITRÄGE

3.2.304

1. Für Künstler geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

Die Entschädigungen, die Künstler für die erbrachten künstlerischen Leistungen oder die produzierten künstlerischen Werke zuerkannt werden, werden als Lohn betrachtet, für den persönliche und Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. Der für Künstler anwendbare Basisbeitragsprozentsatz beträgt 58,51% (13,07% Arbeitnehmerbeitrag und 45,44% Arbeitgeberbeitrag).

Jedoch werden die auf diese Weise berechneten Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit gemäß der im Folgenden genannten Regelung gekürzt:

2. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

Aufgrund von Artikel 37 quinquies des Gesetzes vom 29-6-1981 über die allgemeinen Grundsätze der Sozialversicherung für Arbeitnehmer und des zu dessen Ausführung verabschiedeten Königlichen Erlasses vom 23.6.2003 wird unter bestimmten Umständen ein pauschaler Anteil des durchschnittlichen Tageslohns oder des durchschnittlichen Stundenlohns der Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke vollbringen, von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit befreit. Diese Befreiung gilt auch für Arbeitnehmer, die mittels eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind, der die Vollbringung künstlerischer Leistungen und/oder Werke zum Ziel hat.

Die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit wird nur bewilligt, wenn der durchschnittliche Tages- oder Stundenlohn für die Beschäftigung des Künstlers mindestens dem fiktiven pauschalen Tageslohn bzw. Stundenlohn entspricht. Dieser fiktive pauschale Tageslohn entspricht dem Dreifachen des garantierten Mindesteinkommens, geteilt durch 65; der fiktive pauschale Stundenlohn dem Dreifachen des garantierten durchschnittlichen Mindesteinkommens, geteilt durch 494. Der Betrag dieses garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens, der an einen Schwellenindex gekoppelt ist, entspricht dem Betrag gemäß Artikel 3 des im Nationalen Arbeitsrat geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 43 vom 02.05.1988 und beträgt derzeit **1.258,91 EUR**.

Die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit beläuft sich daher auf **7,65 EUR** des Stundenlohns oder **58,10 EUR** des Tageslohns des Künstlers.

E. EINRICHTUNGEN FÜR KÜNSTLER

3.2.305

1. Künstlerkommission

Der Künstlerkommission gehören Beamte des LSS und Beamten des LISVS an.

Ihre Aufgabe ist die Erteilung von Auskünften und Ratschlägen bezüglich der Anwendung der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer oder des Sozialstatuts für Selbständige auf unmittelbaren Antrag eines Künstlers oder eines Dritten. Ferner gibt diese Kommission gegebenenfalls eine Selbständigkeitserklärung ab und informiert außerdem die Sozialversicherungseinrichtungen, wenn

ein Künstler zu Unrecht das Statut des Selbständigen wählt.

2. Sozialbüro für Künstler

Jeder Künstler, der unter Anwendung der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer beschäftigt ist, kann die Dienste des (anerkannten) Sozialbüros für Künstler (SBK) in Anspruch nehmen. In einem solchen Fall muss der Künstler beim Auftraggeber den Antrag stellen, den Lohn an das SBK zu überweisen. Die Agentur verbürgt sich daraufhin für die Vornahme der sozialen Meldungen und die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge. Vor allem „gelegentliche Benutzer“, das heißt Künstler, die Leistungen für einen kurzen Zeitraum für verschiedene Auftraggeber erbringen, werden daraus großen Nutzen ziehen.

Wenn sich Künstler dafür entscheiden, dass ein SBK für einen bestimmten Auftrag die Arbeitgeberpflichten übernimmt (dazu besteht keine Verpflichtung), müssen sie den Auftrag vorher dem SBK bekannt geben. Jedoch müssen die SBK, ebenso wie alle anderen

Arbeitgeber, die Beschäftigung mittels der elektronischen DIMONA-Meldung unverzüglich dem LSS melden.

Der Rückgriff auf die SBKs beschränkt sich auf Fälle genehmigter Zeitarbeit, das heißt die Vollbringung einer künstlerischen Leistung und/oder gelegentliche Benutzer dieser Regelung. Gelegentliche Nutzer sind Auftraggeber, die kein anderes Personal beschäftigen oder nur selten einen Künstler beauftragen (z. B. für gelegentliche Auftritte in einem Café, oder ein Unternehmen, das einen Künstler um die Anfertigung eines Wandgemäldes im neuen Geschäftsraum ersucht.).

K A P I T E L 4

ENTLASSUNG FEST ANGESTELLTER PERSONALMITGLIEDER

A. ALLGEMEIN

- 3.2.401 Seit **01.08.1991** gilt ein besonderes System für definitiv ernannte Personalmitglieder, so dass sie im Falle einer Kündigung unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf Arbeitslosengeld, Mutterschaftsgeld oder Entschädigungen im Rahmen der obligatorischen Kranken- und Invaliditätsversicherung haben.

B. BETROFFENE ARBEITGEBER

- 3.2.402 Alle dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser Regelung.

C. BETROFFENE ARBEITNEHMER

- 3.2.403 In den Anwendungsbereich dieser Regelung fallen die fest angestellten Personalmitglieder:

- deren Arbeitsverhältnis beendet wird, weil es einseitig durch die Behörde aufgelöst wird (Grund dieser Kündigung kann das ungesetzliche Fernbleiben des Arbeitnehmers sein) oder weil die Ernennungsurkunde für nichtig erklärt, widerrufen, aufgehoben oder nicht verlängert wird,
- die aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses weder der Regelung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, noch dem Sektor Leistungen der Kranken- und Invaliditätsversicherung unterworfen sind.

Vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind jedoch:

- Personalmitglieder, die ihre Tätigkeiten nur nebenberuflich oder als Nebenbeschäftigung ausüben, neben einer anderen Aktivität, für die sie den Arbeits- und Arbeitslosenregelungen sowie den Regelungen bezüglich der Kranken- und Invaliditätsversicherung, Sektor Leistungen, unterworfen sind
- Personen, die das Pensionseintrittsalter erreicht haben oder die von Amts wegen mit sofortigem Pensionsanspruch entlassen werden
- **Personalmitglieder, die selbst kündigen.**

D. BEWILLIGUNGSBEDINGUNGEN

- 3.2.404 Damit in diesen Sektoren Ansprüche wirksam werden, muss der/die Betroffene innerhalb von dreißig Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
- die Eigenschaft eines Arbeitnehmers erhalten haben, der der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer unterworfen ist,
 - als Arbeitssuchender beim regionalen Arbeitsvermittlungsamt gemeldet sein,
 - den Nachweis erbringen, dass er während desselben Zeitraums aufgrund von Krankheit oder Invalidität arbeitsunfähig war oder sich gemäß der Gesetzgebung über die obligatorische Kranken- und Invaliditätsversicherung in einer Periode des Mutterschaftsurlaubs befand.

E. ZAHLUNG DER BEITRÄGE

3.2.405

Wenn das entlassene Personalmitglied eine der o.a. Bedingungen erfüllt, kann sein Sozialversicherungsstatut reguliert werden. Dazu muss der Arbeitgeber dem LSSPLV Folgendes überweisen:

- die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge ($1,46\% + 0,87\% = 2,33\%$), berechnet für die Periode, die der Anzahl der Arbeitstage entspricht, welche der entlassene Arbeitnehmer aufgrund der jeweiligen Altersgruppe normalerweise nachweisen muss, um einen Anspruch auf Leistungen gemäß den Vorschriften über Arbeitslosigkeit zu erwerben.
- die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge ($2,35\% + 1,15\% = 3,50\%$), berechnet für eine Periode von 6 Monaten, das heißt die Periode, die der entlassene Arbeitnehmer normalerweise nachweisen muss, um einen Anspruch auf Krankengeld und Mutterschaftsversicherung zu erwerben.

Diese Beiträge werden auf der Grundlage des letzten Dienstgehalts des entlassenen Arbeitnehmers berechnet. Dieses letzte Dienstgehalt umfasst neben dem Tarifgehalt auch Gehaltszulagen, die Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen sind. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung wird das letzte Dienstgehalt in ein Gehalt für eine Vollzeitstelle umgerechnet.

Die Dauer der vorgenannten Perioden darf auf keinen Fall länger sein als die Dauer des Arbeitsverhältnisses des entlassenen Arbeitnehmers.

Hinweise:

- Die Arbeitnehmerbeiträge gehen zu Lasten des Arbeitgebers, es sei denn, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, kraft des für den Betroffenen geltenden Statuts, zur Zahlung einer Prämie, Zulage oder Entschädigung aufgrund einer Entlassung oder einer zu wählenden Kündigungsfrist. In diesem Fall gehen die durch den Arbeitnehmer geschuldeten Beiträge nur zu Lasten des Arbeitgebers, sofern sie den Betrag überschreiten, der auf Basis des gesetzlichen Beitragsprozentsatzes zu Lasten der eventuellen Prämie, Zulage oder Kündigungsentschädigung aufgrund des Abgangs oder des für die Kündigungsfrist geschuldeten Gehalts einbehalten werden kann.
- Im Falle der Nichtigkeitserklärung oder des Widerrufs des Beschlusses, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird, erstattet das LSSPLV nur die vom Arbeitgeber an das LSSPLV überwiesenen persönlichen Beiträge. Die Arbeitgeberbeiträge werden dagegen nicht zurückgezahlt.

E. VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

3.2.406

1. Verpflichtungen gegenüber einem entlassenen Personalmitglied

Der Arbeitgeber überreicht dem entlassenen Personalmitglied im Laufe des letzten Arbeitstags:

- alle gemäß Sozialversicherungsgesetzgebung erforderlichen Unterlagen.
- einen Kündigungsbescheid.
- einen Bescheid über die zu erledigenden Formalitäten, wie oben erläutert wurde.

2. Verpflichtungen gegenüber dem LSSPLV

Unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses **meldet der Arbeitgeber den Dienstaustritt über DIMONA und** beschafft dem LSSPLV die zur Berechnung der geschuldeten Beiträge notwendigen Angaben. Diese Angaben sind:

- der Tariflohn, auf dessen Grundlage der/die Betroffene für den Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endete, Anspruch auf Vollzeitleistungen hätte, zuzüglich der Prämien, Entschädigungen und Zulagen, die unter den Begriff „für die Sozialversicherung beitragspflichtiger Lohn“ fallen
- die Nummer des Nationalregisters oder Bis-Nummer des betreffenden Arbeitnehmers
- das Geburtsdatum des betreffenden Arbeitnehmers
- das Datum des Dienstantritts und des Beginns seiner Anstellung
- das Datum der Entlassung des betreffenden Arbeitnehmers.

Auf der Grundlage der übermittelten Angaben teilt das LSSPLV dem Arbeitgeber den Betrag der zu überweisenden Beiträge mit. Der Arbeitgeber überweist die dem LSSPLV geschuldeten Beiträge, sobald er den Nachweis erbringen kann, dass der betreffende Arbeitnehmer eine der hierzu genannten Bedingungen erfüllt. Der Arbeitgeber muss danach das LSS und das LIKIV über den Status informieren.

K A P I T E L 5

ÄRZTE IN DER FACHARZTAUSBILDUNG

3.2.501

Für Ärzte, die im Rahmen der gemäß Artikel 153, § 4 des Gesetzes vom 9.8.1963 über die Einrichtung und Ausgestaltung eines Systems der Pflichtversicherung gegen Krankheit und Invalidität eine Ausbildung zum Facharzt absolvieren, können sich 3 Situationen einstellen, in denen sie in den Zuständigkeitsbereich des LSSPLV fallen:

- Sie sind bei einem dem LSSPLV angeschlossenen Krankenhaus mit einem Arbeitsvertrag im Dienst; dann sind sie als vertragliche Arbeitnehmer den Regelungen betreffend Arbeitslosen-, Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektoren Gesundheitsfürsorge und Leistungen), Ruhestands- und Hinterbliebenen-pensionen und Berufskrankheiten unterworfen.
- Sie sind durch einen Praktikumsvertrag an ein dem LSSPLV angeschlossenen Krankenhaus gebunden und der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer aufgrund von Artikel 15bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 unterworfen: Sie sind den Regelungen der Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektoren Gesundheitsfürsorge und Leistungen), Familienbeihilfen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle unterworfen.

Hinweis: Die hier bezeichneten Ärzte in der Facharztausbildung fallen in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 10.4.1971 über Arbeitsunfälle des Privatsektors. Daher wird für die ihnen zuerkannten Entschädigungen dem LSSPLV ein Arbeitgeberbeitrag von 0,30% geschuldet. Das dem LSSPLV angeschlossene Krankenhaus ist daher verpflichtet, bei einer anerkannten Versicherungsgesellschaft, die gegen Zahlung einer Prämie das Arbeitsunfallrisiko deckt, einen Versicherungsvertrag abzuschließen.

- Sie sind durch einen Praktikumsvertrag an einen Praktikumsleiter der Medizin gebunden. Sind beide in einer dem LSSPLV angeschlossenen Pflegeeinrichtung beschäftigt, so wird die Einrichtung als fiktiver Arbeitgeber betrachtet, der die Arbeitgeberpflichten der sozialen Sicherheit für Ärzte in Fachausbildung erfüllen muss. Es werden die gleichen Sozialversicherungsbeiträge wie jene, die unter dem vorausgegangenen Punkt genannt wurden, geschuldet.

K A P I T E L 6

**DIENER DES KULTES ODER VERTRETER DES ZENTRALEN
FREIGEISTIGEN RATES**

3.2.601

Diener des Kultes und Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates, die ohne einen Arbeitsvertrag beschäftigt werden und ebenso wenig statutarisch ernannt sind, und die ein Gehalt von einer lokalen Verwaltung erhalten, sind dem Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer unterworfen.

Aufgrund von Artikel 13 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 werden Diener des Kultes und Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates folgenden Aufgaben der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen:

- der Sektor Gesundheitspflege der Kranken- und Invaliditätsversicherung;
- der Sektor Kindergeld
- der Sektor Berufskrankheiten.

Der Lohnmäßigungsbeitrag und der Arbeitgeberbeitrag zur Förderung von Initiativen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung werden geschuldet.

TITEL 3

AUSSCHLÜSSE

K A P I T E L 1

FREIWILLIGE FEUERWEHRLEUTE

3.3.101

Für freiwillige Feuerwehrleute gilt eine besondere Regelung für die Anwendung der Sozialversicherungsbeiträge, die in Artikel 17quater im Königlichen Erlass vom 28.11.1969 zur Ausführung des Sozialversicherungsgesetzes vom 27.6.1969 dargelegt wird.

Aufgrund von Artikel 17quater sind die Entschädigungen, die freiwillige Feuerwehrleute zuerkannt werden, von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, sofern sie den Betrag von 785,95 EUR pro Quartal nicht überschreiten. Der Betrag von 785,95 EUR berücksichtigt die Veränderungen des Verbraucherpreisindex und wird zu diesem Zweck am 01.01.2000 an den Schwellenindex 103,14 gekoppelt.

Obwohl der Wortlaut von Artikel 17quater diesbezüglich keine Bestimmungen enthält, hat der damals zuständige Minister der sozialen Angelegenheiten beschlossen, dass die in der Verwaltungspraxis vor dem 01.01.1991 vorgenommene Unterscheidung zwischen Entschädigungen für regelmäßige Leistungen (stets sozialversicherungspflichtig) und denen für außerordentliche Leistungen (stets von Sozialversicherungsbeiträgen stets befreit) bei der Anwendung von Artikel 17quater fortbesteht.

Dies bedeutet, dass Entschädigungen, die freiwilligen Feuerwehrleuten für außerordentliche Leistungen zuerkannt werden – d.h. Leistungen, zu denen die freiwilligen Feuerwehrleute unerwartet aufgefordert werden, insbesondere bei Brandbekämpfung und Reaktion auf Hilfsumsuchen bei Katastrophen – unabhängig von der Höhe des Betrags stets von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind.

Die Entschädigungen, die freiwilligen Feuerwehrleuten für regelmäßige Leistungen zuerkannt werden, unterliegen nicht den Sozialsicherheitsbeiträgen, soweit der indexierte Betrag von 902,82 EUR pro Quartal nicht überschritten wird. Bei Überschreitung dieses Schwellenwerts werden persönliche und Arbeitgeberbeiträge für den Gesamtbetrag der gezahlten Entschädigungen und nicht nur für den über dem Schwellenwert liegenden Teilbetrag geschuldet.

Alle Leistungen der freiwilligen Feuerwehrleute, die keinen dringlichen und unvorhersehbaren Charakter haben, werden als regelmäßige Leistungen betrachtet. Dies betrifft u.a. folgende Aufgaben oder Aufträge, mit denen freiwillige Feuerwehrleute betraut werden können:

- Übungen in Ausbildungskursen;
- Bereitschaftsdienste in Kasernen oder zu Hause, ausgenommen bei außerordentlichen und nicht vorhergesehenen Verstärkungen;
- die Entschädigung oder das Kontingent der Stunden, die vorgesehen sind für:
 - den Offizier-Dienstleiter,
 - die administrativen Aufgaben,
 - die Wartung der Fahrzeuge,
 - die Instandhaltung des Materials.

Hinweis:

Die Befreiung von Artikel 17quater findet keine Anwendung auf Entschädigungen, die den Freiwilligen des Dienst 100 zuerkannt werden. Deshalb sind alle Leistungen, die im Rahmen des Dienst 100 erbracht werden - ob von freiwilligen

Feuerwehrleuten oder anderen Freiwilligen -, Sozialversicherungsbeiträgen
unterworfen.

K A P I T E L 2

STUDENTEN**3.3.201**

In Artikel 17bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 werden Studenten bezeichnet als Jugendliche ab einem Alter von 15 Jahren, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen und:

- am Schulunterricht mit Vollzeitlehrplan teilnehmen
- oder am Teilzeitunterricht unter folgenden Bedingungen teilnehmen:
 - sie arbeiten nicht auf der Grundlage eines Teilzeitarbeitsvertrags oder eines Teilzeitpraktiumsvertrags.
 - sie absolvieren keine Lehre auf der Grundlage eines Industrielhrvertrags oder Lehrvertrags des Mittelstands.
 - sie erhalten kein Arbeitslosengeld.
 - sie arbeiten nur während der Schulferien als Student.

Jede bezahlte Beschäftigung als Student ist sozialversicherungspflichtig, es sei denn, dass folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- der Vertrag über die Beschäftigung von Studenten muss für jeden Studenten gesondert schriftlich festgelegt werden, spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem der Student seine Tätigkeit aufnimmt. Zur einfacheren Kontrolle der Beschäftigung des Studenten muss eine Kopie des Vertrags innerhalb von 7 Tagen nach dem Beginn der Ausführung des Vertrags beim Inspektionsdienst des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung eingereicht werden, sofern für den Studenten keine DIMONA-Meldung vorgenommen wurde.
- die Beschäftigung des Studenten bei einem oder mehreren Arbeitgebern darf im Laufe eines Kalenderjahres 46 Arbeitstage nicht überschreiten. Diese 46 Arbeitstage gliedern sich wie folgt: in 2 Beschäftigungsperioden: 23 Arbeitstage im Laufe der Monate Juli, August und September (= Sommerferien) und 23 Arbeitstage während der Perioden ohne Anwesenheitspflicht in den Lehranstalten, ausgenommen in den Monaten Juli, August und September (= außerhalb der Sommerferien).

Bei Überschreitung der maximalen Beschäftigungsdauer werden für die Beschäftigung des Studenten Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

- Erfolgt die Überschreitung bei ein und demselben Arbeitgeber, so sind der Student und der Arbeitgeber für die vollständige Periode der Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen.
- Erfolgt die Überschreitung bei einem der folgenden Arbeitgeber, so werden alle Leistungen, die der Student bei diesem Arbeitgeber erbracht hat, Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen. Die Arbeitsleistungen, die der Student bei einem anderen Arbeitgeber erbracht hat, bevor die Höchstzahl der Arbeitstage überschritten wurde, sind keinen Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen.

Die folgende Tabelle zeigt, in welchen Situationen ein Student von Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist, wenn er (in chronologischer Reihenfolge und nacheinander) bei Arbeitgeber A, B und/oder C beschäftigt ist:

1. und 2. Quartal	Ferienmonate (3. Quartal)	4. Quartal	Anzahl d beitragsfreie
> 23 Tage bei A	-	-	0
23 bei A und 1 Tag bei B	-	-	23 Tage (b
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 (b
23 Tage bei A	23 Tage bei B und 1 Tag bei C	-	23 Tage (bei 23 Tage (be
23 Tage bei A	23 Tage bei B	1 Tag bei A	23 Tage (b
23 Tage bei A	23 Tage bei B	1 Tag bei C	23 Tage (bei 23 Tage (be
-	23 Tage bei A	23 Tage bei A	46 Tage
-	23 Tage bei A	> 23 Tage bei B	23 Tage (b
-	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 (b

Für die beitragsfreie Beschäftigung von Studenten ist jedoch ein Solidaritätsbeitrag zu entrichten.

Dieser Beitrag ist für die Beschäftigung in den Monaten Juli, August und September auf 7,5% des Studentenlohns festgelegt. Für die Beschäftigung außerhalb der Sommermonate ist der Studentenlohn einem Solidaritätsbeitrag von 12,5% unterworfen.

K A P I T E L 3

BETREUER**3.3.301**

Unter den im Folgenden dargelegten Bedingungen sind die provinziellen und lokalen Verwaltungen sowie ihre Beschäftigten von Sozialversicherungsbeiträgen befreit

- verantwortliche Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretende Betreuer von Urlaubssport in den Schulferien und Animatoren von soziokulturellen und Sportaktivitäten für Leistungen, die sie an schulfreien oder teilweise schulfreien Tagen erbringen.
- für Leistungen, die in Form einer Einführung, anschaulichen Vorträgen oder Lesungen nach 16.30 Uhr oder an schulfreien oder teilweise schulfreien Tagen erbracht werden.

Das Gleiche gilt, wenn die provinziellen und lokalen Verwaltungen Ferienlager, Spielplätze und Sportlager organisieren und dazu Personen als Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter ausschließlich während der Schulferien einstellen. Unter „Schulferien“ versteht man die Weihnachts- und Osterferien, die Sommerferien (Juli, August, September), die Herbst –und Frühlingsferien.

Die Aktivitäten als Betreuer werden von den Sozialversicherungsbeiträgen nur freigestellt, wenn 2 Bedingungen erfüllt sind:

- diese Aktivitäten werden im Laufe eines Kalenderjahres bei einem oder mehreren Arbeitgebern an nicht mehr als 25 Arbeitstagen erbracht.
- Vor jeder Beschäftigung meldet der Arbeitgeber diese der Sozialen Inspektion des FÖD Soziale Sicherheit. Das Modell der Meldung wird durch Ministerialerlass vom 28.1.1988 festgelegt.

Hinweise:

- Findet die Beschäftigung an mehr als 25 Arbeitstagen statt, so werden für die vollständige Periode ab dem ersten Tag der Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.
- Eine verspätete Meldung bei der Sozialen Inspektion führt automatisch zur Anwendung der Sozialversicherungsbeiträge. Sozialversicherungsbeiträge werden für die Tage zwischen dem Beginn der Beschäftigung und dem Datum des Poststempels der letzten Meldung geschuldet.

Kumulierung von Ermäßigungen als Student und Betreuer.

In der Praxis werden während des Sommerurlaubs oft Studenten als Spielplatz-betreuer eingestellt. In diesem Fall können sie:

- entweder als Student
- oder als Spielplatzbetreuer eingestellt werden.

Gemäß dem Königlichen Erlass vom 8.8.1997 zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 können diese Studenten sowohl an 25 Tagen als Betreuer beschäftigt werden als auch an 23 Tagen während der Sommerferien Arbeitsleistungen mit einem Studentenvertrag erbringen. Soweit die Ermäßigungsbedingungen für jede der beiden Beschäftigungen erfüllt werden, können sie die Ermäßigung für beide Aktivitäten kumulieren.

K A P I T E L 4

ÄRZTE**3.3.401**

Vertragliche und fest angestellte Ärzte, die in Pflegeeinrichtungen (Alten- und Pflegeheime sind hier nicht Pflegeeinrichtungen gemäß dem Gesetz über Kranken-häuser, koordiniert am 7.8.1987, gleichgesetzt), Diensten für Schul- oder Berufs-orientierung, psycho-medizinisch-sozialen Zentren oder Diensten für medizinische Schulaufsicht beschäftigt sind, sind grundsätzlich dem Sozial-versicherungs-system für Arbeitnehmer unterworfen.

Aufgrund von Artikel 1, § 3, des Sozialversicherungsgesetzes vom 27.6.1969 sind sie jedoch ausgeschlossen, wenn sie gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

- sie praktizieren auch außerhalb der Einrichtungen (d.h. sie betreiben eine eigene Praxis) und sind aufgrund dieser selbständigen Tätigkeit dem Sozialstatut der Selbständigen unterworfen.
- sie zahlen die vollständigen Beiträge zum Sozialversicherungssystem der Selbständigen. Die Überweisung der vollständigen (oder unvollständigen) Beiträge zum System der Selbständigen wird von der Sozialversicherungskasse des Arztes bestätigt.
- sie erhalten bei den oben genannten Einrichtungen einen Lohn, der vollständig oder teilweise veränderlich ist (abhängig von der Verteilung der Honorare).

Dagegen sind vertragliche und fest angestellte Ärzte der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer unterworfen, wenn sie eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- sie praktizieren nicht außerhalb des Krankenhauses und sind daher nicht dem Sozialstatut der Selbständigen unterworfen.
- sie praktizieren außerhalb des Krankenhauses, zahlen jedoch nicht die vollständigen Beiträge in das System der Selbständigen ein.
- sie praktizieren außerhalb des Krankenhauses und zahlen die vollständigen Beiträge in das System der Selbständigen ein, erhalten aber von der Einrichtung, in der sie als Arbeitnehmer tätig sind, nur einen festen Lohn.

K A P I T E L 5

FREIWILLIGE

- 3.3.501 Artikel 17 quinquies des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 sieht eine Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen für Entschädigungen vor, die Freiwilligen zuerkannt werden, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind:

A. FREIWILLIGE

- 3.3.502 Ein Freiwilliger ist eine natürliche Person, die ihre Aktivitäten auf uneigennützige Weise, unbezahlt und in einem organisierten oder reglementierten Kontext ausübt. Es handelt sich mit anderen Worten um eine Person, die Gelegenheitsarbeit verrichtet, die von einem Auftraggeber organisiert wird.
Der Freiwillige darf jedoch in keiner beruflichen Beziehung zum Auftraggeber stehen. Er darf an den Auftraggeber nicht durch einen Arbeitsvertrag, eine satzungsgemäße Anstellung oder einen Werkvertrag gebunden sein.

B. AUFTRAGGEBER

- 3.3.503 Als Auftraggeber von Freiwilligen können auftreten: ein Klub, Verband, Verein, eine Anstalt, Behörde oder eine andere Organisation, die keinen Erwerbszweck anstrebt. Daher können auch die provinziellen und lokalen Verwaltungen auf Freiwillige zurückgreifen.

C. BEZEICHNETE AKTIVITÄTEN

- 3.3.504 Die Gelegenheitsarbeit muss im Rahmen sozialer, kultureller oder sportlicher Aktivitäten erfolgen. Es handelt sich unter anderem um folgende Aktivitäten:
- die Betreuung oder Begleitung von Kranken, Betagten, Kindern, Jugendlichen und sozial Schwachen.
 - den Umweltschutz.
 - die Organisation von Sportwettkämpfen und von sozialen und kulturellen Veranstaltungen sowie die Teilnahme an Wettkämpfen und Veranstaltungen.

D. BETRAG DER ENTSCHÄDIGUNGEN

- 3.3.505 Die dem Freiwilligen zuerkannten Entschädigungen dürfen nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr betragen. Diese beiden Beträge sind an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gekoppelt und werden am 1. Januar jedes Kalenderjahres angepasst.
Ab 01.01.2006 dürfen die Freiwilligenentschädigungen nicht mehr als 27,92 EUR pro Tag und 1.116,71 EUR pro Jahr betragen.
- Sodann werden diese Entschädigungen ausschließlich in Form der pauschalen Erstattung der tatsächlich anfallenden Kosten geleistet:
- die Kosten für Fahrten der Freiwilligen mit dem eigenen Beförderungsmittel oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen der Wohnung und dem Sitz der Einrichtung oder dem Ort, an dem die Aktivitäten organisiert werden, oder den Orten, die mit den Aktivitäten in Zusammenhang stehen, aber kein fester Ort der Aktivität sind.

- Aufenthaltskosten (Kosten für Erfrischungen und Mahlzeiten).
- alle anderen Kosten, bei denen es aufgrund der Art und des geringen Betrags nicht üblich ist, Nachweise vorzulegen (Kosten für Sportausrüstung, Telefon, Fax, Briefmarken, Unterlagen usw.).

E. VERBOT DER KUMULIERUNG MIT BEFREIUNGEN ALS STUDENT UND BETREUER

3.3.506

Aus dem Verbot der beruflichen Beziehung zwischen dem Freiwilligen und dem Auftraggeber folgt, dass Personen keine freiwilligen Aktivitäten mit Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen ausüben können für einen Auftraggeber, der sie im Laufe desselben Kalenderjahres als Student oder Betreuer (mit oder ohne Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen) beschäftigt.

Andererseits kann die Freiwilligenregelung ggf. auf Betreuer und Studenten anwendbar sein, deren Beschäftigung nicht den Befreiungsbedingungen von Artikel 17 oder 17bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 entspricht, soweit die o.a. genannten Bedingungen erfüllt werden.

F. KEINE DIMONA-MELDUNG ODER DMFAPPL-MELDUNG

3.3.507

Freiwillige, die ausschließlich von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Entschädigungen erhalten, sind von der DIMONA-Meldepflicht ausdrücklich ausgeschlossen. Dies bedeutet, dass die Freiwilligen vom Auftraggeber in der DIMONA-Meldung NICHT anzugeben sind.

Ebenso wenig sind sie in der multifunktionalen Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAppl) anzugeben.

Um die Kontrolle der Freiwilligenregelung vornehmen zu können, müssen die provinziellen und lokalen Verwaltungen eine namentliche Liste anlegen, auf der für jedes Kalenderjahr und jeden Freiwilligen die von der Verwaltung zuerkannten Entschädigungen aufgeführt sind. Diese Liste muss jederzeit dem Inspektionsdienst des LSSPLV vorgelegt werden können.

K A P I T E L 6

KÜNSTLER ALS FREIWILLIGE: GERINGE ENTSCHÄDIGUNGSREGELUNG

KÜNSTLER ALS FREIWILLIGE: GERINGE ENTSCHÄDIGUNGSREGELUNG

- 3.3.601 Entschädigungen für Personen, die künstlerische Leistungen vollbringen und/oder künstlerische Werke produzieren, gelten **ab 01.07.2004** als Kostenentschädigungen, die von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind, sofern sie gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

A. BEDINGUNGEN BEZÜGLICH DER ZUERKANNTEN ENTSCHÄDIGUNGEN

- 3.3.602
- die Entschädigungen dürfen nicht mehr als 100 Euro pro Tag und Auftraggeber betragen. Wenn der Künstler im Laufe desselben Tages für mehrere Auftraggeber künstlerische Leistungen vollbringt und/oder künstlerische Werke produziert, kann die Tagespauschale mit der Anzahl der Auftraggeber für diesen Tag multipliziert werden.
 - die Entschädigungen dürfen nicht mehr als 2.000 Euro pro Kalenderjahr betragen.

Beide o.a. Beträge sind an den Gesundheitsindex des Monats September 2003 (112,47) gekoppelt und werden am 1. Januar jedes Jahres an die Entwicklung dieses Index angepasst.

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

Wenn ein Auftraggeber für künstlerische Leistungen und/oder künstlerische Werke einen höheren Betrag als den oben genannten Tageshöchstbetrag zuerkannt hat, werden der Künstler und der Auftraggeber für alle Entschädigungen, die dieser Auftraggeber dem Künstler im Laufe des betreffenden Kalenderjahres gezahlt hat, der Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer unterworfen.

Im Falle der Überschreitung des Höchstbetrags pro Kalenderjahr werden der Künstler und der Auftraggeber, bei dem die Überschreitung stattgefunden hat, ebenso wie die Auftraggeber, nach dieser Überschreitung den Jahreshöchstbetrag auf die Dienste des Künstlers zurückgreifen, für alle Entschädigungen, die sie dem Künstler im Laufe des betreffenden Kalenderjahres gezahlt haben, der Sozial-versicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.

B. BEDINGUNGEN BEZÜGLICH DER LEISTUNGSTAGE

- 3.3.603
- die Anzahl der Tage, an denen der Künstler Leistungen oder Werke vollbringt, ist auf 30 Tage pro Kalenderjahr beschränkt.
 - die Anzahl der Tage, an denen der Künstler Leistungen oder Werke vollbringt, ist auf 7 aufeinander folgende Tage bei ein und demselben Auftraggeber beschränkt.

Im Falle der Überschreitung der Höchstzahl der zulässigen Tage werden der Künstler und der Auftraggeber, bei dem die Überschreitung stattgefunden hat,

ebenso wie die Auftraggeber, die nach dieser Überschreitung für die Höchstzahl der Tage auf die Dienste des Künstlers zurückgreifen, für alle Entschädigungen, die sie dem Künstler im Laufe des betreffenden Kalenderjahres gezahlt haben, der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.

C. BEDINGUNGEN BEZÜGLICH DES KÜNSTLERS

3.3.604

- Der Künstler darf zum Zeitpunkt der Lieferung einer künstlerischen Leistung und/oder der Produktion eines künstlerischen Werks an den Auftraggeber nicht durch einen Arbeitsvertrag, einen Werkvertrag oder eine statutarische Anstellung gebunden sein, es sei denn, dass die Leistungen beider Aktivitäten völlig unterschiedlicher Art sind.
- Bei Nichteinhaltung werden der Künstler und die Auftraggeber für die betreffenden künstlerischen Leistungen oder das betreffende künstlerische Werk der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.
- Der Künstler muss im Besitz einer „Künstlerkarte“ sein, deren Muster, die darauf zu machenden Angaben, Gültigkeitsdauer und Ausstellungsmodalitäten vom Minister festgelegt werden.
- Wenn diese Verpflichtung zur „Künstlerkarte“ nicht eingehalten wird oder wenn die Angaben auf dieser Karte nicht richtig oder unvollständig sind, können weder der Künstler noch der Auftraggeber diese kleine Entschädigungsregelung während des laufenden Kalenderjahres geltend machen.

D. VERBOT DER KUMULIERUNG MIT DER
ENTSCHÄDIGUNGSREGELUNG FÜR FREIWillIGE

3.3.605

- Personen, die die kleine Entschädigungsregelung für Künstler in Anspruch nehmen, können während desselben Kalenderjahres für künstlerische Leistungen und/oder künstlerische Werke die Entschädigungsregelung für Freiwillige nicht in Anspruch nehmen.
- Ebenso wenig können sie für denselben Tag die kleine Entschädigungsregelung für Künstler mit der Entschädigungsregelung für Freiwillige kumulieren, auch wenn die pauschalen Entschädigungen für Freiwillige für andere als künstlerische Leistungen und /oder künstlerische Werke zuerkannt werden.

Bei Nichteinhaltung dieses Verbots der Kumulierung werden der Künstler und der Auftraggeber für die betreffende künstlerischen Leistungen oder das betreffende künstlerische Werk der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.

E. KEINE DIMONA-MELDUNG ODER DMFAPPL-MELDUNG

3.3.606

Die von einem Künstler im Rahmen der kleinen Entschädigungsregelung vollbrachten künstlerischen Leistungen oder produzierten künstlerischen Werke sind ausdrücklich von der DIMONA-Meldepflicht ausgeschlossen. Dies bedeutet, dass die Künstler vom Auftraggeber in der DIMONA-Meldung NICHT anzugeben sind. Ebenso wenig sind sie in der multifunktionalen Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAppl) anzugeben.

K A P I T E L 7

TEILZEITSCHULPFLICHTIGE MIT EINEM VERTRAG FÜR SOZIALBERUFLICHE EINGLIEDERUNG

3.3.701

Jugendliche, die während der Periode der Teilzeitschulpflicht mit einem von den Gemeinschaften und Regionen anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung im Rahmen des Teilzeit-Sekundarunterrichts eingestellt werden, sind von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, ausgenommen des Arbeitgeberbeitrags von 0,05 % zur Förderung von Initiativen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung. Diese (Quasi-)Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen gilt bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden.

Der Erlass der Flämischen Regierung vom 24.07.1996 gewährt Jugendlichen, die am Teilzeitunterricht teilnehmen, die Möglichkeit, sich an einem **Überbrückungsprojekt** zu beteiligen. Ein Überbrückungsprojekt ist eine begleitende praktische Ausbildung, die auf eine schnelle Eingliederung in das normale Arbeitsleben abzielt. Diese Arbeitslehrperiode beträgt maximal 40 Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden.

Angesichts dessen, dass Jugendliche, die in einem Überbrückungsprojekt beschäftigt sind, als Teilnehmer eines Vertrags für sozialberufliche Eingliederung betrachtet werden, werden für die monatliche Ausbildungsvergütung, die sie erhalten, keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet, ausgenommen des Beitrags von 0,05 % zum FKAD.

Das Gleiche gilt für Jugendliche, die bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, mit einem **Berufseinarbeitungsvertrag** eingestellt werden. Die diesen Jugendlichen gewährte Entschädigung ist ebenfalls von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, ausgenommen des Beitrags von 0,05 %. Die Befreiung endet nach dem vierten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche 18 Jahre alt wird.

VIERTE TEIL

DIE BERECHNUNG VON BEITRÄGEN

TITEL 1

DER LOHNBEGRIFF

K A P I T E L 1

DER LOHNBEGRIFF BEI DER BERECHNUNG DER SOZIALVERSICHERUNGS-BEITRÄGE

A. GRUNDPRINZIP

4.1.101

Die Sozialversicherungsbeiträge werden auf der Grundlage des Arbeitnehmerlohns gemäß Artikel 2 des Lohnschutzgesetzes vom 12.4.1965 berechnet.

Nach dieser Bestimmung umfasst der Lohn die geldwerten oder in Geldwerten darstellbaren Vorteile zu Lasten des Arbeitgebers, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seiner Beschäftigung Anspruch hat. Ausgeschlossen sind jedoch:

- das Urlaubsgeld
- Beträge als Ergänzung der Entschädigungen, die Arbeitnehmern durch die Anwendung der Gesetze bezüglich der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden
- Beträge als Ergänzung der Entschädigungen, die Arbeitnehmern durch die Anwendung der Gesetze bezüglich der Arbeitnehmerpension, der Kranken- und Invaliditätsversicherung, der Arbeitslosigkeit und der Familienbeihilfen geschuldet werden.

Als eine von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Ergänzung eines sozialen Vorteils gelten:

- Ergänzungen zum Arbeitslosengeld: wenn aus der Berechnung und den Gewährungsmodalitäten der Entschädigung hervorgeht, dass sie dazu dient, ein Arbeitslosengeld zu ergänzen. Dies bedeutet, dass bei der Auszahlung eines einmaligen Kapitals eine Rückzahlungsklausel vorgesehen ist, wenn die erneute Beschäftigung des ehemaligen Arbeitnehmers vor dem Ende der durch das Kapital gedeckten Periode erfolgt.
- Ergänzungen zur Laufbahnunterbrechung: wenn aus der Berechnung der Entschädigung hervorgeht, dass sie dazu dient, die Unterbrechungsleistung zu ergänzen und dass diese Ergänzung im Verhältnis zum früheren Lohn steht. Der Arbeitnehmer kann daher auf keinen Fall mehr erhalten, als er vor Beginn seiner Laufbahnunterbrechung verdient hat.
- Ergänzungen zur Pension: unter Berücksichtigung der normalerweise vorgesehenen Verpflichtungen bei Vertragsende.
- Ergänzungen zur Kranken- und Invaliditätsversicherung: Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber für sein Personal eine kollektive Krankenhausaufenthalts-versicherung abschließt, deren Prämie er in vollem Umfang zahlt, oder wenn er die Prämie erstattet, die das Personalmitglied einer Versicherungsgesellschaft im Rahmen des Abschlusses einer individuellen Krankenhausaufenthalts-versicherung selbst überwiesen hat.

Neben den oben genannten Ausschlüssen kommen für die Berechnung der Sozial-sicherheitsbeiträge grundsätzlich alle Lohnelemente in Betracht.

Der König kann jedoch durch einen im Ministerrat beratenen Erlass den Lohnbegriff für die Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge beschränken oder erweitern. Von dieser Möglichkeit hat er in den Artikeln 19, 19bis und 19ter des Königlichen

Erlasses vom 28.11.1969 Gebrauch gemacht, die sowohl auf vertragliche Arbeitnehmer als auch auf statutarische Personalmitglieder Anwendung finden (= allgemeiner Lohnbegriff).

Daneben hat er einen gesonderten Lohnbegriff für festangestellte Personalmitglieder im öffentlichen Dienst festgelegt (= Lohnbegriff für Festangestellte).

B. DER ALLGEMEINE LOHNBEGRIFF

4.1.102

Sozialversicherungsbeiträge werden nicht nur für den eigentlichen Lohn, sondern auch für zahlreiche andere Vorteile geschuldet. Davon werden einige im Folgenden aufgezählt. Diese Aufzählung ist selbstverständlich nur exemplarischer und keinesfalls umfassender Natur.

Darüber hinaus wird eine Reihe weiterer Vorteile und Entschädigungen per Gesetz ausdrücklich von der Berechnungsgrundlage der Sozialsicherheitsbeiträge ausgeschlossen. Diese sind zum großen Teil in den vorgenannten Artikeln 19, 19bis und 19ter des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 aufgezählt.

1. DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE LOHN

4.1.103

Der Begriff des sozialversicherungspflichtigen Lohns setzt sich zusammen aus:

- den eigentlichen Löhnen, Besoldungen oder Gehältern.
- dem Überstundenlohn.
- den Provisionen.
- dem das Trinkgeld oder dem Bedienungsgeld, das im Dienstverhältnis vorgesehen oder durch Tradition auferlegt wurde.
- allen anderen Vorteilen, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Tradition oder der Satzung ergibt, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeit gewährt werden.
- den Vorteilen, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Gepflogenheit oder einer Satzung ergeben, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeiten gewährt werden, ohne dass eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss.
- den Prämien und Entschädigungen aller Art.
- dem Lohn für Abwesenheitstage, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen.
- den Beträgen, die als Ergänzung zum doppelten Urlaubsgeld gezahlt werden.
- dem Lohn, der für Ausfalltage aufgrund von Familienereignissen, staatsbürgerlichen Verpflichtungen oder Zivilaufträgen geschuldet wird.
- den Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen

2. NICHT SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGER LOHN

4.1.104

Der Begriff des nicht sozialversicherungspflichtigen Lohns setzt sich zusammen aus:

- den Zuwendungen oder Großzügigkeiten.
- den Kosten zu Lasten des Arbeitgebers.
- die in Form von Arbeitsgeräten oder Arbeitskleidung gewährten Vorteile.
- den Beträgen, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, Arbeitsgeräte oder Arbeitskleidung zu stellen, nachzukommen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des

Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.

- den Beträgen, die Arbeitnehmern zum Beitritt in eine Gewerkschaft gewährt werden, und zwar in Höhe des durch den Minister der Sozialen Angelegenheiten festgelegten Betrags.
- den Entschädigungen der Mitglieder des Lehrpersonals oder anderen Personals für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen sowie Betreuung von Schülern beim Schülertransport, sofern diese Aufsicht oder diese Betreuung als zusätzliche Leistung bei demselben Arbeitgeber erfolgt (= neben- und nicht hauptamtlich).
- der Entschädigung, die 60% des Teils des Normallohns entspricht, der die Lohngrenze nicht überschreitet, die zur Berechnung der Kranken- und Invaliditätsversicherungsentschädigung für sieben Tage nach dem garantierten Wochenlohn in Betracht kommt, sowie die zusätzliche für dieselbe Periode - in Analogie zum kollektiven Arbeitsabkommen 12bis oder 13bis – durch eine dem LSSPLV angeschlossene Verwaltung an ihre Personalmitglieder zu zahlende Entschädigung.
- die Beschaffung von Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine.
- den Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer geschuldet werden, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlich, vertraglich oder satzungsgemäß festgelegten Verpflichtungen nicht nachkommt, jedoch unter Ausschluss:
 - der vom Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen Beendigung des unbefristeten Dienstverhältnisses wegen Nichterhaltung der Kündigungsfrist des noch nicht beendeten Teils derselben oder des befristeten Dienstverhältnisses oder für eine deutlich beschriebene Arbeit wegen Beendigung vor Ablauf der Kündigungsfrist oder Vollendung der Arbeit.
 - der Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn der Arbeitsvertrag einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet wird;
 - des gesetzlichen doppelten Urlaubsgelds.
 - der Beträge, die als tatsächliche Erstattung der Kosten gelten, die dem Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz entstehen, sowie Kosten für die Erstattung der Werbungskosten an den Arbeitnehmer (Entschädigungen für Strom, Heizung, Telefon usw.), für die der Arbeitgeber aufkommt.
 - des Kilometerentschädigung, das dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem Fahrrad zwischen Wohnung und Arbeitsplatz in einer Höhe von maximal 0,15 EURO pro Kilometer gewährt wird.
- der monatlichen Prämie, die definitiv ernannten Personalmitgliedern gewährt wird, die die Frühpension einer halben Stelle gemäß Gesetz vom 10.04.1995 in Anspruch nehmen.

3. SONDERFÄLLE

1. MAHLZEITENGUTSCHEINE

4.1.105

Die Provinzen und Gemeinden können kraft des Königlichen Erlasses vom 28.11.1990 über die Festlegung der allgemeinen Bestimmungen über die Zuteilung von Mahlzeitengutscheinen an bestimmte Personalmitglieder der Provinzen und Gemeinden an ihre Personalmitglieder Mahlzeitengutscheine verteilen.

Der in Form eines Mahlzeitengutscheins gewährte Vorteil wird für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich als Lohn behandelt. Mahlzeitengutscheine, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, entsprechen jedoch stets dem Begriff "sozialversicherungspflichtiger Lohn".

Der Vorteil in Form von Mahlzeitengutscheinen wird dagegen nicht als Lohn behandelt, wenn folgende Bedingungen erfüllt werden:

- die Anzahl der gewährten Mahlzeitengutscheine muss der Anzahl der Tage entsprechen, an denen der Arbeitnehmer normale effektive Arbeit, Mehrleistungen ohne Ausgleichsruhe, Mehrleistungen mit Ausgleichsruhe und andere Mehrleistungen mit Ausgleichsruhe vollbringt. Verwaltungen, in denen entweder für Voll- oder Teilzeitleistungen oder auch für beide verschiedene Arbeitsregelungen anwendbar sind und die hinsichtlich der Überstunden verpflichtet sind, Artikel 26 bis des Arbeitsgesetzes vom **16.03.1971** anzuwenden, können diese Anzahl Tage berechnen, indem sie die Summe der normalen effektiven Arbeitsstunden, Mehrleistungen ohne Ausgleichsruhe, Mehrleistungen mit Ausgleichsruhe und andere Mehrleistungen mit Ausgleichsruhe, die der Arbeitnehmer während des Quartals erbracht hat, durch die normale Anzahl der Stunden pro Tag der Maßperson in der Verwaltung teilen. Entsteht bei diesem Rechenvorgang eine Stelle hinter dem Komma, so wird auf die höhere Einheit aufgerundet. Wenn die auf diese Weise erhaltene Zahl die Höchstzahl der Tage, an denen die Maßperson in der Verwaltung im Quartal arbeiten kann, überschreitet, ist sie auf letztere Zahl zu begrenzen.
- Gutscheine, die die Anzahl der Tage, an denen Leistungen erbracht werden, überschreiten, werden als Lohn betrachtet; wenn der Arbeitnehmer weniger Mahlzeitengutscheine erhält als die Anzahl der Tage, für die er Leistungen erbracht hat, wird der Arbeitgeberbeitrag für Gutscheine, die zu wenig empfangen wurden, als Lohn betrachtet wird. Um zu ermitteln, ob zu viel bzw. zu wenig Gutscheine gewährt wurden, wird die Situation am Ende des ersten Monats berücksichtigt, der dem Quartal folgt, auf das sich die Mahlzeitengutscheine beziehen.
- Mahlzeitengutscheine werden dem Arbeitnehmer jeden Monat, ein- oder mehrmals, 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 Anzahl der Schecks auf die Anzahl der Tage abgestimmt, an denen der Arbeitnehmer während des Quartals Leistungen erbracht hat, wie im vorangegangenen Absatz festgelegt ist.
- der Mahlzeitscheck 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 Mahlzeitengutscheine, Bruttobetrag der Mahlzeitengutscheine abzüglich des Arbeitnehmeranteils) auf der individuellen Rechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Personalunterlagen vermerkt sind.
- Auf dem Mahlzeitengutschein wird deutlich angegeben, dass seine Gültigkeitsdauer auf 3 Monate begrenzt ist, gerechnet ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat folgt, auf den sich der Mahlzeitengutschein bezieht, auch wenn der Arbeitnehmer diesen später erhält. Er darf ausschließlich zur Bezahlung einer Mahlzeit oder zum Kauf verbrauchsfertiger Lebensmittel verwendet werden.
- Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitengutschein darf höchstens 4,91 EUR pro Mahlzeitengutschein betragen.
- Der Arbeitnehmeranteil am Mahlzeitengutschein beträgt mindestens 1,09 EUR.

Zur Feststellung der Anzahl der Arbeitstage können 2 verschiedene Berechnungsmethoden angewandt werden.

Gemäß der Standardregelung verleiht jeder Tag, an dem der Arbeitnehmer effektive Arbeitsleistungen erbracht hat, unabhängig von der Anzahl der Stunden, die er an

diesem Tag gearbeitet hat, das Recht auf einen Mahlzeitengutschein. Gemäß der Standardregelung kann für Ausgleichstage kein Mahlzeitengutschein gewährt werden, weil für diese Tage keinen effektiven Arbeitsleistungen erbracht werden.

Neben der Standardregelung können sich die Arbeitgeber auch für die Pro-rata-Regelung entscheiden, wobei die Anzahl der dem Arbeitnehmer zu gewährenden Mahlzeitengutscheine auf der Grundlage der Anzahl der Arbeitsstunden ermittelt wird. In der Praxis akzeptiert das LSSPLV, dass alle provinziellen und lokalen Verwaltungen die Pro-rata-Regelung anwenden können.

Als sozialversicherungspflichtiger Lohn gelten die Mahlzeitengutscheine auch für die Tage, an denen der Arbeitnehmer eine Mahlzeit unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine erhält, es sei denn, die Mahlzeitengutscheine werden zu dem Zweck verwendet, diesen Vorteil in Anspruch zu nehmen.

Als Selbstkostenpreis für eine Mahlzeit in einer Kantine werden ab **01.01.2005** mindestens 4,91 EUR veranschlagt.

2. GESCHENKGUTSCHEINE

4.1.106

Sachgeschenke, Geldgeschenke oder Gutscheine – so genannte Geschenk-gutscheine – werden nicht als beitragspflichtiger Lohn betrachtet, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Ein Gesamtbetrag von 35 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer, zuzüglich 35 EUR für jedes unterhaltspflichtige Kind des Arbeitnehmers (ein Arbeitnehmer ist für ein Kind unterhaltspflichtig, wenn er für dieses Kind Anspruch auf das gesetzliche Kindergeld hat oder empfängt), wird nicht überschritten und dieser Betrag wird anlässlich des Nikolausfests, von Weihnachten oder Neujahr gezahlt;
- sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich einer ehrenvollen Auszeichnung gewährt, sofern sie insgesamt 105,00 EUR im Jahr nicht überschreiten;
- sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Versetzung in den Ruhestand gewährt, sofern sie einen Betrag in Höhe von 35,00 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten. Der Gesamtbetrag der Geldgeschenke oder Geschenkgutscheine muss in diesem Fall mindestens 105,00 EUR und darf höchstens 875,00 EUR betragen. Werden die oben genannten Beträge überschritten, so werden Sozialversicherungsbeiträge auf den Gesamtwert erhoben.

Ebenso wenig zählen zum sozialversicherungspflichtigen Lohn: Prämien, die in Form von Sachgeschenken, Geldgeschenken oder Geschenkgutscheinen gewährt werden

- anlässlich der Trauung des Arbeitnehmers ein Betrag in Höhe von maximal 200 EUR. Wenn dieser Betrag überschritten wird, werden Sozialversicherungsbeiträge nur auf die Differenz geschuldet.
- Anlässlich der Jubiläumsfeier, sofern sie anlässlich eines echten Jubiläums gewährt werden (z. B. 25- oder 50-jähriges Bestehen) und solche Prämien üblicherweise nicht gewährt werden (z. B. anlässlich des 5-jähriges Bestehens).

3. PREISVORTEILE FÜR EIGENE PRODUKTE ODER DIENSTLEISTUNGEN DES ARBEITGEBERS

4.1.107

Der Arbeitgeber kann zugunsten des Arbeitnehmers für die von ihm hergestellten/erbrachten oder verkauften Produkte und/oder Dienstleistungen einen Preisvorteil gewähren. Der Preisvorteil wird nicht als Lohn betrachtet und ist daher

von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit, wenn folgende Bedingungen gleich-zeitig erfüllt sind:

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

Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen des Arbeitgebers

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

- Die Menge der verkauften Produkte oder erbrachten Dienstleistungen darf den normalen Verbrauch der Familie des Arbeitnehmers nicht überschreiten. Es ist ausdrückliche Aufgabe des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer auf diese Bedingung hinzuweisen.
- Es muss sich um einen Nachlass auf den normalen Preis eines Produkts oder einer Dienstleistung handeln. Der „Normalpreis“ ist der Preis, den der Arbeitnehmer hätte bezahlen müssen, wenn er nicht beim Arbeitgeber gearbeitet hätte, der das Produkt herstellt oder verkauft oder die Dienstleistung erbringt.
- Wenn der Arbeitgeber nicht direkt Produkte oder Dienstleistungen an Privatkunden liefert, wird als „Normalpreis“ der Preis betrachtet, den ein Privatkunde mit einem Profil, der mit dem des Arbeitnehmers vergleichbar ist, im Einzelhandel zahlen muss; Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, anhand der notwendigen Beweisstücke den „Normalpreis“ eines Produkts oder einer Dienstleistung zu beweisen.
- Der Preisnachlass, der dem Arbeitgeber zusteht, darf 30% des Selbstkostenpreises nicht überschreiten. Ein größerer Preisnachlass ist zwar möglich, aber in einem solchen Fall wird der Teilbetrag des Nachlasses, der 30%

des Normalpreises überschreitet, als Lohn betrachtet. Für diesen Teil des Preisvorteils werden daher Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

- Der endgültige Preis, den der Arbeitnehmer nach Abzug des Preisnachlasses noch zahlt, darf den Selbstkostenpreis nicht unterschreiten. Trifft dies dennoch zu, so wird der Unterschied zwischen dem vom Arbeitnehmer gezahlten Preis und dem Selbstkostenpreis als Lohn betrachtet.

4. ARBEITGEBERANTEIL BEI DER ANSCHAFFUNG EINES PERSONAL-COMPUTERS (PC) DURCH DEN ARBEITNEHMER

4.1.108

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

Bei der Anschaffung eines solchen PC können gleichzeitig auch Peripheriegeräte, ein Drucker, ein Internetanschluss, ein Internetabonnement und die jeweils erforderliche Software erworben werden. Die Beihilfe des Arbeitgebers ist von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, sofern folgende Bedingungen erfüllt werden:

- Die Beihilfe zugunsten des Arbeitnehmers beträgt pro Angebot höchstens 1.250 EUR (nicht indexiert). Für 2006 beträgt der **indexierte maximale Freibetrag** 1600 EUR.

- Die Befreiung des Arbeitgeberanteils wird nur gewährt, wenn der Kauf durch den Arbeitnehmer im Rahmen eines vom Arbeitgeber organisierten Plans erfolgt. Der Arbeitgeber darf nie selbst Eigentümer der verschiedenen Computerteile gewesen sein.

- Das Angebot des Arbeitgebers für die Beteiligung am Anschaffungspreis des PC muss im PC-Privat-Plan aufgenommen werden.

- Der PC-Privat-Plan muss mindestens folgenden Bedingungen entsprechen:

In dem Plan müssen der gesamte PC, einschließlich aller Peripheriegeräte, des Druckers, der Internetanschluss und des Internetabonnements sowie der jeweils erforderlichen Software beschrieben werden;

der Plan legt fest, dass der Arbeitnehmer selbst bestimmen kann, das beschriebene Material ganz oder teilweise zu wählen (mit mindestens zwei Teilen).

der Arbeitgeberanteil muss für jedes Teil des Angebots angegeben werden;

der Arbeitgeberanteil kann nur beim Kauf des Materials im Neuzustand festgelegt werden.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber eine für richtig bezeugte Abschrift der Kaufrechnung oder des Kaufbelegs überreichen. Diese Abschrift ist auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt.

Die im PC-Privat-Plan enthaltenen Bedingungen sind für alle Arbeitnehmer gleich.

Erst im Laufe des dritten Jahres nach der Anschaffung kann der Arbeitnehmer wieder auf ein Angebot des Arbeitgebers eingehen.

5. SPORT- UND KULTURSCHECKS

4.1.109

Der in Form von Sport- oder Kulturchecks gewährte Vorteil wird für die Berechnung

der Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich als Lohn behandelt.

Dagegen wird der Vorteil in Form von Sport- oder Kulturschecks ab 01.07.2006 nicht als Lohn behandelt, wenn folgende Bedingungen erfüllt werden:

- die Gewährung des Sport-/Kulturschecks muss in einem Vereinbarungsprotokoll festgelegt sein, das auf Ebene des zuständigen Verwaltungsausschusses oder durch schriftliche individuelle Vereinbarung abgeschlossen wurde, sofern der Arbeitgeber die Schecks allen Arbeitnehmern oder einer Kategorie von Arbeitnehmern gewährt.
- der Sport-/Kulturscheck muss auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt werden. Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn die betreffende Gewährung und die Angaben, die sich darauf beziehen (Anzahl und Betrag der Sport- und Kulturschecks), auf der individuellen Rechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Personalunterlagen vermerkt sind.
- Auf dem Sport-/Kulturscheck muss deutlich vermerkt sein, dass die Gültigkeitsdauer auf 15 Monate begrenzt ist, das heißt vom 1. Juli des Jahres der Ausstellung bis zum 30. September des darauf folgenden Jahres.
Die Ausstellung des Schecks ist nicht an einen bestimmten Zeitraum gebunden: Sie kann zu gleich welchem Zeitraum innerhalb eines Jahres stattfinden.
- auf dem Sport-/Kulturscheck muss deutlich angegeben sein, dass er nur angenommen werden darf von:
 - o Kulturveranstaltern (Museen, Theater, Kunstateliers...), die von der zuständigen Behörde anerkannt, genehmigt oder bezuschusst sind, oder
 - o Sportvereinen, für die es einen von der Gemeinschaftsbehörde anerkannten oder bezuschussten Verband gibt oder die zum nationalen Hockey-, Box-, Fußball oder Golfverband gehören.
- Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Sport-/Kulturschecks darf pro Arbeitnehmer nicht mehr als 100 EUR pro Jahr betragen.
- Die Sport-/Kulturschecks können weder ganz noch teilweise gegen Geld umgetauscht werden.

Falls die Gewährung der Sport- und Kulturschecks nicht allen oben ausgeführten Bedingungen entspricht, werden sie als sozialversicherungspflichtiger Lohn behandelt. Dies gilt auch - sogar wenn die Befreiungsbedingungen erfüllt sind – falls die Sport- und Kulturschecks als Ersatz oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

C. DER LOHNBEGRIFF FÜR DEFINITIV ERNANNTES PERSONAL

4.1.110

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

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

Gemäß dem oben genannten Artikel 30, §2, 4° werden bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge nicht berücksichtigt: Zulagen, Prämien oder

Entschädigungen, deren Gewährungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder satzungsgemäßen Bestimmungen festgelegt wurden (der Gehaltszuschlag ist in einem Erlass, einer Verordnung oder einer Satzung festzulegen und von der Aufsichtsbehörde vor dem oben genannten Datum zu genehmigen) und von denen am 01.01.1991 keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden mussten.

Diese Bedingungen beziehen sich auf die Entschädigungen und nicht auf die Personalmitglieder. Deshalb werden von der einem neuen Personalmitglied gewährten Entschädigung keine Beiträge einbehalten, sofern diese Entschädigung von Beiträgen für die bereits im Dienst befindlichen Personalmitglieder befreit ist.

Unter „Gewährungsmodalitäten“ werden die Bedingungen verstanden, die die Zulage, Prämie oder Entschädigung festlegen, das heißt die Berechnungsweise der Zulage, Prämie oder Entschädigung sowie die Personalkategorien, für die sie gewährt werden. Jede Änderung dieser Modalitäten oder eines ihrer Aspekte nach dem 01.08.1990 wird als eine Änderung des Erlasses, der Verordnung oder der Satzung zur Festlegung dieser Modalitäten betrachtet. Deshalb wird die betreffende Entschädigung als neue Entschädigung betrachtet, die zu einer Einbehaltung von Sozialversicherungsbeiträgen führt.

Als Änderungen der Gewährungsbedingungen gelten nicht:

- Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben. Entsprechen diese Erhöhungen nicht diesen Bedingungen, so werden davon Beiträge einbehalten.
- die Erhöhung der Zulagen, Prämien und Entschädigungen aufgrund der individuellen Situation des Personalmitglieds (infolge des Dienstalters, einer Beförderung usw.). Dies gilt für den Fall, dass die Gewährungsmodalitäten für Zulagen, Prämien und Entschädigungen an das Tarifgehalt des Personalmitglieds gekoppelt sind.
- die Tatsache, dass Überstunden ohne schriftliche Regelung vor dem 01.08.1990 und erst nach diesem Datum durch eine Regelung festgelegt wurden, um die bestehende Praxis anzunehmen, ohne dies auf irgendeine Weise zu ändern.
- die in Analogie zum Königlichen Erlass vom 23.10.1979 bestimmten Inhabern eines zu Lasten der Staatskasse besoldeten Amtes gewährte Jahresendzulage, die von der Verwaltung jährlich festgelegt wird.

Gemäß dem oben genannten Artikel 30 sind vom Anwendungsbereich des Begriffs des sozialversicherungspflichtigen Lohns befreit:

- Entschädigungen für das obligatorische Tragen tatsächlicher Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
 - Haushalts- oder Ortszulage.
- Beträge und Vorteile aufgrund der Artikel 19, §2 und 19bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969

D. ÜBERSICHTSTABELLE-SOZIALEVERSICHERUNGSBEITRÄGE

4.1.111

Übersichtstabelle-Sozialversicherungsbeiträge

DIE BERECHNUNG VON BEITRÄGEN

	<u>Definitiv ernanntes Personal</u>	<u>Nicht definitiv ernanntes Personal</u>
Beitragspflichtiger Lohn	Grundsätzlich alles	Grundsätzlich alles
Nicht beitragspflichtiger Lohn	Artikel 19, §2 und 19bis, 19ter und 30 KE vom 28.11.1969	Artikel 19, §2 und 19bis u 19ter KE vom 28.11.1969

K A P I T E L 2

DER LOHNBEGRIFF BEI DER BERECHNUNG DER SOZIALVERSICHERUNGS-BEITRÄGE

A. GRUNDPRINZIP

4.1.201

Aufgrund Artikel 8 des allgemeinen Gesetzes vom 21.7.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen werden das Tarifgehalt sowie die Gehaltszuschläge, die für die Ausübung der Funktion, für die das Personalmitglied ernannt wurde, als inhärent betrachtet werden können, bei der Berechnung der Pension des öffentlichen Sektors und folglich bei der Berechnung der Pensionsbeiträge berücksichtigt.

Von einem Gehaltszuschlag werden nur dann Pensionsbeiträge einbehalten, wenn dies bei der Berechnung der Pension in Betracht kommt.

In Artikel 8, § 2 des Gesetzes vom 21.7.1844 findet man das umfassende Verzeichnis der bei der Pensionsberechnung zu berücksichtigenden Gehaltszuschläge, von denen folglich Pensionsbeiträge einbehalten werden. Die Zuschläge werden ab 1.7.1991 für Perioden berücksichtigt, für die sie tatsächlich gewährt wurden, und in Höhe des Betrages, der während dieser Periode zuerkannt wurde.

Dieses umfassende Verzeichnis kann durch einen Königlichen Erlass ergänzt werden.

B. DER PENSIONSBEITRÄGEN UNTERWORFENE LOHN

4.1.202

- das Tarifgehalt
- Gehaltszuschläge für Polizeipersonal und Feuerwehrleute:
- die Entschädigung für Polizeikommissare, die das Amt eines Beamten der Staatsanwaltschaft ausüben, festgelegt durch das Gesetz vom 14.7.1956 zur Abänderung der Gesetzgebung über die Besoldung der Beamten der Staatsanwaltschaft bei den Polizeigerichten.
- der Gehaltszuschlag, der stellvertretenden Polizeikommissaren gewährt wird, die an einem Einsatzbereitschaftsdienst gemäß den bis 1.7.1991 geltenden Bestimmungen teilnehmen, das heißt der Zuschlag, der durch Rundschreiben des Minister des Innern vom 30.12.1971 über die Besoldungsregelung per 1.1.1971 für gewisse stellvertretende Polizeikommissare anwendbar ist, geändert u. a. durch die Rundschreiben vom 19.1.1973, vom 9.1.1974 und den Rundschreiben POL 25 vom 6.12.1986 und POL 34 vom 3.10.1989.

Für stellvertretende Polizeikommissare mit Anspruch auf Gehaltszuschlag kann auf der Grundlage der bestehenden Gesetzgebung vom 1.7.1991 der Zuschlag auch nach In-Kraft-Treten von POL 44 vom 22.2.1993 über den Bereitschaftsdienst bei der Gemeindepolizei und die Entschädigung für unregelmäßige Leistungen bei der Festsetzung des durchschnittlichen Gehalts, das bei der Pensionsberechnung als Grundlage dient, weiter berücksichtigt werden.

Für stellvertretende Polizeikommissare, die nur aufgrund des In-Kraft-Tretens von POL 44 einen Gehaltszuschlag erhalten, wird der Gehaltszuschlag bei der Pensionsberechnung jedoch nicht berücksichtigt.

- alle Gehaltszuschläge, die unabhängig von der Gesetzesgrundlage dem Leiter des Feuerwehrdienstes jährlich gewährt werden, einschließlich des Zuschlags, der dem Leiter der Feuerwehrdienste X, Y und Z gewährt wird.
- der Gehaltszuschlag für Feldhüter im Dienst in einer Gemeinde mit über 4.000

Einwohnern, in denen kein Polizeikommissar im Amt ist.

- der jährliche Gehaltszuschlag, festgelegt durch Königlichen Erlass vom 20.6.1994 über die allgemeinen Bestimmungen zur Besoldung des Personals der Gemeindepolizei und der öffentlichen Feuerwehrdienste, der den Inspektoren und Hauptinspektoren der Polizei in der Eigenschaft von Gerichtspolizeioffizieren, Hilfsbeamten des Prokurators des Königs gewährt wird, gemäß Rundschreiben POL 45 vom 21.5.1993.
- die Entschädigung, die für Leistungen gewährt wird, mit denen die für das reibungslose Funktionieren des Dienstes in einer Gemeinde zuständigen Zeremonienmeister, Wärter, Konservatoren, Totengräber, Totengräber-Brigadiers, Träger beim Bestattungsdienst, Beamten im Leichenhaus und in der Trauerhalle (unabhängig von der Form der Gewährung) beauftragt werden.
- die Gehaltszuschläge, die Personalmitgliedern der lokalen Verwaltungen in Anwendung der Ziffern 6.2 und 6.3 der Sozialcharta-Harmonisierung des Verwaltungsstatuts und der allgemeinen Revision der Tarife des Personals der örtlichen Dienste der Region Brüssel-Hauptstadt vom 28.4.1994 gewährt werden.
- die Gehaltszuschläge, die dem Pflege- und Betreuungspersonal, dem damit gleichgesetzten Personal und ab 01.07.2000 dem medizinischen Hilfspersonal der lokalen Verwaltungen, für außerordentliche Leistungen gemäß den Bestimmungen des Rundschreibens des Ministers des Innern und der Familie vom 3.11.1972 gewährt werden. Es betrifft die Nacht- und Sonntagsarbeit, die Arbeit an Werk- und Feiertagen sowie abwechselnde oder unterbrochene Dienste.

Dies gilt unter anderem für:

- den Gehaltszuschlag von 10%, der auf der Grundlage des realen Jahresgehalts berechnet wird und am 12.6.1991 auf 11% erhöht wurde, und zwar unabhängig davon, ob zwei der drei oben genannten außerordentlichen Leistungen erfüllt werden.
- die Stundenentschädigung von 0,81 EUR (nicht indexiert) für Nachtdienst.
- die Entschädigung für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen, mittels einer Erhöhung von 25%, 100% oder 125% je nachdem, ob die Stunden an einem Werktag, Sonn- oder Feiertag erbracht werden.
- die Entschädigung von 1,12 EUR (nicht indexiert) je tatsächlich geleisteter Stunde an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, die Personalmitgliedern der öffentlichen Alten- und Pflegeheime und der öffentlichen Seniorenheime gewährt werden (siehe Rundschreiben des LIKIV vom 17.7.1992).
- die Funktionszulage von 4 bis 12%, die Hauptkrankenpflegern, Krankenpfleger-Dienstleitern und damit gleichgesetztem medizinischen Hilfspersonal kraft der Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 12.6.1991 oder 1.6.1992 gewährt werden.
- die dem Pflege- und Betreuungspersonal und dem damit gleichgesetzten Personal im Rahmen der Maßnahmen zum Laufbahnende und zur Arbeitszeitverkürzung gewährte Prämie.

Hinweise:

- die nach dem 31.12.1998 eingeführten Erhöhungen der oben genannten Zulagen werden bei der Festlegung des Referenzgehalts für die Pensionsberechnung nicht berücksichtigt.
- falls der Betreffende während der Referenzperiode einen der Diensttätigkeit entsprechenden Urlaub genommen hat, in Bereitschaft mit Wartegeld gestellt wurde oder eine Laufbahnunterbrechung in Anspruch genommen hat und falls dadurch sein Gehaltszuschlag im gleichen Maße, wie sein Gehalt, gekürzt oder ausgesetzt wurde, so wird der zu berücksichtigende Betrag des Zuschlags, den der Betreffende als Gehalt in Empfang genommen hat, nicht gekürzt oder ausgesetzt.

C. DEN PENSIONSBEITRÄGEN NICHT UNTERWORFENER LOHN

4.1.203

- Es gelten nicht als Lohn, der Pensionsbeträgen unterworfen ist, (unter anderem) :
- Erschwernis- oder Standortzulage.
 - Zulagen für außerordentliche Leistungen (Überstunden, Nacht- oder Sonntagsleistungen), die anderen als dem Pflege- und Betreuungspersonal gewährt werden.
 - Zulagen für die Ausübung eines höheren Amtes.
 - Jahresendzulage.
 - Entschädigungen für die Kenntnis der zweiten Sprache.
 - dem Urlaubsgeld.
 - Vorteil in Form einer Bekleidungszulage.
 - Mietzulagen.
 - Entschädigungen für Fahrt- und Unterkunftskosten.
 - Zulage für gefährliche, gesundheitsschädliche oder erschwerte Arbeiten gemäß Königlichem Erlass vom 17.11.1976.
 - folgende Entschädigungen für Polizeipersonal und Feuerwehrleute:
 - Zulage für Nachtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit, die dem Personal der Gemeindepolizeidienste und der öffentlichen Feuerwehrdienste gewährt wird und die im Königlichen Erlass vom 20.6.1994 dargelegt wird.
 - Gehaltszuschlag, der Berufsleutnanten und Berufsunterleutnanten der Feuerwehr im Bereitschaftsdienst gewährt wird.
 - Entschädigung für den Bereitschaftsdienst, die dem Polizeipersonal aufgrund der Beschlüsse der Wallonischen Regierung vom 16.09.1993 und vom 14.07.1994 und aufgrund der Ministerbeschlüsse vom 16.12.1993 und 19.12.1994 gewährt wird.
 - Gehaltszuschlag, der Offizieren der Gemeindepolizei, die an Bereitschaftsdiensten teilnehmen, gewährt wird, wie im Rundschreiben POL 44 vom 22.2.1993 dargelegt.
 - Diplomzulage, die bestimmten Personalmitgliedern der öffentlichen Feuerwehrdienste und der Gemeindepolizei kraft des Königlichen Erlasses vom 20.6.1994 gewährt wird.

D. SACHVORTEILE

4.1.204

Sachvorteile (Wohnung, Heizung, Strom usw.) werden bei der Berechnung der Pension nicht berücksichtigt, es sei denn, sie werden Personalmitgliedern gewährt, die in der Eigenschaft als Hausmeister fest ernannt wurden. Für diese fest ernannten Hausmeister kommen Sachvorteile gemäß den genaueren Bestimmungen in Betracht, die im Königlichen Erlass vom 30.11.1950 über die Unterkunft bestimmter Kategorien des staatlich besoldeten Personals und im Königlichen Erlass vom 29.4.1965 über die Valorisierung der Sachvorteile für Hausmeister der verschiedenen Ministerien und der Einrichtungen, die zu den Ministerien gehören, festgelegt sind.

Es muss unterschieden werden zwischen:

- definitiv ernannten Hausmeistern, die ausschließlich Sachvorteile erhalten und für die diese Vorteile mit einer Gehaltstabelle übereinstimmen. Sachvorteile werden am 01.01.2006 pauschal auf 1.635,26 EUR festgesetzt, das sind 12,5% des durchschnittlichen Gehalts des Boten-Kämmerers, und sind Pensionsbeiträgen unterworfen.
- definitiv ernannten Hausmeistern, die neben den Sachvorteilen auch noch eine Besoldung als Haushälter erhalten, die sich aus einer Gehaltsskala ergibt: die Pension wird ausschließlich nach dem Tarifgehalt berechnet.

Wenn der Hausmeister neben den Sachvorteilen kein Tarifgehalt, sondern nur einen Gehaltszuschlag erhält, werden bei der Pensionsberechnung ausschließlich die

DIE BERECHNUNG VON BEITRÄGEN

Sachvorteile (= Pauschale von 12,5% des Gehalts) berücksichtigt. Der Gehaltszuschlag wird bei der Berechnung der Pensionsbeiträge nicht berücksichtigt.

E. ÜBERSICHTSTABELLE PENSIONSBEITRÄGE

4.1.205

Übersichtstabelle Pensionsbeiträge

Definitiv ernanntes Personal

Beitragspflichtiger Lohn

Artikel 8 – Limitative Liste
Gesetz vom 21.07.1844

Nicht beitragspflichtiger Lohn

Alles außer der limitativen Liste
Gesetz vom 21.07.1844

TITEL 2

DEM LSSPLV GESCHULDETE BEITRÄGE

K A P I T E L 1

BEITRÄGE ZUM ALLGEMEINEN SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEM DER ARBEITNEHMER

A. ALLGEMEIN

4.2.101

Auf der Grundlage des Gesetzes vom 27.6.1969 zur Abänderung des Erlass-geset-zes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeiter sowie des Gesetzes vom 29.6.1981 über die allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeit-nehmer werden für die dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber und für die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge geschuldet. Diese Beiträge werden auf der Grundlage der Bruttobesoldungen der Arbeitnehmer (= Lohn vor Steuerabzug) berechnet.

Der Prozentsatz der für den Lohn geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge wird durch die Regelungen der sozialen Sicherheit festgelegt, denen der Arbeitnehmer unterworfen ist. Es sind jedoch nur Beiträge für Regelungen zu zahlen, die dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Sozialleistungen eröffnen können.

Deshalb ist zu unterscheiden zwischen dem vertraglichen und dem fest ernannten Personal der provinziellen und lokalen Verwaltungen.

B. VERTRAGSPERSONAL

4.2.102

Die vertraglichen Personalmitglieder fallen in folgende Sektoren der allgemeinen Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer, für die im Folgenden genannte Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden:

- die obligatorische Invaliditäts- und Krankenversicherung:

- Sektor Leistungen:

persönlicher Beitrag:	1,15%
Arbeitgeberbeitrag:	2,35%

- Sektor Gesundheitsfürsorge:

persönlicher Beitrag:	3,55%
Arbeitgeberbeitrag:	3,80%

- das System der Alters- und Hinterbliebenenpensionen der Arbeitnehmer:

persönlicher Beitrag:	7,50%
Arbeitgeberbeitrag:	8,86%

- Arbeitslosigkeit:

persönlicher Beitrag:	0,87%
Arbeitgeberbeitrag:	1,46%

C. DEFINITIV ERNANNTES PERSONAL

4.2.103

Für definitiv ernannte Personalmitglieder wird nur der Beitrag für den Sektor Gesundheitspflege der Kranken- und Invaliditätsversicherung geschuldet, das heißt

ein persönlicher Beitrag von 3,55% und ein Arbeitgeberbeitrag von 3,80%.

K A P I T E L 2

DIE SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE IM LOKALEN SEKTOR

4.2.201

Aufgrund der Artikel 18 und 18bis des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985 zur Ausführung von Kapitel I, Abschnitt 1 des Gesetzes vom 1.8.1985 über die sozialen Bestimmungen sind die dem LSSPLV angeschlossenen provinziellen und lokalen Verwaltungen verpflichtet, bezüglich Zuwendungen für Kinder und bei Berufs-krankheiten Arbeitgeberbeiträge zu zahlen.

A. BEITRAG FÜR DEN SEKTOR KINDERGELD

4.2.202

Die angeschlossenen Verwaltungen zahlen für ihr Personal einen Arbeitgeberbeitrag von 5,25% zur Kindergeld-Regelung, das aufgrund des sozialversicherungs-pflichtigen Lohns berechnet wird. Dieser Beitrag richtet sich an die Ausgleichskasse für Kindergeld des LSSPLV zur Finanzierung des Kindergelds, das für Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen gezahlt wird.

B. BEITRAG FÜR DEN SEKTOR BERUFSSKRANKHEITEN

4.2.203

Die angeschlossenen Verwaltungen zahlen für ihr Personal einen Arbeitgeberbeitrag von 0,17% für die Regelung für Berufskrankheiten, der ebenfalls auf der Grundlage des sozialversicherungspflichtigen Lohns berechnet wird. Dieser Beitrag richtet sich an den Fonds für Berufskrankheiten zur Finanzierung der Leistungen, die aus dem Fonds für Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen gezahlt werden.

K A P I T E L 3

DER PENSIONSBEITRAG DER FEST ERNANNTEN PERSONALMITGLIEDER DER LOKALEN VERWALTUNGEN

4.2.301

Pensionsbeiträge werden dem LSSPLV von den Verwaltungen geschuldet, die für ihr fest ernanntes Personal einer der 3 folgenden gemeinsamen Pensionsregelungen angeschlossen sind:

- der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (= Gruppe 1)
- dem System der Neumitglieder des Landesamtes (= Gruppe 2)
- dem Pensionsfonds der integrierten Polizei (= Gruppe 5).

Der Pensionsbeitrag setzt sich aus einem festen persönlichen Anteil von 7,5% des Lohns des fest ernannten Personalmitglieds und einem variablem Arbeitgeberanteil zusammen.

Für die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (= Gruppe 1) und das System der Neumitglieder des Landesamtes (= Gruppe 2) legt der Geschäftsführende Ausschuss des LSSPLV im Lauf des Monats Oktober jeden Jahres den Beitragsprozentsatz des Arbeitgeberanteils fest, der im folgenden Kalenderjahr angewandt wird. Der Arbeitgeberanteil des Pensionsbeitrags, den die 196 lokalen Polizeizonen an den Pensionsfonds der integrierten Polizei (= Gruppe 5) zahlen müssen, entspricht dem Beitragssatz für Gruppe 1.

Der Pensionsbeitrag der Arbeitgeber ist für das Jahr 2006 festgelegt auf:

- 20% für die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen (= Gruppe 1),
- 20% für den Pensionsfonds der integrierten Polizei (= Gruppe 5),
- 25% für das System der Neumitglieder des Landesamtes (= Gruppe 2).

K A P I T E L 4

SONSTIGE BEITRÄGE

A. LOHNMÄSSIGUNGSBEITRAG

4.2.401

Dieser Beitrag wird von jedem dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber für dessen Personalmitglieder erhoben, die zumindest den Sozialversicherungsbeiträgen zu einem der folgenden Systeme unterworfen sind:

- dem System der Alters- und Hinterbliebenenpensionen der Arbeitnehmer.
- dem System der Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Gesundheitsfürsorge oder Leistungen).
- der Arbeitslosenregelung.

Dieser Arbeitgeberbeitrag entspricht:

- 5,67% des sozialversicherungspflichtigen Lohns des Arbeitnehmers.
- 5,67% des Gesamtbetrags der Arbeitgeberbeiträge, die für die Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer geschuldet werden, einschließlich des Beitrags für das Kindergeld-System und des Beitrags für Berufskrankheiten.

Für Arbeitnehmer, die den Gesetzen vom 28.6.1971 über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer unterworfen sind, wird der Lohnmäßigungsbeitrag um weitere 0,40% erhöht.

Der Erlös dieses Beitrags ist bestimmt für:

- bezuschusstes Vertragspersonal im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986. die Ausgleichskasse für Kindergeld des LSSPLV zur Finanzierung des Kindergelds für dieses Personal.
- die übrigen Personalkategorien. die globale Verwaltung.

B. ARBEITGEBERBEITRAG FÜR ARBEITSLOSIGKEIT

4.2.402

Einen Arbeitgeberbeitrag von 1,69% (1,60% + 0,09% Lohnermäßigung), berechnet für den Lohn des Arbeitnehmers, schuldet jeder Arbeitgeber für die Arbeitnehmer, die den am 28.6.1971 koordinierten Gesetzen über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer unterworfen sind. Der Erlös dieses Beitrags ist für die globale Verwaltung bestimmt.

Arbeitgeber, die am 30. Juni des vorausgegangenen Kalenderjahres weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigten, schulden diesen Beitrag nicht.

Bei der Bestimmung der Anzahl der Arbeitnehmer werden auch diejenigen mitgerechnet, deren Beschäftigung aufgrund von Krankheit oder Unfall, soweit die Dauer der Aussetzung nicht mehr als 12 Monate beträgt, Schwangerschafts- oder Geburtsurlaub, teilweiser oder vorübergehender Arbeitslosigkeit oder Wiedereinberufung zum Militär ausgesetzt ist. Für Personen, die nach dem 30. Juni des Referenzjahres Arbeitgeber geworden sind, wird die Anzahl der Arbeitnehmer berücksichtigt, die am letzten Tag des Quartals beschäftigt sind, in welchem die erste Einstellung erfolgte.

C. BESONDERER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRAG

4.2.403

Seit 1.4.1994 gibt es einen besonderen Sozialversicherungsbeitrag zu Lasten aller Arbeitnehmer oder Gleichgesetzten, die der Sozialversicherung der Arbeitnehmer ganz oder teilweise unterworfen sind. Dieser Beitrag ist eine Steuer, deren Betrag auf der Grundlage des jährlich versteuerbaren Nettoeinkommens der Familie festgelegt wird.

Zur schnelleren Einziehung des Beitrags werden von diesem jährlichen Beitrag monatliche Vorschüsse einbehalten, die aufgrund des Quartalslohns berechnet werden, der zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge herangezogen wird. Die Verwaltung der Direkten Steuern legt den endgültig geschuldeten Betrag mittels Bestimmung des Einkommens des Beitragspflichtigen fest. Da der Quartalslohn erst am Ende des jeweiligen Quartals genau bekannt ist, kann der monatliche Einhaltungsbetrag von Monat zu Monat schwanken. Die dem LSSPLV überwiesenen Beträge sind daher als Vorschüsse zu betrachten, die auf den tatsächlich geschuldeten Jahresbetrag anzurechnen sind.

Der einbehaltene Betrag wird wie folgt festgelegt:

- Wenn der dreimonatlich gemeldete Lohn im Bereich von 3285,29 EUR bis 5836,14 EUR liegt und der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat, werden pauschal 9,30 EUR einbehalten.
- Wenn der pro Arbeitnehmer dreimonatlich gemeldete Lohn im Bereich von 5836,14 EUR bis 6570,54 EUR liegt und der Monatslohn im Bereich von 1945,38 EUR bis 2190,18 EUR: werden 7,6% des Teils oberhalb von 1945,38 EUR einbehalten, und zwar mindestens 9,30 EUR pro Person und Monat, wenn der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat.
- Wenn der pro Arbeitnehmer dreimonatlich gemeldete Lohn im Bereich von 6.570,55 EUR bis **18116,46 EUR** liegt, werden 18,60 EUR einbehalten, zuzüglich 1,1% des Teils des Monatslohns, der oberhalb von 2.190,18 EUR liegt, falls der Monatslohn im Bereich von 2.190,19 EUR bis 6.038,82 EUR liegt. Wenn der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat, dürfen nicht mehr als **51,64 EUR** pro Monat einbehalten werden.
- Wenn der pro Arbeitnehmer dreimonatlich gemeldete Lohn über 18116,46 EUR liegt:
 - werden 51,64 EUR pro Monat für Personen einbehalten, deren Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat.
 - werden 60,94 EUR pro Monat für Alleinstehende oder für Personen einbehalten, deren Ehepartner keine beruflichen Einkünfte hat.

Unter „Ehepartner mit beruflichen Einkünften“ ist der Ehepartner gemeint, der gemäß der Lohnsteuerregelung Berufseinnahmen hat, deren Betrag die Grenze überschreitet, die im Zusammenhang mit der Lohnsteuerermäßigung infolge anderer Familienlasten festgelegt wurde, die gewährt wird, wenn der Ehepartner eigene Berufseinkünfte hat.

Ab **01.01.2004** werden Zusammenwohnende mit Verheirateten gleichgesetzt, sodass eine Person, die gesetzlich mit einer anderen Person zusammenlebt, mit einem Ehepartner gleichgesetzt wird.

D. BEITRAG BEZÜGLICH DER GEWÄHRUNG UND ZAHLUNG EINER GEWERKSCHAFTSPRÄMIE

4.2.404

Die provincialen und lokalen Verwaltungen müssen beim LSSPLV jährlich einen pauschalen Arbeitgeberbeitrag für jedes Personalmitglied einzahlen, das am 31. März des Referenzjahres zum Personalbestand gehörte ungeachtet dessen, ob das Personalmitglied Vollzeit- oder Teilzeitleistungen erbringt, und ungeachtet des

administrativen Status oder Zustands (Diensttätigkeit, Disponibilität, Laufbahnunterbrechung, unbezahlter Urlaub), ungeachtet der Dauer der Beschäftigung und ungeachtet dessen, ob dieses Personalmitglied sozialversicherungspflichtig ist.

Zum Personalbestand gehören:

- das fest ernannte Personal.
- Praktikanten, satzungsgemäß oder nicht.
- befristetes Personal, satzungsgemäß oder nicht.
- bezuschusstes Vertragspersonal.
- nicht bezuschusstes Lehrpersonal.

Der Beitrag zur Gewerkschaftsprämie wird nicht geschuldet für:

- vor dem 31. März des Referenzjahres aus dem Dienst ausgeschiedene Personalmitglieder.
- Mitglieder des Lehrpersonals, deren Besoldung vollständig zu Lasten der Gemeinschaft geht (bezuschusstes Lehrpersonal).
- freiwillige Feuerwehrleute.

Der Betrag des Beitrags entspricht 45,39 EUR **pro Jahr und** je Personalmitglied für das Referenzjahr 2003 und für jedes Folgejahr.

Die Eintreibung des Beitrags erfolgt mit der Rechnung vom Monat Dezember des Referenzjahres und ist am 5. Januar des Jahres, das auf das Referenzjahr folgt, zahlbar. Zum Beispiel wird das Referenzjahr 2006 mit der monatlichen Rechnung des Monats Dezember 2006, die zum 05. Januar 2007 zahlbar ist, eingezogen.

E. BESONDERE EINBEHALTUNG AUF (DOPPELTES) URLAUBSGELD

4.2.405

a. Vertragliche Personalmitglieder, die der Jahresurlaubsregelung des Privatsektors unterworfen sind, das heißt den Gesetzen vom 28.6.1971 über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer, schulden einen persönlichen Beitrag von 13,07% des doppelten Urlaubsgeldes.

Diese Einbehaltung wird nicht geschuldet für das doppelte Urlaubsgeld des dritten, vierten und fünften Tags der vierten Urlaubswoche (= 7% des Bruttomonatslohns). Der Erlös der Einbehaltung auf das Urlaubsgeld des Privatsektors ist für die globale Verwaltung bestimmt.

b. Festangestellte und bezuschusstes Vertragspersonal, sowie vertragliche Personalmitglieder, die der Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors unterworfen sind, schulden ebenfalls einen persönlichen Beitrag von 13,07% ihres Urlaubsgeldes, und zwar auf den vollständigen Betrag dieses Urlaubsgeldes.

Der Erlös der Einbehaltung des Urlaubsgelds des öffentlichen Sektors ist in Bezug auf fest ernannte Personalmitglieder der lokalen Polizeizonen für die beim Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes eingerichtete Ausgleichskasse der Pensionsysteme und in Bezug auf die vertraglichen Personalmitglieder der Polizeizonen für die Globalverwaltung bestimmt. Der Erlös dieser Einbehaltung in Bezug auf die Personalmitglieder der anderen lokalen Verwaltungen wird dem beim LSSPLV eingerichteten Ausgleichsfonds für Beitragsprozentsätze der Pensionsbeiträge zugeteilt.

**F. SONDERBEITRAG FÜR EINZAHLUNGEN DER ARBEITGEBER ZUR
BILDUNG AUßERGESETZLICHER PENSIONSVOORTEILE**

4.2.406

Seit 1.1.1989 wird ein besonderer Arbeitgeberbeitrag von 8,86% auf alle von Arbeitgebern vorgenommene Einzahlungen geschuldet, um ihrem Personal, unabhängig von ihrem Statut, oder an ihre(n) Berechtigten außergesetzliche Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung zu gewähren. Der Beitrag von 8,86% wird auf die Summe des Arbeitgeberanteils an den Einzahlungen in ein kollektives oder individuelles Kapitalisierungssystem geschuldet.

Von der Erhebungsbasis des Beitrags sind ausgeschlossen:

- der persönliche Anteil, den der Arbeitnehmer für das Zusammenstellen der außergesetzlichen Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung zahlt.
- die jährliche Besteuerung der Versicherungsverträge im Sinne von Titel XII des Gesetzbuchs der mit Stempelsteuern gleichgestellten Abgaben.
- Zahlungen außergesetzlicher Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung, die der Arbeitgeber unmittelbar zugunsten der Personalmitglieder vornimmt und die sich auf Dienstjahre vor dem 01.01.1989 beziehen.

Wenn die Zahlungen der außergesetzlichen Vorteile unmittelbar durch den Gesetzgeber an die Personalmitglieder oder ihren Berechtigten vorgenommen werden und sich zugleich auf Dienstjahre vor dem 1.1.1989 und Dienstjahre nach dem 31.12.1988 beziehen, wird der Beitrag auf der Grundlage des Betrags dieser Einzahlungen berechnet, multipliziert mit einem Bruch, dessen Zähler und Nenner wie folgt festgelegt werden:

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

**G. SOLIDARITÄTSBEITRAG FÜR DIE NUTZUNG EINES VOM
ARBEITGEBER BEREITGESTELLTEN FIRMENWAGENS**

4.2.407

1. Allgemeines

Artikel 38, § 3quater des Gesetzes vom 29-06-1981 über die allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer führt einen Solidaritätsbeitrag zu Lasten des Arbeitgebers ein, der einen Wagen, der auch zu anderen Zwecken als zu beruflichen bestimmt ist, dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar zur Verfügung stellt. Es handelt sich um einen Firmenwagen, der sowohl für die private als auch die berufliche Nutzung bestimmt ist.

Bis einschließlich **31.12.2004** wurde dieser Solidaritätsbeitrag auf 33% des steuerlichen Vorteils aus der Zuverfügungstellung des Fahrzeugs festgelegt.

Dieser Wert wurde auf der Grundlage der Steuer-PS des Fahrzeugs und der – seit **01.01.2004** pauschal festgelegten – Anzahl der vom Arbeitnehmer zurückgelegten Kilometer je nach Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz berechnet.

Ab **01.01.2005** wird die Höhe des Solidaritätsbeitrags ausschließlich auf der Grundlage des CO₂-Emissionswerts des Fahrzeugs berechnet, wie im Königlichen Erlass vom 26.02.1981 festgelegt ist.

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags richtet sich daher nach:

- dem eventuellen Beitrag des Arbeitnehmers zur Finanzierung oder zum Gebrauch dieses Fahrzeugs.
- der Anzahl der Privatkilometer, die der Arbeitnehmer mit dem Firmenwagen zurücklegt.

2. Fahrzeuge, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird

Bei der Anwendung der neuen Berechnungsweise des Solidaritätsbeitrags für Fahrzeuge wird unter „Fahrzeug“ verstanden: „die Fahrzeuge, die gemäß dem Königlichen Erlass vom 15.3.1968 zu den Kategorien M1 und N1 gehören“

Fahrzeuge der Kategorie M1 sind im Hinblick auf die Beförderung von Fahrgästen entworfen und gebaut und haben – außer dem Fahrersitz – höchstens 8 Sitzplätze. Genau genommen handelt es sich um Personenwagen sowie um Fahrzeuge für besondere Zwecke, zum Beispiel Rettungswagen und Panzerfahrzeuge. Kategorie N1 entspricht Kraftfahrzeugen, die für den Warenverkehr bestimmt und auf ein zulässiges Höchstgewicht von 3,5 t ausgelegt sind.

Der Solidaritätsbeitrag wird sowohl für Fahrzeuge, die Arbeitnehmern unmittelbar, als auch für Fahrzeuge, die ihnen mittelbar zur Verfügung gestellt werden, geschuldet.

- Das Fahrzeug wird dem Arbeitnehmer unmittelbar zur Verfügung gestellt, wenn der Firmenwagen auf den Namen des Arbeitgebers gemietet oder gekauft wurde.
- Das Fahrzeug steht dem Arbeitnehmer indirekt zur Verfügung, wenn Letzterer das Fahrzeug zwar auf eigenen Namen least, die Rechnungen aber direkt vom Arbeitgeber bezahlt werden. Jedoch kann sich der Arbeitnehmer die Kosten des gemieteten oder gekauften Fahrzeugs vom Arbeitgeber erstatten lassen.

Der Solidaritätsbeitrag wird auch dann geschuldet, wenn das Fahrzeug für die gemeinsame Beförderung von Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt wird. Eine Ausnahme wird nur unter 2 Bedingungen gemacht:

- Es betrifft eine Regelung zur Beförderung von Arbeitnehmern, auf die sich die Tarifpartner geeinigt haben, in der ein Fahrzeug der Kategorie N1 genutzt wird, in dem neben dem Fahrer mindestens 2 andere Arbeitnehmer des Unternehmens für mindestens 80% der zurückgelegten Strecke von und zur Wohnung des Fahrers mitfahren.
- Der Arbeitgeber beweist, dass das Fahrzeug sonst nicht zu Privatzwecken genutzt wird.

3. Widerlegbare Vermutung der Privatnutzung

Aufgrund einer gesetzlichen Vermutung wird für jedes Fahrzeug, das auf den Namen des Arbeitgebers zugelassen wurde oder das Gegenstand eines Miet- oder Leasingvertrags oder eines anderen Nutzungsvertrags ist, angenommen, dass es einem Arbeitnehmer zu Privatzwecken zur Verfügung steht. Dies bedeutet, dass für jedes vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Fahrzeug, das privat genutzt werden kann, vermutet wird, dass es vom Arbeitnehmer tatsächlich zu privaten Zwecken genutzt wird, worauf der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird.

Die gesetzliche Vermutung ist jedoch widerlegbar. Der Arbeitgeber kann diese Vermutung der Privatnutzung widerlegen, indem er den Nachweis erbringt, dass das Fahrzeug durch den Arbeitnehmer ausschließlich zu beruflichen Zwecken genutzt wird. Dann wird für den Firmenwagen kein Solidaritätsbeitrag geschuldet.

Der Arbeitgeber kann diese Vermutung der Privatnutzung widerlegen, indem er

Folgendes nachweist:

- Das Fahrzeug für andere als reine Berufszwecke wird ausschließlich von einer Person genutzt, die nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer fällt.

Dies ist zum Beispiel der Fall einer Verwaltung, die das Fahrzeug ausschließlich einem politischen Mandatsträger zur Verfügung stellt.

- Das Fahrzeug, das vom Arbeitnehmer zu reinen Berufszwecken genutzt wird, wird von ihm tatsächlich nur zu beruflichen Zwecken genutzt und es findet keine private Nutzung statt.

4. Berechnungsweise

Der monatliche pauschale Solidaritätsbeitrag, der übrigens nicht weniger als 20,83 EUR betragen darf, wird wie folgt festgelegt:

- Für elektrisch betriebene Fahrzeuge: der Mindestbetrag von 20,83 EUR;
- für LPG-Fahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ Euro}) - 990] / 12$;
- für Benzinfahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ Euro}) - 768] / 12$;
- für Dieselfahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ Euro}) - 600] / 12$;

Bei den oben genannten Formeln entspricht Y dem CO₂-Emissionsgehalt in g/km, wie angegeben in der Konformitätsbescheinigung oder im Konformitätsprotokoll des Fahrzeugs oder in der Datenbank des Zulassungsamtes. Fahrzeuge, deren CO₂-Emissionsgehalt in den oben erwähnten Unterlagen oder der Datenbank nicht auffindbar ist, werden mit Fahrzeugen mit einem CO₂-Emissionsgehalt von 181 g/km gleichgesetzt, falls sie mit einem Benzinmotor betrieben werden oder Fahrzeuge mit einem CO₂-Emissionsgehalt von 165 g/km, die mit einem Dieselmotor ausgestattet sind.

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags ist außerdem an die Entwicklung des Gesundheitsindex gekoppelt. Am 1. Januar jedes Jahres wird der Betrag angepasst, indem der Basisbetrag mit dem Gesundheitsindex des Monats September des Jahres, das dem Jahr vorausgeht, in dem der neue Betrag anwendbar ist, multipliziert wird und durch den Gesundheitsindex des Monats September 2004 dividiert wird. Für das Jahr 2006 muss der Basisbetrag mit 116,65 multipliziert und anschließend durch 114,08 dividiert werden.

H. SOLIDARITÄTSBEITRAG FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON STUDENTEN

4.2.408

Ein Solidaritätsbeitrag wird auf den Lohn der Studenten geschuldet, die in Anwendung von Artikel 17bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 mit Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen beschäftigt werden.

Dieser Solidaritätsbeitrag ist für die Beschäftigung in den Monaten Juli, August und September auf 7,5% des Studentenlohns festgelegt und setzt sich zusammen aus einem Arbeitgeberanteil von 5% und einem Arbeitnehmeranteil von 2,5%.

Für die Beschäftigung außerhalb der Sommermonate ist der Studentenlohn einem Solidaritätsbeitrag von 12,5% unterworfen, wobei der Arbeitgeberanteil 8% und einem Arbeitnehmeranteil 4,5% beträgt.

I. ARBEITGEBERBEITRAG ZUR FÖRDERUNG VON INITIATIVEN IM
ZUSAMMENHANG MIT KINDERBETREUUNG

4.2.409

Vom Lohn der Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen wird ein Arbeitgeberbeitrag von 0,05% einbehalten, der zur Finanzierung von Initiativen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung dient.

Dieser Beitrag wird dem Fonds für kollektive Ausrüstungen und Dienste zugeteilt, der beim Landesamt für Familienbeihilfen für Arbeitnehmer eingerichtet ist.

Der Beitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, ausgenommen diejenigen, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 8.7.1976 beschäftigt sind und für die das ÖSHZ eine vollständige Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung genießt.

J. AUSGLEICHSBEITRAG FÜR PENSIONEN

4.2.410

Ab 1. Januar 2005 werden 13,07% des vollständigen Betrags des Urlaubsgelds einbehalten, das Bürgermeistern, Schöffen und ÖSHZ-Vorsitzenden gewährt wird.

Der Ausgleichsbeitrag für Pensionen ist sowohl auf das Urlaubsgeld der nicht geschützten lokalen Mandatsträger, die das ergänzende Sozialstatut in Anspruch nehmen und deren Gehalt gemäß der Regelung für Arbeitnehmer sozial-versicherungs-pflichtig ist, als auch auf das Urlaubsgeld der geschützten lokalen Mandatsträger, die nicht in den Anwendungsbereich des ergänzenden Sozialstatuts fallen und die daher für ihr Gehalt keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, zu entrichten.

Der Erlös des Ausgleichsbeitrags für Pensionen ist für die beim Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes eingerichtete Ausgleichskasse der Pensionssysteme bestimmt.

K A P I T E L 5

EINBEHALTUNGEN AUF PENSIONEN

A. DIE LAKIV-EINBEHALTUNG AUF PENSIONEN UND ERGÄNZENDE VORTEILE

4.2.501

Ein persönlicher Beitrag von 3,55% wird vom Gesamtbetrag der Pensionen und ergänzenden Vorteile einbehalten. Diesen Beitrag schulden die provinziellen und lokalen Verwaltungen dem LSSPLV für:

- ihre ehemaligen politischen Mandatsträger;
- ihre ehemaligen fest ernannten Personalmitglieder, falls die Verwaltung eine eigene Pensionskasse hat oder mit einer Vorsorgeeinrichtung einen Vertrag abgeschlossen hat
- ihre ehemaligen freiwilligen Feuerwehrleute, an die die Verwaltung eine Dankesprämie zahlt.

Die Einbehaltung kann nur vorgenommen werden, wenn die Summe der Pensionen und ergänzenden Vorteile, die vom Pensionskataster festgelegt werden, einem gewissen Indexbetrag entspricht. Dieser Betrag variiert je nachdem, ob der Berechtigte unterhaltsberechtigten Personen hat und entspricht derzeit:

- **1159,82 EUR** für Berechtigte ohne Familienlasten
- **1374,55 EUR** für Berechtigte mit Familienlasten

B. BESONDERE SOLIDARITÄTSEINBEHALTUNG AUF PENSIONEN

4.2.502

Seit 1.1.1995 wird auf die gesetzlichen Alters-, Ruhestands-, Dienstalters- und Hinterbliebenenpensionen sowie auf jeden anderen Vorteil dieser Art oder jeden Vorteil, der als Ergänzung einer Pension (außergesetzliche Vorteile) bestimmt ist, eine progressive Solidaritätseinbehaltung geschuldet, sofern der Gesamtbetrag dieser Pensionen und Vorteile den Mindestbetrag erreicht, ab dem der Betroffene den Beitrag schuldet.

Die Einbehaltung richtet sich nach dem monatlichen Bruttogesamtbetrag der verschiedenen oben genannten Pensionen und Vorteile sowie danach, ob der Berechtigte alleinstehend ist oder unterhaltsberechtigten Personen hat.

DIE BERECHNUNG VON BEITRÄGEN

Alleinstehender Berechtigter	
P*	B
von 0,01 € bis 1.232,94 €	0
von 1.232,95 € bis 1.245,36 €	$(P - 1.232,94) \times 50\%$
von 1.245,37 € bis 1.541,18 €	0,5%
von 1.541,19 € bis 1.556,90 €	$7,71 + (P - 1.541,18) \times 50\%$
von 1.556,91 € bis 1.849,41 €	1%
von 1.849,42 € bis 1.868,46 €	$18,49 + (P - 1.849,41) \times 50\%$
von 1.868,47 € bis 2.157,63 €	1,5%
von 2.157,64 € bis 2.180,08 €	$32,36 + (P - 2.157,63) \times 50\%$
ab 2.180,09 €	2%
P = monatlicher Bruttobetrag der Pensionen und anderen Vorteile.	
B = Höhe des Beitrags	

Berechtigter mit unterhaltsberechtigten Personen	
P*	B
von 0,01€ bis 1.541,18 €	0
von 1.541,19 € bis 1.556,71 €	$(P - 1.541,18) \times 50\%$
von 1.556,72 € bis 1.849,41 €	0,5%
von 1.849,42 € bis 1.868,21 €	$9,25 + (P - 1.849,41) \times 50\%$
von 1.868,22 € bis 2.157,63 €	1%
von 2.157,64 € bis 2.179,83 €	$21,58 + (P - 2.157,63) \times 50\%$
von 2.179,84 € bis 2.465,87 €	1,5%
von 2.465,88 € bis 2.491,51 €	$36,99 + (P - 2.465,87) \times 50\%$
ab 2.491,52 €	2%
P = monatlicher Bruttobetrag der Pensionen und anderen Vorteile.	
B = Höhe des Beitrags	

* Die Beträge in dieser Tabelle sind an den Schwellenindex 113,87 gekoppelt und müssen indiziert werden, bevor der Betrag der Einbehaltung festgelegt und gezahlt wird.

Die Einbehaltung betrifft die gleichen Pensionierten wie jene, die für die Kranken- und Invaliditätsversicherung von 3,55% berücksichtigt werden, das heißt ehemalige Mandatsträger, fest ernannte Personalmitglieder, für die die Behörde die Verwaltung und Zahlung der Pensionen selbst wahrnimmt oder diese Aufgabe einer Vorsorgeeinrichtung und den ehemaligen Feuerwehroleuten überträgt, an die die Behörde eine Dankesprämie zahlt.

Von der Erhebungsbasis des Beitrags sind ausgeschlossen:

- das Pensionierten zuerkannte Urlaubsgeld und ergänzende Urlaubsgeld.

- die Heizungszulage.
- Pensionen für Arbeitsunfälle.
- Entschädigungspensionen für Kriegs- und Friedenszeiten.

Die Pensionen und ergänzenden Vorteile, die anders als monatlich gezahlt werden (jährlich usw.), werden in Monatsbeträgen evaluiert und jene, die in Form von Kapital gezahlt wurden, werden in eine fiktive Pension umgewandelt.

FÜNFTE TEIL

PERSÖNLICHER ANWENDUNGSBEREICH DER SOZIALEN SICHERHEIT

TITEL 1

ERMÄSSIGUNGEN DER PERSÖNLICHEN SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

K A P I T E L 1

ARBEITSPRÄMIE

5.1.101

Das Gesetz vom 20.12.1999 über die Gewährung eines Arbeitsbonus in Form einer Ermäßigung der persönlichen Sozialsicherheitsbeiträge der Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen und der zur Ausführung dieses Gesetzes verabschiedete Königliche Erlass vom 17.01.2000 haben ein System der Ermäßigung der persönlichen Sozialsicherheitsbeiträge zugunsten der Arbeitnehmer, die einen niedrigen Lohn empfangen, den so genannten Arbeitsbonus, eingeführt.

Aufgrund des KE vom 01.09.2006 sind zwei Änderungen, die aufgrund eines Königlichen Erlasses vom 10.08.2005 an der Regelung des Arbeitsbonus für Arbeitnehmer des Privatsektors vorgenommen wurden, rückwirkend ab 01.01.2006 auch anwendbar auf vertraglich angestellte Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors und dadurch auch vertraglich angestellte Personalmitglieder der provincialen und lokalen Verwaltungen.

Die oberste Lohngrenze wurde auf 1.807,81 EUR erhöht und der Höchstbetrag der pauschalen Ermäßigung ab 01.01.2006 auf 140 EUR pro Monat.

A. ANWENDUNGSBEREICH

5.1.102

Arbeitnehmer, die der Arbeitslosenversicherung, den beiden Sektoren (Sektor Leistung und Sektor medizinische Pflege) der Kranken- und Invaliditätsversicherung und der Pensionsregelung des Sozialversicherungssystems der Arbeitnehmer unterworfen sind, kommen für eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge auf ihren Lohn in Betracht.

Das bedeutet, dass alle Arbeitnehmer der beim LSSPLV angeschlossenen provincialen und lokalen Verwaltungen diese Ermäßigung in Anspruch nehmen können, sofern auf ihren Lohn ein persönlicher Beitrag von 13,07% geschuldet wird. Die Tatsache, dass die Verwaltung ggf. auf den Lohn des Arbeitnehmers bereits eine Ermäßigung oder Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit in Anspruch nimmt, ändert nichts an diesem Anspruch.

Demnach werden berücksichtigt:

- die normalen vertraglichen Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- im Rahmen des Activa-Plans eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen des beruflichen Übergangsprogramms eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle eingestellte Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertagewoche entschieden hat, eingestellt werden;
- Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die im dualen System der Beschäftigung und Ausbildung eingestellt werden.

Nicht berücksichtigt werden:

- Teilzeitschulpflichtige;
- fest ernannte Personalmitglieder.

B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG

5.1.103

Um den Betrag der Beitragsermäßigung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, zu berechnen, sind folgende Schritte zurückzulegen:

1. Bestimmung des Referenzmonatslohns des Arbeitnehmers;
2. Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung anhand des Referenzmonatslohns;
3. Festlegung des Ermäßigungsbeitrags in Abhängigkeit des Leistungsbruchs des Arbeitnehmers.

1. Bestimmung des Referenzmonatslohns des Arbeitnehmers

$$S = (W / H) \times U$$

wobei:

S = Referenzmonatsgehalt = der Lohn eines Arbeitnehmers, der während des gesamten betreffenden Kalendermonats Vollzeitleistungen erbringt

W = der Bruttolohn, der sich auf den betreffenden Kalendermonat bezieht und dem Arbeitnehmer tatsächlich gezahlt wurde.

Dies umfasst alle Entschädigungen, auf die - auf der Grundlage von Artikel 23 des Gesetzes vom 29.6.1981 über die allgemeinen Grundsätze für die soziale Sicherheit für Arbeitnehmer und Artikel 19 des zur Ausführung dieses Gesetzes verabschiedeten Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 – Sozialversicherungsbeiträge (das doppelte Urlaubsgeld fällt nicht unter den Lohnbegriff) geschuldet werden, ausgenommen:

- der Entschädigungen, die Arbeitnehmern aufgrund der Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden.
- die Jahresendprämien (wenn die Jahresendprämie größer ist als der Faktor S, wird dieser Faktor um den Unterschied zwischen der Jahresendprämie und dem Faktor S für den Monat, in welchem sie gezahlt wird, erhöht).

H = die Anzahl der vom Arbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden

U = die Anzahl der von einem Vollzeitarbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.

Unter „Arbeitsstunden“ werden die Stunden verstanden, die der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber ableistet und für die er Lohn empfängt, ausgenommen der Stunden/Tage, die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckt sind. Der Bruch W / H wird auf die nächste Einheit auf-/abgerundet, wobei 0,5 aufgerundet wird.

2. Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung

Der Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) wird je nach der Höhe des Referenzmonatslohns (S) berechnet.

Der Grundbetrag (Rp) ist abhängig von der Zone, in welcher sich der Referenzmonatslohn (S) des Arbeitnehmers befindet. Hierzu werden die beiden folgenden Lohngrenzen verwendet: 1.095,92 EUR (S1) und 1.807,81 (S2).

Ist die monatliche Lohnmasse kleiner oder gleich 1.095,92 EUR, so wird darauf eine Pauschalermäßigung von 140 EUR gewährt.

Ist die monatliche Lohnmasse kleiner oder gleich 1.095,92 EUR und kleiner oder gleich 1.807,81EUR, so wird eine Ermäßigung zwischen 140 EUR und 0 EUR berechnet, wobei diese Ermäßigung in dem Maße, in dem sich die Lohnmasse 1.807,81EUR nähert, stetig abnimmt. Die Ermäßigung wird nach folgender Formel berechnet:

$$R(p) = 140 - \{ x (S - S1) \} \text{ wobei } x = 140 / (S2 - S1)$$

R(p) wird auf die nächste Einheit auf-/abgerundet, wobei 0,5 aufgerundet wird.

Die o.a. Lohngrenzen von 1.095,92 EUR und 1.807,81EUR sind an den Schwellenindex 103,14 (Basis 100 = 1996) gekoppelt. Die Anpassung erfolgt im Monat der Indexierung.

Ab 01.01.2006 werden diese Lohngrenzen auf 1.234,23 EUR (S1) bzw. 2.035,96 EUR (S2) festgelegt.

Die u.a. Tabelle gibt die Beträge wieder, die unter Berücksichtigung der Anpassung der Lohngrenzen an die Entwicklung des Index der Verbraucherpreise ab 01.01.2006 anwendbar sind.

Referenzmonatslohn (S) in Euro	Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) in Euro
< = 1.234,23	140
> 1.234,23 en <= 2.035,96	= 140 - {140/ (2.035,96 - 1.234,23) x (S - 1.234,23)}
> 2.035,96	= 140 - {0,1746 x (S -1.234,23)} 0

Aufgrund der Überschreitung des Schwellenindex erhöhen sich die Lohngrenzen ab November 2006 auf 1.258,88 EUR (S1) bzw. 2.076,63 EUR (S2).

Referenzmonatslohn (S) in Euro	Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) in Euro
$\leq 1.258,88$	<u>140</u>
$> 1.258,88 \text{ und } \leq 2.076,63$	$= 140 - \{140 / (2.076,63 - 1.258,88) \times (S - 1.258,88)\}$
$> 2.076,63$	$= 140 - \{0,1712 \times (S - 1.258,88)\}$ 0

3. Berechnung des Ermäßigungsbetrags der persönlichen Beiträge

Der auf den Referenzmonatslohn (S) berechnete Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) muss je nach Leistungen, die der Arbeitnehmer während des betreffenden Kalendermonats erbracht hat, proportional angepasst werden.

$$P = R_p \times (H / U)$$

H = die Anzahl der vom Arbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeits-stunden

U = die Anzahl der von einem Vollzeitarbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.

Der Leistungsbruch (U/H) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird und stets eine Zahl zwischen 0 und 1 sein muss. Dieser Bruch gibt für einen Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen als Ergebnis 1 und für einen Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen und für einen Teilzeitarbeitnehmer eine Zahl zwischen 0 und 1.

P = Der Betrag der Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge, auf die der Arbeitnehmer während des betreffenden Kalendermonats Anspruch hat. Dieser Betrag wird auf die nächste Einheit auf-/abgerundet, wobei 0,5 aufgerundet wird. Die Summe der Ermäßigung darf den Betrag pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer nicht überschreiten.

Diese Ermäßigung wird vom Arbeitgeber bei der Lohnzahlung berechnet. Wird der Lohn nicht monatlich, sondern mit einer anderen als einer monatlichen Periodizität gezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf diesen Monat bezieht. Für Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitsverträgen innerhalb der Zeitspanne eines Kalendermonats wird der Vorteil der gewährten Ermäßigung am Ende jedes Vertrags oder bei jeder Zahlung, die

sich auf diese Arbeitsverträge bezieht, festgelegt.

K A P I T E L 2

UMSTRUKTURIERUNG

5.1.201

Artikel 25 bis 30 des Programmgesetzes vom 22.12.2003 und der zu deren Ausführung verabschiedete Königliche Erlass vom 16.7.2004 umfassen Maßnahmen im Hinblick auf die Wiederbeschäftigung von Arbeitnehmern, die von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und anschließend bei einem anderen Arbeitgeber ihren Dienst wieder antreten.

Diese neue Regelung sieht ab **01.07.2004** die Gewährung einer Ermäßigung der für den Lohn dieser Arbeitnehmer geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge vor. Diese Ermäßigung betrifft sowohl die Arbeitgeber- als auch die persönlichen Sozialversicherungsbeiträge.

Da auch die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen für Arbeitnehmer, die zuvor von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden, als neue Arbeitgeber auftreten können, findet das Ermäßigungssystem für die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer auch auf den Sektor der provincialen und lokalen Verwaltungen Anwendung.

A. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG

5.1.202

Der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer kann eine pauschale Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge in Anspruch nehmen, wenn er nach seiner Entlassung mittels einer Beschäftigungsagentur von einem neuen Arbeitgeber wieder eingestellt wird.

Der betreffende Arbeitnehmer erhält eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 133,33 EUR pro Monat während der Gültigkeitsdauer der vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung ausgestellten „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“, das heißt ab dem Datum des Dienstantritts bis zum Ende des zweiten Quartals nach dem Dienstantritt.

Der Betrag von 133,33 EUR gilt für einen Vollzeit Arbeitnehmer mit vollständigen Leistungen. Für Vollzeit Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmer muss der Betrag von 133,33 EUR mit dem Leistungsbruch des Arbeitnehmers in dem betreffenden Monat multipliziert werden.

Die Ermäßigung wird auf gleiche Weise berechnet wie die Arbeitsprämie, das heißt die Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitnehmern mit niedrigem Lohn gewährt werden (siehe oben).

In diesem Fall – das heißt wenn der Arbeitnehmer bei seinem neuen Arbeitgeber einen niedrigen Lohn erhält – kann er im Rahmen einer Umstrukturierung die vorgenannte Ermäßigung mit der Ermäßigung der persönlichen Sozialsicherheitsbeiträge für Arbeitnehmer mit **einem Arbeitsbonus** kumulieren.

Jedoch kann der kumulierte Betrag der „Ermäßigung Umstrukturierung“ und der „Ermäßigung **Arbeitsbonus**“ die geschuldeten persönlichen Beiträge nicht überschreiten. In diesem Fall wird der Gesamtbetrag der auf die vom Arbeitnehmer geschuldeten persönlichen Sozialsicherheitsbeiträge begrenzten Ermäßigungen überschritten.

B. FORMALITÄTEN

5.1.203

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung überreicht jedem im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer spontan eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ für das Quartal der Anmeldung bei der Beschäftigungszelle und für jedes der maximal 7 darauf folgenden Quartale, in denen er noch immer bei der Beschäftigungszelle angemeldet ist.

Wenn er innerhalb der Gültigkeitsdauer einer „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ seinen Dienst bei einem neuen Arbeitgeber antritt, kann er, gegen Vorlage einer Abschrift des Arbeitsvertrags beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ mit einer Gültigkeitsdauer ab dem Datum des ersten Dienstantritts bis zum Ende des 2. Quartals nach dem Quartal des ersten Dienstantritts erhalten. Diese Ermäßigungskarte bleibt während dieser Periode bei einer etwaigen Veränderung des Arbeitgebers gültig.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, erhält nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“. Während ihrer Gültigkeitsdauer kann der Arbeitnehmer aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ bekommen.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ muss beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung spätestens am 60. Tag nach dem Tag des Dienstantritts über die Beschäftigungszelle oder spätestens am 60. Tag nach dem Ausstellungsdatum der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ beantragt werden.

TITEL 2

ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNGEN

K A P I T E L 1

MERKMALE UND BERECHNUNGSWEISE

A: MERKMALE DER ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

5.2.101

Die Zielgruppenermässigung ist eine pauschale Ermäßigung der für den Lohn des Arbeitnehmers geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber für bestimmte Zielgruppen von Arbeitnehmern während des Quartals der Einstellung und einer Reihe von darauf folgenden Quartalen in Anspruch nehmen kann. Die Zielgruppenermässigung wird pro Beschäftigungszeile gewährt. Der Grundbetrag der Pauschalermäßigung sowie die Dauer der Gewährung richten sich nach den Bedingungen, die der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber erfüllen. Der pauschale Ermäßigungsbetrag wird auf 1.000 Euro oder 400 Euro pro Quartal für einen Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Quartalsleistungen festgelegt und wird im Falle von Teilzeitleistungen den Leistungen der Beschäftigungszeile entsprechend angepasst.

B. BERECHNUNG DER PAUSCHALERMÄSSIGUNG

5.2.102

Im Rahmen der Zielgruppenermässigungen wird dem Arbeitgeber für den Betrag der Sozialversicherungsbeiträge, der vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten wird, während des Quartals der Einstellung und einer Reihe darauf folgender Quartale eine Pauschalermäßigung gewährt.

1) Grundbetrag G

Der Grundbetrag der Pauschalermäßigung (=G) sowie die Dauer der Gewährung richten sich nach den vom Arbeitnehmer erfüllten Bedingungen.

Die Zielgruppenermässigung wird pro Beschäftigungszeile gewährt und berechnet. Der pauschale Ermäßigungsbetrag wird auf 1000 Euro oder 400 Euro pro Quartal für einen Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Quartalsleistungen festgelegt und wird im Falle von Teilzeitleistungen den Leistungen der Beschäftigungszeile entsprechend angepasst.

Der Betrag der in einem Quartal (= Pg) endgültig gewährten Zielgruppenermässigung wird folgendermaßen ermittelt:
Der Grundbetrag, den der Arbeitgeber in einem bestimmten Quartal für eine Beschäftigung eines Arbeitgebers erhalten kann, wird mit dem Leistungsbruch der Beschäftigung (= μ) und mit dem festen Multiplikator (= 1/ss) multipliziert.

2) Leistungsbruch μ

Der Leistungsbruch μ wird für die Beschäftigung berechnet, auf die sich die Ermäßigung bezieht. Der Ermäßigungsbetrag wird auf der Grundlage des Leistungsbruchs proportional festgelegt

$$\mu = Z / (13 \times U)$$

wobei

Z = die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetters übereinstimmen. Die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht.

U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Maßperson. μ wird auf die zweite Stelle nach dem Komma auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

3) Fester Multiplikator (= 1/ss)

Der feste Multiplikator 1/ss ermöglicht es, je nach den erbrachten Arbeitsleistungen von einer strikt proportionalen Ermäßigung dieser Beiträge abzuweichen. Der Wert von 1/ss hängt von der Gesamtbeschäftigung des Arbeitnehmers während eines Quartals beim gleichen Arbeitgeber ab ($=\mu(\text{glob})$). $\mu(\text{glob})$ entspricht der Summe aller Beschäftigungen ($=\mu$'s) des Arbeitnehmers bei ein und demselben Arbeitgeber.

Anhand von $\mu(\text{glob})$ wird geprüft, ob der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals genügend Leistungen hat, um einen Anspruch auf eine Ermäßigung zu erwerben.

- wenn $\mu(\text{glob})$ größer oder gleich 0,275 und kleiner oder gleich 0,80 ist, dann ist 1/ss gleich 1,25;
- wenn $\mu(\text{glob}) > 0,80$ ist, dann ist 1/ss gleich $1/\mu(\text{glob})$;
- wenn $\mu(\text{glob})$ kleiner als 0,275 ist, dann ist der feste Multiplikator 1/ss gleich 0. In diesem Fall wird keine Ermäßigung gewährt. 1/ss wird nie abgerundet.

Ein Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung setzt daher voraus, dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers über ein Quartal mindestens 27,5% der vollständigen Leistungen betragen. Dieses Erfordernis gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt wurden, der mindestens eine Halbtagsstelle vorsieht.

4) Gewährte Zielgruppenermäßigung (= Pg)

Der Betrag der einem Arbeitnehmer in einem Quartal gewährten Zielgruppenermäßigung entspricht:

$$Pg = G \times \mu \times 1/ss$$

Pg wird auf den Eurocent auf-/abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Pg darf nie größer als G sein.

C. GEWÄHRUNG DER ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

5.2.103

Der Betrag Pg wird von der Summe der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, die für die Beschäftigung des Arbeitnehmers einbehalten werden, für folgende Regelungen abgezogen:

- die Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- die Arbeitslosenregelung;
- die Sektoren Gesundheitsfürsorge und Leistungen der Kranken- und Invaliditätsversicherung;
- die Regelung der Familienbeihilfen;

- die Regelung der Berufskrankheiten;
- die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors;
- den Lohnmässigungsbeitrag in Bezug auf oben genannte Grundbeiträge.

Die Ermäßigung wird jedoch weder auf den Arbeitslosenbeitrag von 1,60%, der von Verwaltungen, die mindestens 10 Arbeitnehmer mit der Urlaubsregelung des Privatsektors beschäftigen, geschuldet wird, noch auf den Anteil des Lohnmässigungsbeitrags (= 0,09%), der sich darauf bezieht, angewandt.

D. KUMULATION VON ERMÄSSIGUNGEN VON ARBEITGEBERBEITRÄGEN

5.2.104

Der Arbeitgeber kann für jeden Arbeitnehmer nur eine Zielgruppenermäßigung beanspruchen. Falls ein Arbeitnehmer für mehr als eine Zielgruppenermäßigung in Betracht kommt, entscheidet sich der Arbeitgeber frei für die günstigste Zielgruppenermäßigung.

Die Zielgruppenermäßigung ist nicht kumulierbar mit anderen Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge (u. a. Beitragsermäßigungen bezüglich des bezuschussten Vertragspersonals, das im Rahmen der freiwilligen Viertagewoche einen Vertretungsvertrag erfüllt). Die einzige Ausnahme ist die Beitragsermäßigung für die „Soziale Maribel“-Maßnahme.

Die Zielgruppenermäßigung kann aber Arbeitnehmern gewährt werden, die auch eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge in Anspruch nehmen.

E. ARTEN DER ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

5.2.105

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können zurzeit vier Arten der Zielgruppenermäßigung in Anspruch nehmen:

- die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose, die für Arbeitnehmer gewährt wird, die im Rahmen der beruflichen Übergangsprogramme und des Activa-Plans eingestellt wurden.
- die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer, die für gering qualifizierte Jugendliche gewährt wird, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt wurden, und für Jugendliche, die während einer Periode bis 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellt wurden.
- die Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die von einem ÖSHZ in der sozialen Eingliederungswirtschaft (SINE) eingestellt wurden und
- die Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung eines Privatunternehmens entlassen wurden.

K A P I T E L 2

**ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG FÜR LANGZEITARBEITSLOSE -
ACTIVA-PLAN**

5.2.201

Die Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitslose betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen des Activa-plans zur Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen eingestellt wurden, der in den Königlichen Erlassen vom 19.12.2001 (Langzeitarbeitslose), vom 11.07.2002 (Berechtigte für soziale Eingliederung) und vom 14.11.2002 (Berechtigte für finanzielle Sozialhilfe) geregelt wird.

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 16.5.2003 kann ab **01.01.2004** für Arbeitnehmer, die im Rahmen des Activa-plans, des Einstellungsplans oder der beruflichen Übergangsprogramme eingestellt wurden, eine Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitslose gewährt werden.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.2.202

Folgende Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser Zielgruppen-ermäßigung:

- die Gemeinden;
- die Interkommunalen Einrichtungen;
- die den Gemeinden unterstellten Einrichtungen (u. a. die autonomen Gemeindebetriebe, die Öffentlichen Sozialhilfezentren und die Vereinigungen von Öffentlichen Sozialhilfezentren);
- die lokalen Polizeizonen;
- die Provinzen;
- die den Gemeinden unterstellten öffentlichen Einrichtungen (u. a. die autonomen Provinzialbetriebe).

Die flämische Gemeinschaftskommission (FLGK), die französische Gemein-schaftskommission (FRGK) und die den Regionen und Gemeinden unterstellten öffentlichen Einrichtungen (u. a. regionale Entwicklungsgesellschaften und regionale Wirtschaftsräte) können die Vorteile des Activa-plans und der Zielgruppen-ermäßigung für Langzeitarbeitslose beanspruchen, ausgenommen der Arbeitnehmer, die im Rahmen eines beruflichen Übergangsprogramms eingestellt werden.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.2.203

1. Eingestellte Arbeitslose.

Eingestellte Arbeitslose (= Neueinstellung) sind nicht berufstätige Arbeitnehmer, die während einer bestimmten Periode beim regionalen Amt für Arbeitsbeschaffung arbeitslos gemeldet sind.

Mit einem Arbeitslosen gleichgesetzt werden:

- vollständig Arbeitslose, die als Vollzeit Arbeitnehmer Arbeitslosen- oder Wartegeld erhalten;
- Vollständig Arbeitslose, die als freiwillige Teilzeitarbeitnehmer Arbeitslosengeld erhalten.

Mit Arbeitsuchenden werden nicht gleichgesetzt:

- Arbeitnehmer, die die konventionelle Frühpension erhalten;
- Arbeitnehmer, die die Ergänzungsentschädigung gemäß dem Königlichen Erlass vom 19.09.1980 über den Anspruch auf Arbeitslosengeld und Ergänzungsentschädigungen für entlassene betagte Grenzgänger oder vollständig arbeitslose Grenzgänger erhalten.

Mit einer Arbeitslosigkeitsperiode gleichgesetzte Perioden

Die im Folgenden aufgeführten Fälle werden mit Arbeitslosigkeitsperioden gleich-gesetzt (= eine Periode, während derer eine Person beim regionalen Amt für Arbeitsbeschaffung arbeitslos gemeldet ist):

1. die Perioden während einer Periode der Eintragung als Arbeitsuchender oder während einer Periode der vollständigen Arbeitslosigkeit mit Recht auf Arbeitslosenunterstützung, die zur Zahlung einer Leistung der obligatorischen Versicherung gegen Krankheit und Invalidität oder der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
2. die Haftperioden während einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender oder einer Periode einer vollständiger Arbeitslosigkeit mit Recht auf Arbeitslosenunterstützung;
3. die Beschäftigungsperioden als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;
4. die Beschäftigungsperioden im Rahmen einer Eingliederungsaushilfsarbeit;
5. die Beschäftigungsperiode gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die Öffentlichen Sozialhilfezentren;
6. die Periode des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
7. die Perioden mit einem kombinierten Arbeits-/Ausbildungsvertrag im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 495 vom 31-12-1986 über die Einführung eines kombinierten Arbeits- und Ausbildungssystems für junge Menschen zwischen 18 und 25 Jahren und die befristete Ermäßigung der durch den Arbeitgeber für diese Jugendlichen geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge;
8. die Periode einer Ausbildung oder Beschäftigung in den Projekten der Partnerschaftsabkommen in der Region Brüssel-Hauptstadt, sofern der Arbeitnehmer keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;
9. die Perioden der Eintragung als Person mit einer Behinderung bei „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“, „Agence wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées“, „Service bruxellois francophone des personnes handicapées“ oder der „Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge“;
10. die Beschäftigungsperioden als schwer vermittelbare Arbeitssuchende in der sozialen Eingliederungswirtschaft, es sei denn, während dieser Beschäftigung wurden die Vorteile des Activa-plans bereits gewährt;
11. die Periode einer Vollarbeitslosigkeit mit Recht auf Arbeitslosen-unterstützung;
12. die Beschäftigungsperioden in einem beruflichen Übergangsprogramm;
13. die Beschäftigungsperioden an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienst-leistungsstelle);
14. die Perioden der Berechtigung auf soziale Eingliederung in Anwendung des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung und die Perioden der Gewährung einer finanziellen Sozialhilfe an Personen mit fremder Staatsangehörigkeit, die im Fremdenregister eingetragen sind und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit keinen Anspruch auf das Recht auf soziale Integration geltend machen können.

2. Beibehaltene Arbeitnehmer

Mit beibehaltenen Arbeitnehmern sind die Arbeitnehmer gemeint, die ihre Beschäftigung nach Ablauf einer der folgenden Beschäftigungsperioden fortsetzen:

- die Beschäftigungsperiode gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die Öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die Periode des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode mit einem kombinierten Arbeits-/Ausbildungsvertrag im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 495;
- die Beschäftigungsperioden in einem beruflichen Übergangsprogramm;
- die Beschäftigungsperioden an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle).

3. Ausnahmen

Für eine Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung und eine Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitslose kommen NICHT in Betracht:

1. Arbeitnehmer mit einem statutarischen Stand (Festangestellte und Praktikanten während einer Probezeit im Hinblick auf eine feste Ernennung);
2. Arbeitnehmer, die als Mitglieder der Lehrerschaft in Bildungsanstalten eingestellt werden;
3. Arbeitnehmer, die innerhalb von 30 Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags, der auf unbestimmte Zeit geschlossen worden war, wieder eingestellt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer und für diese Beschäftigung die Vorteile des Activa-Plans erhalten hat. Die Periode zwischen den Verträgen verlängert die nicht Periode, in der die Vorteile gewährt werden.
4. Arbeitnehmer, die innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags, der auf unbestimmte Zeit geschlossen worden war, wieder eingestellt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer und für diese Beschäftigung die Vorteile des Einstellungsplans erhalten hat, soweit die Beschäftigung nicht im Rahmen eines beruflichen Übergangsprogramms erfolgte. Die Periode zwischen den Verträgen verlängert die nicht Periode, in der die Vorteile gewährt werden.

C. ERMÄSSIGUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE UND EVENTUELLE AKTIVIERUNG DES ARBEITSLOSENGELDES

5.2.204

Wenn der Arbeitgeber einen Langzeitarbeitslosen einstellt, kann er unter bestimmten Bedingungen die beiden folgenden Vorteile in Anspruch nehmen:

- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in Form einer Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitslose;
- einen Anteil am Nettolohn des Arbeitnehmers über eine Aktivierung des Arbeitslosengeldes, das der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Der Betrag und die Dauer der Zielgruppenermässigung und die Tatsache, dass ein Arbeitslosengeld gewährt wird sowie die Gewährungsdauer desselben hängen von folgenden drei Faktoren ab:

- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts noch keine 45 Jahre alt ist oder bereits 45 Jahre alt ist;
- der Periode der Arbeitslosigkeit und den damit gleichgesetzten Perioden, die der Einstellung vorausgehen;
- der Tatsache, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts unterstützungsberechtigter vollständiger Arbeitsloser ist oder nicht.

Als unterstützungsberechtigte vollständige Arbeitslose gelten:

- vollständig Arbeitslose, die als Vollzeitarbeitnehmer Arbeitslosen- oder Wartegeld erhalten;
- Vollarbeitslose, die als freiwillige Teilzeitarbeitnehmer Arbeitslosengeld erhalten.
- die in einem beruflichen Übergangsprogramm beschäftigten Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die an einem anerkannten Arbeitsplatz beschäftigt sind ((Dienstleistungsstelle), mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die entweder die konventionelle Frühpension erhalten oder die Ergänzungsentschädigung gemäß dem Königlichen Erlass vom 19.09.1980 über den Anspruch auf Arbeitslosengeld und Ergänzungsentschädigungen für entlassene betagte Grenzgänger oder vollarbeitslose Grenzgänger erhalten.
- Arbeitssuchende, deren Recht auf Arbeitslosengeld wegen Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt wurde;
- Arbeitssuchende, die sich in den Arbeitsmarktiedereingliedern möchten und beweisen, dass sie während ihrer Berufslaufbahn mindestens 24 Monate oder einer gleichgesetzten Periode im Sinne der Arbeitslosenregelung gearbeitet haben;
- Arbeitssuchende, die im Laufe des Monats der Einstellung oder der 24 der Einstellung vorausgegangenen Monate eine selbständige Tätigkeit ausgeübt und beendet haben.
- weniger als 25 Jahre alte Arbeitssuchende, die nicht mehr schulpflichtig sind und keine der Studien absolviert haben, um einen Anspruch auf Wartegeld zu erwerben.

1. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind

Bei den weniger als 45-jährigen Arbeitnehmern werden vier Kategorien unterschieden:

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppen-ermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppen-ermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts unterstützungs-berechtigte vollständig Arbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 15 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

3. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 54 Kalendermonate davor mindestens 36 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppen-ermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale,
- 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts unterstützungs-berechtigte vollständig Arbeitslose sind, während des Monats des

Dienstantritts und der 23 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosen-geld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

4. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 90 Kalendermonate davor mindestens 60 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppen-ermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale,
- 400 EUR während der 12 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts unterstützungsberechtigte vollständig Arbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 29 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosen-geld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

2. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppen-ermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,
- 400 EUR während der 16 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppen-ermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

3. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 27 Kalendermonate davor mindestens 18 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppen-ermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts unterstützungsberechtigte vollständig Arbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 29 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosen-geld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

Falls der Arbeitnehmer nicht auf Vollzeitbasis beschäftigt ist, wird das Arbeitslosen-geld von 500 EUR in allen oben genannten Fällen auf einen Betrag verringert, der im Verhältnis zur vertraglich vorgesehenen Wochenarbeitszeit in der Teilzeit-beschäftigung steht.

D. ERWEITERUNG DES ACTIVA-PLANS FÜR SPEZIFISCHE MASSNAHMEN

5.2.205

Der Activa-plan wird in bestimmten Fällen für spezifische Gruppen von Langzeit-arbeitslosen oder zur Unterstützung zielgerichteter politischer Maßnahmen erweitert und verstärkt:

- im Rahmen der Armutsbekämpfung (Activa Plus);
- im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik (Activa Sicherheits- und Vorbeugungspolitik);
- in Bezug auf Arbeitnehmer, die bei Betriebsschließungen entlassen wurden (Activa Schließung);
- bei Arbeit von kurzer Dauer (Activa – Arbeit von kurzer Dauer).

1. Activa Plus

Die Gemeinden und Öffentlichen Sozialhilfezentren können im Rahmen der Armutsbekämpfung Vorteile erhalten für Arbeitnehmer, die sich zum Zeitpunkt des Dienstantritts regulär aufhalten in:

- einer Gemeinde mit einer Arbeitslosigkeit von mindestens 20% über der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit der Region. Das Verzeichnis der betreffenden Gemeinden wird jährlich beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung auf der Grundlage der Arbeitslosenzahlen vom 30. Juni des Jahres erstellt. Es bezieht sich auf den Zeitraum zwischen dem 1. September des laufenden Jahres und dem 31. August des darauf folgenden Kalenderjahres. Das Verzeichnis wird jährlich im Belgischen Staatsblatt vor dem 31. August veröffentlicht, entweder
- eine Gemeinde, deren Öffentliches Sozialhilfezentrum für bestimmte Initiativen zur sozialen Eingliederung eine erhöhte Staatssubvention erhält. Das Verzeichnis dieser Gemeinden wird jährlich durch den für Soziale Eingliederung zuständigen Minister erstellt und im Belgischen Staatsblatt gemäß dem Königlichen Erlass vom 23. Dezember 2002 veröffentlicht.

Ein weniger als 25 Jahre alter Arbeitnehmer hat während des Monats des Dienstantritts und der 23 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosen-geld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat, wenn er zum Zeitpunkt der Einstellung folgende Bedingungen erfüllt:

- er besitzt keinen Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung;
- er ist unterstützungsberechtigter vollständig Arbeitsloser;
- im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor war er mindestens 12 Monate arbeitslos.

Ein weniger als 45 Jahre alter Arbeitnehmer hat während des Monats des Dienstantritts und der 23 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosen-geld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat, wenn er zum Zeitpunkt der Einstellung folgende Bedingungen erfüllt:

- er ist unterstützungsberechtigter vollständig Arbeitsloser;
- er ist Arbeitssuchender gewesen während
 - o mindestens 6 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Monate zuvor;
 - o mindestens 12 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Monate zuvor;

Ohne Vollzeitbeschäftigung wird das Arbeitslosengeld auf einen Betrag verringert, der im Verhältnis zur vertraglich vorgesehenen Wochenarbeitszeit in der Teilzeitbeschäftigung steht.

2. Activa-Plan – Vorbeugung und Sicherheitspolitik:

Die lokalen Behörden können im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik seit **01.01.2003** zusätzliche Einstellungen vornehmen, wenn sie

mit dem Minister des Innern einen Sicherheits- und Vorbeugungsvertrag über eine möglichst große Präsenz von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal vor Ort abschließen. Das Ziel dieser Verträge ist eine Erhöhung der lokalen Sicherheit durch eine Aufstockung der beruhigenden Präsenz entsprechend qualifizierten Personals. Diese vertraglichen Arbeitnehmer, die im Rahmen des Activa-Plans eingestellt werden, ersetzen nach und nach die Stadtwächter mit LBA-Statut und führen einige zusätzliche Aufgaben im Rahmen der Sicherheits- und Vorbeugungspolitik durch.

Die Einstellungen zur Unterstützung der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik werden mit folgenden Schwerpunkten vorgenommen:

- die Anwesenheit und Aufsicht beim Ausgang der Schulen;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung von und in Sozialsiedlungen;
- die Anwesenheit und Aufsicht auf öffentlichen Parkplätzen für Pkw und Fahrräder;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung des öffentlichen Verkehrs;
- die Stärkung des Sicherheitsgefühls durch die Überwachung der Gemeindeinfrastruktur, das Engagement für Vorbeugungskampagnen oder die Sensibilisierung der Bevölkerung;
- Umweltschutz;
- die Feststellung von Verstößen, die ausschließlich durch administrative Sanktionen eingedämmt werden, in einem Bericht, der dem dafür zuständigen Beamten der Gemeinde überreicht wird.

Die lokale Verwaltung, die die Arbeitnehmer einstellen will, muss beim Minister des Innern eine Antragsakte einreichen und zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- die lokale Verwaltung sieht eine geeignete Grundausbildung des Arbeitnehmers in Zusammenhang mit dem FÖD Inneres vor;
- die lokale Verwaltung stellt dem Arbeitnehmer die vorschriftsmäßige Arbeitskleidung und andere Arbeitsmittel zur Verfügung;
- der Arbeitnehmer hat mindestens die Sekundarstufe erfolgreich abgeschlossen;
- der Arbeitnehmer legt ein tadelloses Führungszeugnis vor;
- es wird kein satzungsmäßiges oder vertragliches Personalmitglied ersetzt, es sei denn, der vertragliche Arbeitnehmer wurde im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik eingestellt.

Die Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitslose wird für Arbeitnehmer gewährt, die sich im Besitz einer gültigen Arbeitskarte befinden und zugleich eine Reihe von Bedingungen erfüllen.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind, wird während des Quartals des Dienstantritts und der darauf folgenden 20 Quartale eine Zielgruppenermässigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- der Arbeitnehmer ist am Dienstantrittsdatum Arbeitsuchender;
- der Arbeitnehmer war während mindestens 24 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Monate davor Arbeitsuchender;

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts unterstützungsberechtigter Arbeitsloser, so wird während des Monats des Dienstantritts und der 59 darauf folgenden Monate ein Arbeitslosengeld von höchstens 900 EUR pro Kalendermonat gezahlt.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind, wird eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- der Arbeitnehmer ist am Dienstantrittsdatum Arbeitsuchender;
- der Arbeitnehmer war während mindestens 6 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Monate davor Arbeitsuchender;

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts unterstützungsberechtigter Vollarbeitsloser, so wird während der gesamten Beschäftigungsperiode ein Arbeitslosengeld von höchstens 1100 EUR pro Monat gezahlt.

Ohne Vollzeitbeschäftigung wird das Arbeitslosengeld auf einen Betrag verringert, der im Verhältnis zur vertraglich vorgesehenen Wochenarbeitszeit in der Teilzeitbeschäftigung steht.

3. Activa-Schließung

Sowohl der weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer als auch der mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer haben ab **01.01.2004** während des Monats des Dienst-antritts und der 23 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von höchstens 500 EUR pro Kalendermonat, wenn sie zum Zeitpunkt der Einstellung folgende Bedingungen erfüllen:

- sie sind zum Dienstantrittsdatum Arbeitsuchende;
- sie waren während mindestens 6 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Monate davor Arbeitsuchende;
- sie sind aufgrund der Schließung eines Unternehmens im Sinne des Gesetzes vom **28.06.1966** im Laufe des Monats des Dienstantritts oder der 24 Kalendermonate davor arbeitslos geworden.

Ohne Vollzeitbeschäftigung wird das Arbeitslosengeld auf einen Betrag verringert, der im Verhältnis zur vertraglich vorgesehenen Wochenarbeitszeit steht.

Ist der Arbeitnehmer am Tag des Dienstantritts jünger als 45 Jahre und erfüllt er die o.a. Bedingungen, so wird während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale zugleich eine pauschale Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

4 Arbeit von kurzer Dauer

Bei einem Arbeitsvertrag von weniger als 2 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, kann ein Arbeitslosengeld gewährt werden, dessen Höchstbetrag dadurch erhalten wird, dass 500 EUR mit einem Bruch multipliziert wird, wobei

- der Zähler = die Anzahl der Stunden, für die während der durch den Arbeitsvertrag abgedeckten Periode innerhalb des Kalendermonats Lohn geschuldet wird;
- der Nenner = $4,33 \times$ die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Maßperson (zuzüglich der bezahlten Ausgleichsstunden infolge einer Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit).

Beträgt das Ergebnis der Formel für einen Kalendermonat mehr als 500 EUR, so wird der Betrag für diesen Monat auf das maximale Arbeitslosengeld von 500 EUR verringert.

Der Vorteil wird gewährt, wenn der Arbeitnehmer während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte eingestellt wurde. Werden während der Gültigkeitsperiode einer

Arbeitskarte mehrere Arbeitsverträge von demselben oder verschiedenen Arbeitgebern abgeschlossen, muss keine neue Karte beantragt werden.

E. ARBEITSKARTE

5.2.206

Der Arbeitgeber kann für einen Arbeitnehmer, den er im Rahmen des Activa-plans einstellt, die hierzu vorgesehenen Vorteile nur erhalten, wenn er den Betreffenden während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte einstellt.

Über diese Arbeitskarte bescheinigt das für den Wohnort des Arbeitsuchenden zuständige Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung, dass der Arbeitsuchende die Voraussetzungen für eine Einstellung im Rahmen des Activa-plans erfüllt. Die Arbeitskarte vermerkt ausdrücklich die Periode, in welcher der Arbeitsuchende Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, sowie die Perioden und Pauschalbeträge einer Zielgruppenermäßigung, auf die der Arbeitgeber nach Einstellung eines Arbeitsuchenden Anspruch hat.

Die Arbeitskarte kann entweder vom Arbeitsuchenden selbst oder vom Arbeitgeber beantragt werden, wenn der Arbeitsuchende zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine gültige Arbeitskarte besitzt.

Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitsuchenden einzeln einen Antrag auf Ausstellung der Arbeitskarte einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers, seine Sozialversicherungsnummer und das Datum seines Dienstantritts angegeben sind. Der Antrag auf den Erhalt einer Arbeitskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro erfolgen.

Wird der Antrag auf den Erhalt der Arbeitskarte außerhalb dieser Frist gestellt, so wird die Periode, in der das Arbeitslosengeld und/oder die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose gewährt werden kann, um eine Periode verringert, die am Tag des Dienstantritts beginnt und am letzten Tag des Quartals, in dem die verspätete Einreichung des Antrags der Arbeitskarte liegt, endet.

Die Arbeitskarte ist drei Monate lang für jeden Dienstantritt gültig, der innerhalb der Gültigkeitsperiode erfolgt.

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 Dienst-antritts wieder den Anforderungen entspricht.

Wenn eine neue Arbeitskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Arbeitskarte beantragt wird, wird eine Arbeitskarte mit derselben Gültigkeitsdauer wie die der vorigen Arbeitskarte ausgestellt.

F. AUSZAHLUNG VON ARBEITSLOSENGELD

5.2.207

Die Auszahlung wird nur genehmigt, wenn folgende Voraussetzungen zugleich erfüllt werden:

1. Für den Arbeitssuchenden muss eine Arbeitskarte vom Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung ausgestellt werden.
2. Der Arbeitnehmer muss zu Beginn seiner Beschäftigung bei seiner Zahlstelle einen Antrag auf Arbeitslosengeld sowie ein Exemplar des Arbeitsvertrags einreichen;
3. Der Arbeitsvertrag muss Bestimmungen umfassen, aus denen hervorgeht,

dass der Arbeitnehmer gemäß der eingereichten Arbeitskarte für die Gewährung eines Arbeitslosengeldes in Betracht kommt und dass der vom Arbeitgeber zu zahlende Nettolohn dadurch erhalten wird, dass das Arbeitslosengeld vom Nettolohn des betrachteten Monats abgezogen wird.

Die Akte, die den Antrag auf Arbeitslosengeld beinhaltet, muss das Arbeitslosigkeitsbüro innerhalb einer Frist von vier Monaten nach dem Monat des Beginns der Beschäftigung erreichen.

Bei verspätetem Zugang der vollständigen Akte kann der Arbeitgeber für die Periode, die dem Monat des verspäteten Zugangs vorausgeht, das Arbeitslosengeld nicht von dem von ihm zu zahlenden Nettolohn abziehen.

Der Arbeitgeber überreicht dem Arbeitnehmer, der das Arbeitslosengeld beantragt, nach Ablauf jedes Monats aus eigenem Antrieb einen Entschädigungsbeleg als Ersatz für die Kontrollkarte. Der Arbeitnehmer muss diesen Entschädigungsbeleg bei seiner Zahlstelle abgeben.

Der Betrag des Arbeitslosengeldes ist auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Monat Anspruch hat. Das Arbeitslosengeld wird als umfassender Bestandteil der Besoldung des Arbeitnehmers betrachtet.

G. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

5.2.208

Diese Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende ist die Fortsetzung der Ermäßigungen, die vor dem 01.01.2004 im Rahmen des Einstellungsplans oder Activa-plans gewährt wurden. Die im Rahmen der Dienstleistungsstellen gewährten Ermäßigungen sind seit 31.12.2004 nicht mehr möglich.

1. Einstellungsplan

Auf der Grundlage des Königlichen Erlasses vom 19.12.2001 bleibt der Einstellungsplan sowohl für Einstellungen vor dem 01.01.2002 als auch für Einstellungen zwischen diesem Datum und dem 01.01.2004 anwendbar, wenn dazu eine Einstellungskarte genutzt wird.

Ab 01.01.2004 wird eine Zielgruppenermäßigung nur noch für Langzeitarbeitssuchende gewährt, die im Rahmen des Einstellungsplans vor dem 01.04.2002 eingestellt wurden und allen Bedingungen entsprechen, die zur Gewährung dieses Vorteils zu erfüllen sind.

Seit 01.01.2005 betrifft dies ausschließlich Arbeitnehmer, die mindestens 45 Jahre alt sind, mit einer Arbeitskarte vor dem 01.04.2002 eingestellt wurden und alle Bedingungen erfüllen. Sie erhalten ab dem 5. Quartal bis zum 24. Quartal nach dem Dienstantritt eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe:

- 400 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens 12 Monate arbeitslos war.
- 1.000 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens 24 Monate arbeitslos war.

2. Activa-Plan

a. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

Eine Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitslose wird ab **01.01.2004** für Arbeitnehmer gewährt, die vor dem genannten Datum eingestellt wurden und die Bedingungen für den Erhalt einer Ermäßigung im Rahmen des Activa-plans erfüllen.

1. Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermässigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,
- 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.

2. Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermässigung von 1.000 EUR gewährt.

3. Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermässigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,
- 400 EUR während der 16 darauf folgenden Quartale.

4. Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 bzw. 36 Monate davor mindestens 12 bzw. 24 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermässigung von 1.000 EUR gewährt.

Arbeitnehmern, die im Rahmen des „Activa-plans – AVS“ vor dem **01.01.2004** eingestellt wurden, wird eine Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitssuchende gezahlt. Weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer haben im Laufe des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale Anspruch auf eine Pauschale von 1.000 EUR. Mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer haben im Laufe der gesamten Beschäftigungsperiode Anspruch auf eine Pauschale von 1.000 EUR.

Arbeitnehmern, die im Rahmen von „Activa – Schließung“ vor dem **01.01.2004** eingestellt wurden, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitssuchende in Höhe von 1.000 EUR gezahlt. Daraufhin werden während der 4 darauf folgenden Quartale 400 EUR gezahlt.

b. Aktivierung des Arbeitslosengeldes

Vor dem **01.01.2004** eingestellte Arbeitnehmer, die die Bedingungen für die Gewährung des Arbeitslosengeldes erfüllen, können diese Leistung weiterhin beziehen, wenn sie vor dem **01.01.2004** eingestellt wurden und ohne Unterbrechung bis nach dem **31.12.2003** im Dienst bleiben.

Das Arbeitslosengeld wird gewährt für die gemäß der neuen Regelung, die ab **01.01.2004** in Kraft tritt, eingeführte Periode, aber rückwirkend berechnet, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- der Arbeitnehmer erhält bereits während einer Periode vor dem **01.01.2004** ein

Arbeitslosengeld

- der Arbeitnehmer ist aus dem Dienst ausgeschieden und nach einer Unterbrechung nach dem 31.12.2003 beim gleichen Arbeitgeber erneut eingestellt worden.
- der Arbeitnehmer ist innerhalb einer Periode von 30 Monaten nach der vorangegangenen Beschäftigung erneut eingestellt worden.

H. ÜBERSICHTSTABELLE LANGZEITARBEITSLOSE - ACTIVA-PLAN

5.2.209

ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG UND AKTIVIERUNG

ACTIVA-PLAN – WENIGER ALS 45-JÄHRIGE				
<u>Arbeitsuchende</u>	<u>Zwischen 1 & 2 Jahre</u>	<u>Zwischen 2 & 3 Jahre</u>	<u>Zwischen 3 & 5 Jahre</u>	<u>ab 5 Jahre</u>
Referenzperiode	1 18 Monate	1 36 Monate	1 54 Monate	1 90 Monate
Zielgruppe = 1000 EUR	1 + 4 Quartale	1 + 8 Quartale	1 + 8 Quartale	1 + 8 Quartale
Zielgruppe = 400 EUR	/	/	4 Quartale	12 Quartale
Aktivierung = 500 EUR	/	1 15 Monate	1 + 23 Monate	1 29 Monate

ACTIVA-PLAN – MINDESTENS 45-JÄHRIGE			
<u>Arbeitsuchende</u>	<u>Zwischen 6 Monate und 1 Jahr</u>	<u>Zwischen 1 und 1,5 Jahre</u>	<u>ab 1,5 Jahre</u>
Referenzperiode	1 9 Monate	1 18 Monate	1 18 Monate
Zielgruppe = 1000 EUR	1 + 4 Quartale	1 + 8 Quartale	1 + 20 Quartale
Zielgruppe = 400 EUR	16 Quartale	/	/
Aktivierung = 500 EUR	/	/	1 29 Monate

ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNGEN

ACTIVA-PLAN - PLUS			
<u>Altersgruppe</u>	<u>Weniger als 25-Jährige</u>	<u>Mindestens 45 Jahre</u>	<u>Mindestens 45 Jahre</u>
<u>Arbeitsuchende</u>	<u>Mindestens 1 Jahre</u>	<u>Mindestens 6 Monate</u>	<u>Mindestens 1 Jahre</u>
Referenzperiode	1 18 Monate	1 9 Monate	1 18 Monate
Aktivierung = 500 EUR	1 + 23 Monate		

ACTIVA-PLAN – VORBEUGUNGS- UND SICHERHEITSPOLITIK		
<u>Altersgruppe</u>	<u>weniger als 45-Jährige</u>	<u>mindestens 45 Jahre</u>
Arbeitsuchende	mindestens 2 Jahre	mindestens 6 Monate
Referenzperiode	1 36 Monate	1 9 Monate
Zielgruppe = 1000 EUR	1 + 20 Quartale	alle Quartale
Aktivierung = 900 EUR	1 59 Monate	/
Aktivierung = 1100 EUR	/	alle Quartale

ACTIVA-PLAN – SCHLIESSUNG		
<u>Altersgruppe</u>	<u>weniger als 45-Jährige</u>	<u>mindestens 45 Jahre</u>
<u>Arbeitsuchende</u>	<u>mindestens 6 Monate</u>	
Referenzperiode	1 9 Monate	
Zielgruppe = 1000 EUR	1 + 4 Quartale	/
Aktivierung = 500 EUR	1 + 23 Monate	

K A P I T E L 3

**ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG FÜR LANGZEITARBEITSLOSE –
BERUFLICHES ÜBERGANGSPROGRAMM**

5.2.301

Der Königliche Erlass vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die gesellschaftliche Sicherheit der Arbeiter betreffend die beruflichen Übergangsprogramme zielt darauf ab, das System der Arbeitslosengelder durch die Einführung von beruflichen Übergangs-programmen aktiver einzusetzen. Die beruflichen Übergangsprogramme haben zum Ziel, die Eingliederungschancen von Langzeitarbeitslosen und Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt durch Berufserfahrung zu erhöhen.

Für die im Rahmen dieser Programme beschäftigten Arbeitslosen erhalten die Arbeitgeber folgende finanzielle Vorteile:

- eine Beteiligung der föderalen Behörde;
- eine Prämie der betroffenen Region und/oder der betroffenen Gemeinschaft;
- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in Form einer Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose.

Die beruflichen Übergangsprogramme müssen von dem für Beschäftigung zuständigen Regionalminister nach den Regeln, Bedingungen und Modalitäten durch die betroffene Region festgelegt werden. Die allgemeinen Grundsätze dieser Programme wurden im Kooperationsabkommen vom 4.3.1997 zwischen dem Föderalstaat und den Regionen betreffend die beruflichen Übergangsprogramme festgelegt.

**A. BERUFLICHE ÜBERGANGSPROGRAMME IN DER FLÄMISCHEN
REGION**

5.2.302

Durch Erlass der Flämischen Regierung vom 17.06.1997 zur Angleichung der verschiedenen Systeme können ab 01.06.1997 Berufsübergangsprogramme (WEP-Plus **oder WerkErvaringsProjecten-Plus**) durchgeführt werden.

1. Betroffene Arbeitgeber

5.2.303

Folgende dem LSSPLV angeschlossene Verwaltungen können WEP-plus-Projekte entwickeln, sofern sie die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen erfüllen:

- Gemeinden und die den Gemeinden unterstellten Einrichtungen.
- Gemeindevereinigungen.
- ÖSHZ, interkommunale ÖSHZ und Vereinigungen von ÖSHZ.
- Provinzen und die den Provinzen unterstellten Einrichtungen.
- die Flämische Gemeinschaftskommission.

2. Betroffene Arbeitnehmer

5.2.304

Arbeitnehmer, die im Rahmen eines beruflichen Übergangsprogramms eingestellt werden, die so genannten „Zielgruppenarbeitnehmer“, müssen eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- am Tag vor ihrem Dienstantritt mindestens 24 Monate ohne Unterbrechung voll arbeitslos gewesen sein.

- am Tag vor ihrem Dienstantritt mindestens 12 Monate ohne Unterbrechung arbeitslos gemeldet sein und

das Eingliederungseinkommen erhalten oder
Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben.

Mit einer Periode der vollständigen Arbeitslosigkeit mit Recht auf Unterstützung werden gleichgesetzt :

- die Perioden während einer Periode der Eintragung als vollständig Arbeitsloser mit Recht auf Unterstützung, die zur Zahlung einer Leistung kraft der Rechtsvorschriften der Pflichtversicherung gegen Krankheit oder Invalidität oder der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
- die Perioden der vollständig Arbeitslosigkeit, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
- die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode der vollständig Arbeitslosigkeit mit Recht auf Unterstützung;
- die Perioden des Auslandsaufenthalts eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmer/in, der/die mit einem/einer Belgier/in zusammenlebt, der/die im Rahmen der Stationierung der belgischen Streitkräfte tätig ist;
- die Perioden der Anwesenheit wegen des Wehrdienstes, des Einzugs zum Wehrdienst und des Dienstes als Wehrdienstverweigerer aus Gewissens-gründen;
- die Perioden der Wartezeit im Sinne von Artikel 36, § 1, erster Absatz, 4°, des Erlasses vom 25.11.1991 , in deren Verlauf Arbeitssuchende nicht an einen Arbeitsvertrag gebunden sind, kraft des Gesetzes vom 27.6.1969 zur Abänderung des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeiter oder an einen Praktikumsvertrag im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 230 vom **21.12.1983** betreffend Praktika für Jugendliche und die Eingliederung Jugendlicher in den Arbeitsprozess;
- die Beschäftigungsperioden in Anwendung von Artikel 60, § 7, des Gesetzes vom 8.7.1976 sowie die Perioden des Anspruchs auf das Existenzminimum oder gleichgesetzte Perioden, die dieser Beschäftigung unmittelbar vorausgehen;
- die Beschäftigungsperioden in einem beruflichen Übergangsprogramm mit Recht auf Unterstützung (höchstens 12 Monate);
- die Beschäftigungsperioden im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, in deren Verlauf der Arbeitnehmer die Leistung im Sinne von Artikel 8, § 1 des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997 über die berufliche Wiedereingliederung der Langzeitarbeitslosen erhielt;
- die Beschäftigungsperioden mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eines Arbeitnehmers, der keinen Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung besitzt;
- andere Perioden ohne Leistungsanspruch, insbesondere die Perioden, in denen der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtdauer von höchstens 4 Monaten gebunden ist.

3. Gewährungsbedingungen

5.2.305

Damit Arbeitgeber die Vorteile in Verbindung mit einem beruflichen Übergangsprogramm erhalten können, sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

1. Die Zielgruppenarbeitnehmer müssen im nichtkommerziellen Sektor Tätigkeiten ausüben. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, die:

- von sozialem, gemeinnützigem oder kulturellem Interesse sind;
- keinen Erwerbszweck verfolgen;
- kollektiven Bedürfnissen entsprechen, die auf andere Weise nicht erfüllt werden können.

2. Die Zielgruppenarbeitnehmer werden mindestens auf einer halben Stelle mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens 12 Monaten beschäftigt. Wenn der Zielgruppenarbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt nicht vermittelbar ist, kann die Frist unter bestimmten Bedingungen auf maximal 18 Monate verlängert werden.

3. Die Beschäftigung des/der Zielgruppenarbeitnehmer muss zusätzlich im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl der eigenen Personalmitglieder, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, sein, die der Arbeitgeber in den vier Quartalen vor dem Antrag eingestellt hatte.

Bei der Berechnung werden berücksichtigt:

- das fest ernannte und das Vertragspersonal;
- Jugendliche, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt wurden;

4. Gewährte Vorteile

5.2.306

Das berufliche Übergangsprogramm übernimmt für jeden betroffenen Arbeitnehmer monatlich das Gehalt und die ganze oder teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung zu Lasten des Betrags:

- des durch die föderale Behörde gewährten Anteils
- der gewährten Regional- und /oder Gemeinschaftsprämie
- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose im Rahmen des Activaplans.

a. Beteiligung der föderalen Behörde

Die föderale Behörde beteiligt sich in Form einer Pauschalentschädigung, die der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Diese Pauschalentschädigung wird vom LfA gezahlt und „Integrationsleistung“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt während mindestens 24 Monaten als vollständig Arbeitsloser anspruchsberechtigt war.

Diese Pauschalentschädigung beträgt monatlich:

- 250 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf einer halben Stelle beschäftigt ist;
- 325 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf 4/5-Basis beschäftigt ist.

Diese monatlichen Beträge **erhöhen sich** um 50 EUR, wenn der Arbeitnehmer vor seiner Beschäftigung im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Tätigkeiten ausgeübt hat.

Wenn der eingestellte Arbeitnehmer normalerweise in einer Gemeinde wohnt, in der die Arbeitslosigkeit 20% über der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit der Flämischen

Region liegt, so beträgt die monatliche Entschädigung:

- 435 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbtagsstelle entspricht;
- 545 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht.

Der Betrag der Integrationsleistung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe beschränkt sich auf jeden Fall auf den Nettolohn, auf den der Zielgruppenarbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

Die Leistung wird als Bestandteil des Lohns des Arbeitnehmers betrachtet, für den Sozialversicherung berechnet werden.

b. Prämie der Flämischen Region

Der Arbeitgeber erhält vom flämischen regionalen öffentlichen Dienst für einen Zielgruppenarbeitnehmer eine Lohnprämie in Höhe von:

- maximal 7.015 EUR pro Jahr bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbtagsstelle entspricht;
- maximal 11.230 EUR pro Jahr bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht;
- maximal 14.030 EUR pro Jahr bei einer Vollzeitbeschäftigung.

Die Lohnprämie zu Lasten der Flämischen Region wird von VDAB ausgezahlt.

Wenn der Arbeitgeber mittels Beschäftigung von Zielgruppenarbeitnehmern Einkommen erhalten kann (z. B. Gelegenheitsarbeiten, Putzhilfe...), kann der Minister jedoch einen geringeren Prämienbetrag gewähren.

Ein aus dem Dienst ausgeschiedener Zielgruppenarbeitnehmer kann bei Fortzahlung der gewährten Prämie ersetzt werden, wenn dieser Austausch innerhalb von 6 Monaten ab dem Dienstantrittsdatum des zu ersetzenden Arbeitnehmers gestellt wird.

5. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

5.2.307

Der vollständige Betrag der dem Zielgruppenarbeitnehmer gewährten Entschädigung, einschließlich der Integrationsleistung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe wird als sozialversicherungspflichtiger Lohn betrachtet.

Jedoch erhält der Arbeitgeber für die Zielgruppenarbeitnehmer, die er im Rahmen eines WEP-plus-Projekts einstellt, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Für diese Arbeitnehmer erhält der Arbeitgeber nämlich eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose.

1. Für weniger als 25 Jahre alte Arbeitnehmer, die keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzen und seit 9 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld- oder Arbeitslosengeld beziehen, sowie für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit 12 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale, und von

- 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.

2. Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermässigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale

3. Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 12 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld beziehen, wird eine Zielgruppenermässigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale, und von

- 400 EUR während der 8 darauf folgenden Quartale.

4. Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermässigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 12 darauf folgenden Quartale.

Die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung werden jedoch geschuldet.

6. Überlassung eines Arbeitnehmers

5.2.308

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer während einer Beschäftigungsperiode in einem beruflichen Übergangsprogramm für maximal drei Monate einem Dritten überlassen. Dieser muss ebenfalls als Arbeitgeber im Rahmen der Regelung der beruflichen Übergangsprogramme in Betracht kommen.

7. Kontrolle

5.2.309

Die Kontrolle oder die Einhaltung der WEP-plus-Projekte wird durch die Verwaltung des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft wahrgenommen.

8. Weitere Informationen

5.2.310

Eine Broschüre (und die Antragsformulare) des Flämischen Programms für beruflichen Übergang (= Wep-plus-Projekt) finden Sie auf der Website der Verwaltung Beschäftigung (www.vlaanderen.be/werk).

Informationen über das Verfahren erhalten Sie außerdem bei der Abteilung Beschäftigung des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft über die (gebührenfreie) Rufnummer 0800/141.87 (Gecofoon) oder beim Projektberater Ihrer Region.

B. BERUFLICHES ÜBERGANGSPROGRAMM IN DER REGION BRÜSSEL-HAUPTSTADT

5.2.311

Das berufliche Übergangsprogramm in der Region Brüssel ist seit 3. April 1998 anwendbar.
Die Rechtsgrundlage dieser Maßnahme wird festgelegt durch

– die Ordonnanz vom 18.12.1997 über die Genehmigung des Kooperations-abkommens vom 4.3.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend berufliche Umschulungsprogramme

– die Ordonnanz vom 29.10.1998 über die Genehmigung des Kooperations-abkommens vom 15.5.1998 zur Änderung des Kooperationsabkommens vom 4.3.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend berufliche Umschulungsprogramme

den Erlass der Regierung der Hauptstadt Brüssel vom 29.1.1998 zur Ausführung der Ordonnanz vom 27.11.1997 über die Genehmigung des Kooperationsabkommens und vom 4.3.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend berufliche Umschulungsprogramme.

1. betroffene arbeitgeber

5.2.312

Berufliche Übergangsprogramme können durch alle dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber der Region Brüssel-Hauptstadt entwickelt werden.

Die beruflichen Übergangsprogramme können nur im nichtkommerziellen Sektor entwickelt werden. Unter dem nichtkommerziellen Sektor werden die Sektoren verstanden, die zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- sie sind gemeinnützig
- sie verfolgen keinen Erwerbszweck
- sie entsprechen einem kollektiven Bedürfnis der Gesellschaft, das nicht oder ungenügend erfüllt wird.

2. Betroffene Arbeitnehmer

5.2.313

Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich der beruflichen Übergangsprogramme fallen, müssen zum Zeitpunkt der Einstellung folgende Bedingungen kumulativ erfüllen:

1.

- entweder unterstützungsberechtigter vollständig Arbeitslose sein, der Arbeitslosengeld bezieht und seit mindestens 12 Monaten arbeitslos gemeldet ist. oder vollständig Arbeitsloser (unterstützungsberechtigter) sein, der seit mindestens 24 Monaten Arbeitslosengeld bezieht (in diesem Zusammenhang haben die Arbeitslosen Dienste im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen erbracht).

- oder Arbeitsuchender sein, der seit mindestens 12 Monaten ein Eingliederungseinkommen erhält.

- oder ein jünger als 25 Jahre alter Arbeitsuchender sein und

seit mindestens 9 Monaten voll unterstützungsberechtigter Arbeitsloser sein und Wartegeld oder Arbeitslosengeld erhalten oder

seit mindestens 9 Monaten ein Wiedereingliederungseinkommen erhalten.

2. keinen Abschluss der höheren Sekundarstufe besitzen.

Soweit das berufliche Übergangsprogramm dies rechtfertigt, können die zuständigen Minister der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt andere Qualifikationsniveaus zulassen.

Empfänger von Sozialhilfe, die im Fremdenregister eingetragen sind, werden mit den Berechtigten des Eingliederungseinkommens gleichgesetzt.

Mit einer Periode der vollständigen Arbeitslosigkeit mit Recht auf Unterstützung werden gleichgesetzt :

die Perioden, die in einer Periode der vollständigen Arbeitslosigkeit zur Zahlung einer Leistung kraft der Gesetze oder Vorschriften der obligatorischen Versicherung gegen Krankheit oder Invalidität oder der Mutterschaftsversicherung geführt haben;

- die Perioden der vollständigen Arbeitslosigkeit, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind.

- die Haft- oder Gefängnisperioden während einer Periode der vollständigen Arbeitslosigkeit;

- die Perioden des Auslandsaufenthalts eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmer/in, der/die mit einem/einer Belgier/in zusammenlebt, der/die im Rahmen der Stationierung der belgischen Streitkräfte tätig ist.

- die Perioden des Wehrdienstes, des Einzugs zum Wehrdienst und des Dienstes als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen.

- die Perioden der Wartezeit im Sinne von Artikel 36, § 1, erster Absatz, 4°, des Erlasses vom 25.11.1991, in deren Verlauf Arbeitssuchende nicht an einen Arbeitsvertrag gebunden sind, kraft des Gesetzes vom 27.6.1969;

- die Beschäftigungsperioden in Anwendung von Artikel 60, § 7, des Grundlagengesetzes vom 8.7.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren sowie die Perioden des Anspruchs auf das Existenzminimum oder gleichgesetzte Perioden, die dieser Beschäftigungsperiode in Anwendung des oben genannten Artikel 60, § 7, unmittelbar vorausgehen;

- die Beschäftigungsperioden in einem beruflichen Übergangsprogramm mit Recht auf Unterstützung;

- die Beschäftigungsperioden im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, in deren Verlauf der Arbeitnehmer die Leistung im Sinne von Artikel 8, § 1 des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997 erhielt;

- die Perioden der Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsvertrag in Anwendung von Kapitel VIII, Titel II des Gesetzes vom 24.12.1999 zur Beschäftigungsförderung eines Arbeitnehmers, der keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;

andere unterbrechende Ereignisse, insbesondere die Perioden, in denen der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtdauer von höchstens 4 Monaten gebunden ist.

3. Gewährungsbedingungen

5.2.314

Damit Arbeitgeber die Vorteile in Verbindung mit einem beruflichen Übergangsprogramm erhalten können, sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

- ausschließlich Einstellungen im nichtkommerziellen Sektor vornehmen. Unter dem nichtkommerziellen Sektor werden die Sektoren verstanden, die zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- sie sind gemeinnützig;

- sie verfolgen keinen Erwerbszweck;

- sie entsprechen einem kollektiven Bedürfnis der Gesellschaft, das durch den regulären Arbeitsmarkt nicht oder ungenügend erfüllt wird.

sich dazu verpflichten, zusätzliche Arbeitsplätze im Verhältnis zum Durchschnitt der Anzahl der Arbeitnehmer, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, die der Arbeitgeber in den 4 Quartalen vor dem Antrag eingestellt hatte, zu schaffen. Es muss sich um zusätzliche Arbeitsplätze handeln in Bezug auf:

- die regulären Arbeitsplätze.

das Praktikum für Jugendliche und gleichgesetzte Maßnahmen.

- die mittels Inanspruchnahmerechte subventionierten Arbeitsplätze.

- sich dazu verpflichten, im Rahmen der beruflichen Übergangsprogramme zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen im Verhältnis zum Durchschnitt der Anzahl der Arbeitnehmer, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, die in den Wiederbeschäftigungs-programmen eingestellt sind, für welche die Regionen Inanspruchnahmerechte erhalten.

4. Antrag

5.2.315

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Rahmen der beruflichen Übergangsprogramme einstellen wollen, richten ihren Antrag an die Brüsseler Regionalstelle für Arbeitsvermittlung BRDA.

Die BRDA schließt nach Genehmigung durch die für Beschäftigungspolitik und Haushalt zuständigen Minister der Region Brüssel-Hauptstadt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag ab.

5. Praktische Modalitäten

5.2.316

a. Modalitäten betreffend den Arbeitsvertrag und die Beschäftigungsperiode
Die BRDA präsentiert die Bewerber, die in beruflichen Übergangsprogrammen eingestellt werden können, unter Berücksichtigung der Arbeitslosigkeitsstruktur in der Region Brüssel-Hauptstadt.

Die Arbeitgeber verpflichten sich dazu, Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag mindestens auf Basis einer Halbtagsstelle einzustellen.

Das Kooperationsabkommen vom 15.5.1998 legt die maximale Beschäftigungsdauer im Rahmen des beruflichen Übergangsprogramms auf 2 Jahre fest.

Die maximale Beschäftigungsdauer wird auf 3 Jahre verlängert für Arbeitnehmer, die zuvor im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Leistungen erbracht hatten, und für Arbeitnehmer, die in einer Gemeinde mit einer Arbeitslosigkeit von mindestens 20% über dem regionalen Durchschnitt bleiben.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer setzen einen schriftlichen Arbeitsvertrag in 4 Ausfertigungen auf, dessen Muster die BRDA bereitstellt. Eine Ausfertigung ist für die BRDA und eine für das LfA bestimmt.

Die Einstellungen müssen innerhalb von 6 Monaten nach Zustellung des Beschlusses zur Anerkennung des Programms erfolgen.

Für die Projekte, die eine Beschäftigung in Phasen erfordern, beginnen die Einstellungsfristen erst mit dem im Anerkennungsbeschluss genannten Datum.

Im Falle einer Ersetzung muss die Einstellung innerhalb von 6 Monaten nach dem Dienstaustritt des zu ersetzenden Arbeitnehmers erfolgen.

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer während einer Beschäftigungsperiode in einem beruflichen Übergangsprogramm für maximal neun Monate einem Dritten überlassen, der ebenfalls als Arbeitgeber im Rahmen der Regelung der beruflichen Übergangsprogramme in Betracht kommt.

b. Modalitäten betreffend die Besoldung.

Im Rahmen des beruflichen Übergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer erhalten eine Besoldung und eine Jahresendzulage, deren Bedingungen mindestens denen der Vertragspersonalmitglieder, die beim gleichen Arbeitgeber eingestellt sind, entsprechen.

Für sie gilt die gleiche Urlaubsregelung wie für diese Vertragspersonalmitglieder.

6. Gewährte Vorteile

5.2.317

Das berufliche Übergangsprogramm übernimmt für jeden betroffenen Arbeitnehmer monatlich das Gehalt und die ganze oder teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung zu Lasten des Betrags:

- des durch die föderale Behörde gewährten Anteils
- der gewährten Regional- und /oder Gemeinschaftsprämie
- der Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitslose im Rahmen des Activaplan.

a). Beteiligung der föderalen Behörde

Die föderale Behörde beteiligt sich in Form einer Pauschalentschädigung, die der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Diese Pauschalentschädigung wird

- vom LfA gezahlt und „Integrationsleistung“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt während mindestens 24 Monaten als vollständig Arbeitsloser unterstützungsberechtigt war.
- vom ÖSHZ gezahlt und „abgesenktes Eingliederungseinkommen“ oder „abgesenkte finanzielle Sozialhilfe“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt als Arbeitsuchender eingetragen war und mindestens 12 Monate Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen oder die finanzielle Sozialhilfe hatte.

Diese Pauschalentschädigung beträgt monatlich:

- 250 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf halber Stelle beschäftigt ist;
- 325 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf Basis einer 4/5-Stelle beschäftigt ist;

Diese monatlichen Beträge erhöhen sich um 50 EUR, wenn der Arbeitnehmer vor seiner Beschäftigung im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Aktivitäten ausgeübt hat.

Wenn der eingestellte Arbeitnehmer normalerweise in einer Gemeinde wohnt, in der die Arbeitslosigkeit 20% über der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit der Flämischen Region liegt, so beträgt die monatliche Entschädigung:

- 435 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbtagsstelle entspricht;
- 545 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht.

Der Betrag der Integrationsleistung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe beschränkt sich auf jeden Fall auf den Nettolohn, auf den der Zielgruppenarbeitnehmer für den betreffenden Kalender-monat Anspruch hat.

Die Leistung wird als Bestandteil des Lohns des Arbeitnehmers betrachtet, für den Sozialversicherung berechnet werden.

b. Prämie der Region Brüssel-Hauptstadt

Die Regionen, ggf. im Verein mit den Gemeinschaften oder den Gemeinschafts-kommissionen, investieren in die beruflichen Übergangsprogramme mindestens genauso viel wie der Föderalstaat.

Der Betrag der Prämie wird aufgrund der tatsächlichen Beschäftigung berechnet. Nur tatsächlich geleistete Arbeitstage und gleichgesetzte Tage verleihen den Anspruch auf die Prämie. Der Betrag der Prämie wird vom Minister im Verhältnis zur Vertragsdauer, den Lohnkosten und der Arbeitsregelung festgelegt.

Alle Auskünfte im Zusammenhang mit der Berechnung der Regionalprämie erhalten Sie bei den Dienststellen der Brüsseler Regionalstelle für Arbeitsvermittlung (BRDA) unter folgender Telefonnummer: 02/505.79.15

c) Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

Der vollständige Betrag der dem Zielgruppenarbeitnehmer gewährten Entschädigung, einschließlich der Integrationsleistung, des abgesenkten Eingliederungs-einkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe, wird als sozialversicherungspflichtiger Lohn betrachtet.

Jedoch erhält der Arbeitgeber für die Zielgruppenarbeitnehmer, die er im Rahmen eines **beruflichen Übergangsprogramms der Region Brüssel** einstellt, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Für diese Arbeitnehmer erhält der Arbeitgeber nämlich eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose.

1. Für weniger als 25 Jahre alte Arbeitnehmer, die keinen Abschluss einer höheren Sekundarbildung besitzen und seit 9 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld- oder Arbeitslosengeld beziehen, sowie für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit 12 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale, und von
 - 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.
2. Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale
3. Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 12 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale, und von
 - 400 EUR während der 8 darauf folgenden Quartale.
4. Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppen-ermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1 000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 12 darauf folgenden Quartale.

Die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung werden jedoch geschuldet.

7. Kontrolle

5.2.318

Die Arbeitgeber müssen dem LfA den Nachweis erbringen, dass die von ihnen im Rahmen des beruflichen Übergangsprogramms beschäftigten Arbeitnehmer zusätzlich eingestellt wurden. Wird diese Voraussetzung nicht erfüllt, so sind die Arbeitgeber verpflichtet, dem LfA einen pauschalen Schadenersatz zu zahlen und die erhaltenen Subventionen an die Subventionsbehörden zurückzuzahlen.

Die BRDA kontrolliert die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und muss innerhalb von 3 Monaten nach dem Quartal, in dem der Arbeitgeber im Rahmen der beruflichen Übergangsprogramme Arbeitnehmer einstellte, eine Kopie der Quartals-meldung zur Sozialversicherung erhalten.

K A P I T E L 4

**ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG FÜR LANGZEITARBEITSLOSE –
SOZIALE EINGLIEDERUNGSWIRTSCHAFT (SINE)**

5.2.401

Der Königliche Erlass vom 03.05.1999 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die gesellschaftliche Sicherheit der Arbeiter betreffend die Eingliederung von sehr schwer vermittelbaren Arbeitslosen regelt die soziale Eingliederungswirtschaft, die auch "SINE" genannt wird. SINE ist eine Beschäftigungsmaßnahme mit dem Ziel, die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Die SINE-Maßnahme sieht einerseits die Gewährung einer Lohnsubvention für den Arbeitgeber und andererseits eine Zielgruppenermässigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung vor.

Auf der Grundlage des Königlichen Erlasses vom 21.09.2004 zur Gewährung einer erhöhten Aktivierungsleistung im Rahmen der Förderung der Beschäftigung an sozialen Arbeitsplätzen und zur Erweiterung des Anwendungsbereichs dieser Regelung der Sozialeingliederungswirtschaft wurde der Anwendungsbereich der SINE-Maßnahme ab 1.06.2004 auf öffentliche Sozialhilfezentren erweitert, die Initiativen der Sozialeingliederungswirtschaft organisieren.

A. ANWENDUNGSBEREICH ARBEITGEBER

5.2.402

Die öffentlichen Sozialhilfezentren, die Initiativen der Sozialeingliederungswirtschaft organisieren, können im Rahmen von SINE Arbeitnehmer einstellen. Als Gegenleistung erhalten sie die Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitssuchende.

Hierzu müssen sie erst eine Bescheinigung erhalten, aus der hervorgeht, dass sie in den Anwendungsbereich von SINE fallen. Diese Bescheinigung wird innerhalb einer Frist von 45 Tagen vom Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ausgestellt. Auf der Grundlage dieser Bescheinigung kann die Verwaltung mit dem VDAB oder der BGDA Kontakt aufnehmen, die Kandidaten, die die Bedingungen des Sozialeingliederungsprogramms erfüllen, weiterleiten wird.

Die Initiativen der Sozialeingliederungswirtschaft müssen überdies von dem Minister, dessen Zuständigkeitsbereiche die Sozialwirtschaft umfassen, im Rahmen des Königlichen Erlasses vom 11.07.2002 zur Gewährung einer erhöhten staatlichen Subvention für die öffentlichen Sozialhilfezentren für bestimmte Initiativen, die der Sozialeingliederung innerhalb der Sozialwirtschaft für Berechtigte im System der Sozialeingliederung dienen, und des Königlichen Erlasses vom 14.11.2002 zur Gewährung einer erhöhten staatlichen Subvention für die öffentlichen Sozialhilfezentren für bestimmte Initiativen, die der Sozialeingliederung von Berechtigten der finanziellen Sozialhilfe innerhalb der Sozialwirtschaft dienen, anerkannt werden.

B. ANWENDUNGSBEREICH ARBEITNEHMER

5.2.403

Für eine Beschäftigung im Rahmen der Regelung der Sozialeingliederungswirtschaft mit Zuerkennung einer pauschalen Zielgruppenermässigung und einer Lohnsubvention kommen unter bestimmten Bedingungen in Betracht:

a. Eingestellte Arbeitnehmer (= Neueinstellungen), die am Dienstantrittsdatum

unterstützungsberechtigte vollständig Arbeitslose, Berechtigte der sozialen Eingliederung oder Berechtigte der finanziellen Sozialhilfe sind;

UND

keinen Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung besitzen.

b. Beibehaltende Arbeitnehmer (= Fortsetzung der Beschäftigung), die nach Ablauf einer der folgenden Beschäftigungsperioden keinen Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung besitzen:

- die Beschäftigungsperioden in einem beruflichen Übergangsprogramm;
- die Beschäftigungsperiode gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die Öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die Beschäftigungsperioden als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;
- die Beschäftigungsperioden an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle).

C. VORTEILE IN VERBINDUNG MIT DER EINSTELLUNG VON LANGZEITARBEITSLOSEN

5.2.404

Stellt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Rahmen der Regelung der Sozialeingliederungswirtschaft ein, kann er unter bestimmten Bedingungen die beiden folgenden Vorteile nutzen:

- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in Form einer Zielgruppenermäßigung für die Sozialeingliederungswirtschaft;
- einen Anteil an den Lohnkosten des Arbeitnehmers über eine Wiedereingliederungsleistung des LfA oder eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ).

Der Betrag und die Dauer der Gewährung der Zielgruppenermäßigung und der Lohnsubvention hängen von den folgenden drei Faktoren ab:

- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts noch keine 45 Jahre alt ist oder bereits 45 Jahre alt ist;
- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts ein unterstützungsberechtigter vollständig Arbeitsloser, ein Berechtigter der sozialen Eingliederung oder ein Berechtigter der finanziellen Sozialhilfe ist;
- der Periode als unterstützungsberechtigter Vollarbeitsloser, Berechtigter der sozialen Eingliederung und/oder Berechtigter der finanziellen Sozialhilfe und gleichgesetzter Perioden, die der Einstellung vorausgehen.

Gleichgesetzte Perioden

Folgende Perioden werden mit einer Periode als unterstützungsberechtigter Vollarbeitsloser, Berechtigter für soziale Eingliederung und Berechtigter für finanzielle Sozialhilfe gleichgesetzt:

1. die Perioden, die im Laufe einer Periode der Vollarbeitslosigkeit zur Zahlung einer Leistung in Sachen Pflichtversicherung gegen Krankheit oder Invalidität oder der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
2. die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode der vollständigen Arbeitslosigkeit;
3. die Beschäftigungsperioden in einem beruflichen Übergangsprogramm;
4. die Beschäftigungsperiode gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes

vom 08.07.1976 über die Öffentlichen Sozialhilfezentren;

5. die Perioden einer Vollarbeitslosigkeit mit Recht auf Unterstützung;
6. die Perioden der Berechtigung auf soziale Eingliederung in Anwendung des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung;
7. die Perioden der Gewährung einer finanziellen Sozialhilfe an Personen mit fremder Staatsangehörigkeit, die im Fremdenregister eingetragen sind und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit keinen Anspruch auf das Recht auf soziale Integration geltend machen können;
8. die Beschäftigungsperioden als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;
9. die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, der sozialen Integration oder der finanziellen Sozialhilfe, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
10. die Perioden des Einzugs in den Wehrdienst während einer Periode der vollständigen Arbeitslosigkeit;
11. die Beschäftigungsperioden an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle);
12. die Perioden der Wartezeit, die das Recht auf Wartegeldleistungen einräumen, während der der Arbeitssuchende nicht durch einen Arbeitsvertrag im Rahmen der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer gebunden ist.

Wenn der Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer bereits die Vorteile einer Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitssuchende beansprucht hat und diesen innerhalb einer Periode von dreißig Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags wieder einstellt, werden die Beschäftigungen als eine einzige Beschäftigung betrachtet. Die Periode, die zwischen den Arbeitsverträgen liegt, verlängert die Periode, während derer die oben genannten Vorteile gewährt werden, nicht.

Wenn dagegen der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wieder einstellt, für den er bereits eine Zielgruppenermässigung für Sozialeingliederungswirtschaft, „Langzeitarbeitssuchende – Sozialeingliederungswirtschaft“ beansprucht hat, werden die Beschäftigungen nur dann als eine einzige Beschäftigung betrachtet, wenn der Dienstantritt innerhalb einer Periode von zwölf Monaten nach Beendigung der vorigen Beschäftigung erfolgt.

1. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind

a) Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum unterstützungsberechtigte vollständig Arbeitslose sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate unterstützungsberechtigte vollständig Arbeitslose waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermässigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsleistung von maximal 500 EUR gewährt.

2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate unterstützungsberechtigte vollständig Arbeitslose waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermässigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsleistung von maximal 500 EUR gewährt.

b) Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte der sozialen Eingliederung sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte der sozialen Integration waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate Berechtigte der sozialen Integration waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

c) Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte der finanziellen Sozialhilfe sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte der finanziellen Sozialhilfe waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate Berechtigte der finanziellen Sozialhilfe waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

2. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind

a) Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts unterstützungsberechtigte vollständig Arbeitslose sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate unterstützungsberechtigte vollständig Arbeitslose waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppen-ermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungs-leistung von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

b) Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte der sozialen Eingliederung sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte der sozialen Integration waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

c) Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte der finanziellen Sozialhilfe sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalender-monate davor mindestens 6 Monate Berechtigte der finanziellen Sozialhilfe waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermässigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN UND BETRAG DER LOHNSUBVENTION

5.2.405

1. Betrag der Lohnsubvention

Das ÖSHZ zahlt Arbeitnehmern, die den Anspruch auf die Zielgruppenermässigung für Sozialeingliederungswirtschaft erwerben, den vollen Nettolohn, auf den sie Anspruch haben. Jedoch erhält es für den SINE-Arbeitnehmer entweder eine Wiedereingliederungsleistung vom LfA oder eine finanzielle Beteiligung des öffentlichen Sozialhilfezentrums.

Diese Wiedereingliederungsleistung oder finanzielle Beteiligung des ÖSHZ beträgt höchstens 500 EUR pro Kalendermonat, wenn der Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis beschäftigt ist.

Wenn der Arbeitnehmer nicht auf Vollzeitbasis beschäftigt ist, wird der Höchstbetrag der monatlichen Wiedereingliederungsleistung oder monatlichen finanziellen Beteiligung durch Multiplikation von 750 EUR mit dem vertraglich vorgesehenen Leistungsbruch in der Teilzeitbeschäftigung erreicht. Das Ergebnis dieser Formel wird auf 500 EUR begrenzt.

Der Betrag der Wiedereingliederungsleistung oder finanziellen Beteiligung wird ggf. auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

2. Für die Wiedereingliederungsleistung zu erledigende Formalitäten

Eine Kopie der vom Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung gemäß Ziffer 1 ausgestellten Bescheinigung überreicht das ÖSHZ dem Arbeitnehmer, der diese seinem Antrag auf Wiedereingliederungsleistung beifügt.

Der Arbeitnehmer muss zu Beginn seiner Beschäftigung bei seiner Zahlstelle einen Antrag auf Leistung sowie ein Exemplar des Arbeitsvertrags einreichen. Der Antrag auf Wiedereingliederungsleistung muss das Arbeitslosigkeitsbüro innerhalb einer Frist von vier Monaten nach dem Monat des Beginns der Beschäftigung erreichen.

Nach Ablauf jedes Kalendermonats muss das ÖSHZ für die SINE-Arbeitnehmer einen Entschädigungsbeleg als Ersatz für die Kontrollkarte vorlegen. Dieser Entschädigungsbeleg muss vom Arbeitnehmer oder dem ÖSHZ selbst bei der zuständigen Zahlstelle eingereicht werden.

K A P I T E L 5

**ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG FÜR JUNGE ARBEITNEHMER –
GERING QUALIFIZIERTE MIT ERSTBESCHÄFTIGUNGSVERTRAG**

5.2.501

Die Zielgruppenermässigung für junge Arbeitnehmer, die für gering qualifizierte Jugendliche gewährt wird, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt wurden, ist durch das Gesetz vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung geregelt.

**A. FÜR EINEN ERSTBESCHÄFTIGUNGSVERTRAG IN BETRACHT
KOMMENDE JUGENDLICHE**

5.2.502

Im Rahmen eines Erstbeschäftigungsvertrags können beschäftigt werden: Jugendliche, die gerade vor ihrer Einstellung die beiden folgenden Bedingungen erfüllen:

- sie sind als Arbeitssuchende eingetragen;
- unter 26 Jahren alt sind.

Jugendliche, die im Rahmen eines Erstbeschäftigungsvertrags eingestellt werden, werden „neue Arbeitnehmer“ genannt. Neue Arbeitnehmer müssen keine Bedingungen in Bezug auf den erreichten Abschluss erfüllen, aber der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermässigung für junge Arbeitnehmer nur für gering qualifizierte Jugendliche erhalten (siehe oben).

Ein Jugendlicher kann im Rahmen eines Erstbeschäftigungsvertrags bis zum letzten Tag des Quartals eingestellt werden, in dessen Verlauf der oben genannte Jugendliche 26 Jahre alt wird.

B. BESCHÄFTIGUNGSVERPFLICHTUNG DES ARBEITGEBERS

5.2.503

1. Gesetzliche Verpflichtung

Die Verpflichtung, Jugendliche im Rahmen eines Erstbeschäftigungsvertrags einzustellen, unterscheidet sich je nachdem, ob es sich um einen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors oder einen Arbeitgeber des Privatsektors handelt.

Die öffentlichen Arbeitgeber, zu denen die provincialen und lokalen Verwaltungen gehören, die am 30. Juni des vorangegangenen Jahres mindestens 50 Arbeitnehmer im Dienst hatten, sind verpflichtet, eine Reihe zusätzlicher neuer Arbeitnehmer in der Größenordnung von 1,5% de Personalbestands einzustellen, der während des zweiten Quartals des vorausgegangenen Jahres, in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt, beschäftigt war.

Der Personalbestand und die Anzahl der neuen Arbeitnehmer werden auf der Grundlage der Vollzeitäquivalent-Brüche (VZÄ-Brüche) der Arbeitnehmer festgelegt. Die lokalen und provincialen Verwaltungen stellen in globalen Projekten, die auf gesellschaftliche Bedürfnisse reagieren, die „neuen Arbeitnehmer“ an erster Stelle ein.

Die Einstellung neuer Arbeitnehmer entspricht einer zusätzlichen Beschäftigung und darf nicht durch die Entlassung von Personal ausgeglichen werden. Unter Ausgleich für die Einstellung neuer Arbeitnehmer durch die Entlassung von Personal ist jede Entlassung zu verstehen, die in einer Periode stattfindet, die zwei Monate vor dem

Dienstantritt eines neuen Arbeitnehmers beginnt und mit der Beendigung des von ihm abgeschlossenen Erstbeschäftigungsvertrags endet, es sei denn, es handelt sich um Kündigungsgründe, die mit der Einstellung des neuen Arbeitnehmers nicht im Zusammenhang stehen.

Die lokalen Verwaltungen, die an einen Sanierungsplan oder einen Verwaltungsplan gebunden sind, der den Abbau von Personal vorsieht und durch die zuständige Regionalregierung genehmigt ist, sowie die lokalen Verwaltungen, die sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden, können unter den durch den Minister der Arbeit festgelegten Bedingungen von den oben genannten Verpflichtungen ganz oder teilweise entbunden werden. Die Befreiung kann für eine Periode von höchstens acht Quartalen gewährt werden.

Falls der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Einstellung von Jugendlichen in einem Erstbeschäftigungsvertrag nicht nachkommt, muss er eine Ausgleichsentschädigung von 75 EUR zahlen. Diese Entschädigung wird multipliziert mit:

- der Anzahl der Kalendertage, an denen die vorgeschriebene Anzahl der Jugendlichen nicht beschäftigt wurde, und/oder die Anzahl der Kalendertage, an denen die Einstellung von Jugendlichen durch die Entlassung von Personal ausgeglichen wurde;
- die Anzahl der Jugendlichen, die nicht beschäftigt wurden, und/oder die Anzahl der Arbeitnehmer, die entlassen wurden, um die Einstellung von Jugendlichen auszugleichen.

Diese Ausgleichsentschädigung wird auf ein Sonderkonto des Beschäftigungsfonds eingezahlt, das innerhalb der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung eingerichtet wurde.

2. Berechnung der Beschäftigungsverpflichtung

Um zu überprüfen, dass der öffentliche Arbeitgeber seine Beschäftigungsverpflichtung erfüllt hat, sind zwei Berechnungen vorzunehmen:

1. die Berechnung des Personalbestands im zweiten Quartal des vorangegangenen Jahres;
2. die Berechnung der Anzahl der neuen Arbeitnehmer (= Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsvertrag).

Auf der Grundlage dieser Berechnungen wird ermittelt, ob der Anteil der neuen Arbeitnehmer 1,5% des Personalbestands des Arbeitgebers im zweiten Quartal des Vorjahres erreicht.

a. Berechnung des Personalbestands

Der Personalbestand besteht aus den Arbeitnehmern, für die der Arbeitgeber einen Beitrag oder mehrere Beiträge im Sinne von Artikel 38, §§ 2, 3 und 3bis des Gesetzes vom 29.06.1981 über die allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer schuldet.

Zum Personalbestand gehören jedoch nicht:

- das Personal des Unterrichtswesens;
- die neuen Arbeitnehmer (= mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellte Jugendliche).

Der Personalbestand des zweiten Quartals des Vorjahres wird in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) berechnet und entspricht der Summe der Vollzeitäquivalenten-Brüche (= VZÄ-Brüche), die für jeden Arbeitnehmer berechnet werden.

Der VZÄ-Bruch wird für jeden einzelnen Arbeitnehmer für das Quartal und für jede Beschäftigung berechnet.

Der VZÄ-Bruch wird nach folgender Formel berechnet:

$$(Z1): (U \times E)$$

wobei Z1 = die Anzahl der für die Beschäftigung angegebenen Stunden. Dies betrifft die Anzahl der Stunden für folgende Tage:

- Anzahl der Arbeitstage (Leistungscode 1), ausgenommen der Tage, die durch eine Vertragsbruchentschädigung (Lohncode 130) gedeckt sind;
- die gleichgesetzten Tage (Leistungscode 10, 13, 21, 22, 24, 50, 51, 52, 71, 72, 73 und 74), ausgenommen des Karenztages (Leistungscode 23);

U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson;
E = 13 (= Anzahl der Wochen in dem Quartal).

Die Summe der VZÄ-Brüche aller Beschäftigungen eines Arbeitnehmers kann nie größer als 1 sein. Dieser Bruch ergibt für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Leistungen als Ergebnis 1 und für einen Vollzeitmitarbeiter mit unvollständigen Leistungen sowie für einen Teilzeitarbeiter eine Zahl zwischen 0 und 1. Die Auf-/Abrundung des VZÄ-Bruchs erfolgt bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma, wobei 0,005 aufgerundet wird.

b. Berechnung der Anzahl der neuen Arbeitnehmer

Auch die Anzahl der neuen Arbeitnehmer wird **dadurch ermittelt, dass der oben genannte VZÄ-Bruch, nach Arbeitnehmern in dem Quartal aufgeschlüsselt, zusammengezählt wird.**

Für die Berechnung der Anzahl der neuen Arbeitnehmer werden nicht nur die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellten Jugendlichen berücksichtigt, sondern ALLE Jugendlichen, deren Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist, und dies bis einschließlich des letzten Tages des Quartals, in dem sie 25 Jahre alt werden. Sowohl die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen als auch die anderen – vertraglichen und definitiv ernannten – Jugendlichen werden daher mitgerechnet. Studenten, für deren Beschäftigung ein Solidaritätsbeitrag von 7,5 oder 12,5 % erhoben wird, werden dagegen nicht mitgerechnet.

Ab 01.07.2006 verringert sich die Altersgrenze zur Berechnung der Anzahl der neuen Arbeitnehmer um ein Jahr: von 26 Jahre auf 25 Jahre. Jedoch kann der König durch Gutachten der zuständigen Regionalregierung das Alter von 25 Jahren für die neuen Arbeitnehmer, die in der betreffenden Region beschäftigt werden, um ein Jahr erhöhen oder senken.

Angesichts dessen, dass die Flämische Regierung die Föderalbehörde ersucht, das Alter von 25 Jahren um ein Jahr zu erhöhen oder zu senken, werden in der Flämischen Region noch stets Jugendliche bis zum Alter von 26 Jahren berücksichtigt.

Die VZÄ-Brüche werden für die beiden folgenden Kategorien von Jugendlichen doppelt angerechnet:

a. Personen ausländischer Herkunft

Mit Person ausländischer Herkunft ist jede Person gemeint, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Staates hat, der zur Europäischen Union gehört, oder jede 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 Nachweis kann durch eine eidesstattliche Erklärung des betreffenden Jugendlichen erbracht werden.

Personen mit einer Behinderung

Eine Person mit einer Behinderung ist eine Person, die als solche beim „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“ eingetragen ist und den Nachweis darüber erbringt, indem sie dem Arbeitgeber eine Bescheinigung der Einrichtung vorlegt, aus der diese Eintragung hervorgeht.

C. ARTEN VON ERSTBESCHÄFTIGUNGSVERTRÄGEN

5.2.504

Der Erstbeschäftigungsvertrag kann drei Formen haben:

1. ein Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbzeitstelle (Typ eins);
2. eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens Halbzeitstelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt (Typ zwei);

Alle von den zuständigen Regional- oder Gemeinschaftsbehörden eingerichtete, subventionierte oder anerkannte Arten oder Formen von Unterricht, Kursen, Ausbildungen oder Schulungen können von dem Jugendlichen im Rahmen dieses Typs des Erstbeschäftigungsvertrags besucht werden. Die Ausbildung muss auf jährlicher Basis im Durchschnitt mindestens 240 Stunden umfassen.

Bei einem Erstbeschäftigungsvertrag „Typ zwei“ muss der Arbeitgeber den Nachweis besitzen, dass der Jugendliche tatsächlich für die Kurse, Ausbildung oder Schulung angemeldet ist oder tatsächlich eine Berufsausbildung besucht. Dieser Nachweis kann in Form einer Anmeldungsbestätigung erfolgen, die vom Verantwortlichen für die Unterrichts-, Ausbildungs- oder Bildungsanstalt ausgestellt wird, oder eines Vertrages über die betriebliche oder berufliche Ausbildung, der von der zuständigen Aufsichtsbehörde beglaubigt wird. Am Ende jedes Quartals muss der Jugendliche dem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass er den Unterricht, die Kurse, die Ausbildung oder Schulung regelmäßig besucht.

Wurde der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, kann der Erstbeschäftigungsvertrag „Typ zwei“ verlängert werden., um gescheiterten Jugendlichen die Chance zu geben, den vollständigen Zyklus der begonnen Ausbildung erfolgreich zu beenden.

Der Erstbeschäftigungsvertrag „Typ zwei“ endet mit dem Ablauf des Arbeitsvertrags, spätestens am Ende des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Aus dem Erstbeschäftigungsvertrag „Typ zwei“ wird automatisch ein Erstbeschäftigungsvertrag „Typ eins“, wenn die Ausbildung endet oder aus der Bescheinigung hervorgeht, dass der Jugendliche die Kurse, Ausbildung oder Schulung nicht regelmäßig besucht. Dies ist der Fall, wenn der Jugendliche während eines bestimmten Quartals mehr als 20% der Anzahl der Stunden, die er normalerweise im Laufe des Quartals die Kurse, Ausbildung oder Schulung besucht, abwesend ist. Die Versetzung in einen Erstbeschäftigungsvertrag „Typ eins“ erfolgt am ersten Tag des Quartals nach dem Quartal, in dem die Kurse, Ausbildung oder

Schulung enden oder die Jugendlichen die Kurse, Ausbildung oder Schulung nicht regelmäßig besucht haben.

3. ein Vertrag für sozioprofessionelle Eingliederung oder ein anderer, durch den König festgelegter Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrag (Typ drei).

Keine der drei oben genannten Typen des Erstbeschäftigungsvertrags kann aus einem Arbeitsvertrag zwischen einem Jugendlichen und einem Arbeitgeber bestehen, der im Rahmen von beruflichen Übergangsprogrammen oder von Systemen der bezuschussten Vertragspersonalmitglieder bei den lokalen Verwaltungen oder bestimmten öffentlichen Behörden abgeschlossen wurde.

D. MODALITÄTEN

5.2.505

Damit ein Vertrag als Erstbeschäftigungsabkommen betrachtet wird, muss ab **01.01.2004** der neue Arbeitnehmer, der im Laufe des Kalenderjahres 19 Jahre oder älter wird, auf der Grundlage einer gültigen Erstbeschäftigungskarte eingestellt werden.

1. Erstbeschäftigungskarte

Mittels einer Erstbeschäftigungskarte bescheinigt das Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, das für den Hauptwohntort des betroffenen Jugendlichen zuständig ist, dass der Jugendliche die Bedingungen für die Einstellung durch einen Erstbeschäftigungsvertrag erfüllt.

Auf der Erstbeschäftigungskarte sind der Name, Vorname und die Sozialversicherungsnummer des Jugendlichen sowie das Beginn- und Enddatum der Gültigkeit der Erstbeschäftigung und das Datum der Antragstellung der Erstbeschäftigungskarte angegeben.

Gegebenenfalls bescheinigt sie, dass der Jugendliche gering qualifiziert ist, wodurch die Zielgruppenermässigung für junge Arbeitnehmer gewährt werden kann, und/oder dass der Jugendliche eine Person ausländischer Herkunft ist oder eine Person mit einer Behinderung, die doppelt gezählt wird.

Die Arbeitskarte kann entweder vom Jugendlichen oder vom Arbeitgeber beantragt werden, wenn der Jugendliche zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine gültige Erstbeschäftigungskarte besitzt. Der Arbeitgeber muss für jeden Jugendlichen einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, der Wohnort und die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers und das Datum des Dienstantritts angegeben sind und wenn der Arbeitgeber eine Kopie des Erstbeschäftigungsvertrags vorlegt.

Bei Beantragung der Erstbeschäftigungskarte reicht der Antragsteller auf Antrag des zuständigen Arbeitslosigkeitsbüros des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung folgende Unterlagen ein:

- den Nachweis, dass der Jugendliche bei der zuständigen regionalen Anstalt für Arbeitsvermittlung arbeitslos gemeldet ist;
- die Ausbildungsnachweise des Jugendlichen;
- sofern zutreffend, Unterlagen, aus denen hervorgeht, dass der Jugendliche eine Person ausländischer Herkunft oder eine Person mit einer Behinderung ist.

Der Antrag auf den Erhalt einer Erstbeschäftigungskarte muss spätestens am 30.

Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro erfolgen. Jeder Antrag, der nach dieser Frist eingeht, hat zur Folge, dass der Erstbeschäftigungsvertrag erst wieder ab dem 1. Tag des Quartals als gültig betrachtet wird, das dem Quartal folgt, in dem die Erstbeschäftigungskarte verspätet beantragt wurde. Wenn die Arbeitskarte per Post beantragt wird, wird das Datum des Poststempels als Datum der Einreichung betrachtet.

Das Gültigkeitsdatum der Erstbeschäftigungskarte ist:

- das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird, wenn der Jugendliche noch nicht eingestellt ist;
- das Datum des Dienstantritts, wenn der Arbeitssuchende bereits eingestellt ist.

Die Erstbeschäftigungskarte hat eine Gültigkeitsdauer von höchstens 12 Monaten. Das Enddatum der Gültigkeitsperiode muss jedoch vor dem Tag liegen, an dem der Jugendliche das Alter von 26 Jahren erreicht hat. Die Karte gilt für jede während der Gültigkeitsperiode erfolgte Einstellung.

Das Arbeitslosigkeitsbüro kann die Gültigkeitsdauer der Erstbeschäftigungskarte um höchstens 12 Monate verlängern, wenn der Jugendliche den Nachweis erbringt, dass er am ersten Tag der Verlängerungsperiode oder zum Zeitpunkt der Einstellung die erforderlichen Bedingungen erneut erfüllt. Das Enddatum der Gültigkeitsperiode der Karte muss jedoch vor dem Tag liegen, an dem der Jugendliche das Alter von 26 Jahren erreicht hat.

Wenn eine neue Erstbeschäftigungskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorange-gangenen Erstbeschäftigungskarte beantragt wird, wird eine Erstbeschäftigungskarte mit derselben Gültigkeitsperiode wie die der vorangegangenen Erstbeschäftigungskarte ausgestellt.

2. Vertrag für eine erste Arbeitsstelle

Die Beschäftigung des Jugendlichen durch denselben Arbeitgeber wird weiterhin als eine Beschäftigung im Rahmen eines Erstbeschäftigungsvertrags bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird, betrachtet.

Der Erstbeschäftigungsvertrag muss spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem die Ausführung des Vertrages beginnt, für jeden neuen Arbeitnehmer getrennt schriftlich aufgesetzt werden.

Jeder Arbeitsvertrag mit einem Jugendlichen, der während der Gültigkeitsdauer einer Erstbeschäftigungskarte eingestellt wird, erhält automatisch die Bezeichnung Erstbeschäftigungsvertrag.

Der Erstbeschäftigungsvertrag "Typ zwei" muss mindestens folgende Bestimmungen umfassen:

- Bezeichnung, Inhalt oder Zweck des Unterrichts, der Ausbildung, der Kurse oder Schulung;
- die Gesamtdauer des Unterrichts, der Ausbildung, der Kurse oder Schulung;
- das Beginndatum und das normalerweise vorgesehene Enddatum des Unterrichts, der Ausbildung, der Kurse oder Schulung;
- die Anzahl der Stunden, sofern der Unterricht, die Ausbildung, Kurse oder Schulung länger als ein Jahr dauern, beginnend mit dem Beginndatum des Erstbeschäftigungsvertrags;
- den anwendbaren Stundenplan mit einer detaillierten Übersicht der Termine, an denen Unterricht, Ausbildung, Kurse oder Schulungen zu besuchen sind;
- die Bezeichnung der Unterrichts-, Ausbildungs- oder Bildungsanstalt.

Der Jugendliche kann mit Lohnbehalt während der ersten 12 Monate der Ausführung seines Erstbeschäftigungsvertrags abwesend sein, um Jobangebote wahrzunehmen.

Hat er während dieser Periode eine andere Stelle gefunden, kann er den Erstbeschäftigungsvertrag mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen ab dem Tag nach der Zustellung beenden.

3. Lohn

Mit einem Erstbeschäftigungsvertrag „Typ eins“ oder „Typ zwei“ eingestellte Arbeitnehmer erhalten eine normale Besoldung. Damit ist der Einstiegslohn gemeint, der einem Personalmitglied mit derselben Berufsqualifikation gewährt wird, die aus dem Abschluss oder Zeugnis hervorgeht. Auf Teilzeitbasis eingestellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf diesen Lohn im Verhältnis zu der Dauer der im Rahmen des Erstbeschäftigungsvertrags geleisteten Arbeit.

Der Erstbeschäftigungsvertrag „Typ eins“ kann festlegen, dass der Arbeitgeber höchstens in den ersten zwölf Monaten der Ausführung dieses Vertrages einen Teil des Lohns für die Ausbildung des neuen Arbeitnehmers verwendet. In diesem Fall hat der neue Arbeitnehmer während dieser Periode Anspruch auf einen Lohn in Höhe des oben genannten Lohns, abzüglich des Teils, der für eine Ausbildung verwendet wird, wobei dieser höchstens 10% des Lohns betragen kann und der Lohn niedriger sein muss als das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen.

E. ERMÄSSIGUNG DER ARBEITGEBERBEITRÄGE ZUR SOZIALVERSICHERUNG

5.2.506

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermässigung für junge Arbeitnehmer für Jugendliche erhalten, die:

- mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt werden;
- und zugleich **mindestens** gering qualifiziert sind.

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermässigung für junge Arbeitnehmer in einem bestimmten Quartal nur beanspruchen, wenn er während dieses Quartals seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Einstellung von Jugendlichen im Rahmen einer Erstbeschäftigung nachkommt. Für Arbeitgeber des öffentlichen Sektors und damit auch für die lokalen und provincialen Verwaltungen bedeutet dies eine flexiblere Handhabung: Sie sind jedoch nur verpflichtet, 1,5% ihres Personalbestands im zweiten Quartal des vorangegangenen Kalenderjahres mit Jugendlichen im Rahmen einer Erstbeschäftigung zu besetzen.

1. Ermäßigung für gering qualifizierte Jugendliche

Die Zielgruppenermässigung für junge Arbeitnehmer wird im Rahmen des Erstbeschäftigungsabkommens vorerst gering qualifizierten Jugendlichen gewährt. Es handelt sich um Jugendliche ohne Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung.

Arbeitgeber, die einen gering qualifizierten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen einstellen, erhalten eine Zielgruppenermässigung in Höhe von:

- 1000 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale und

- 400 EUR für die übrigen Quartale, in denen der Jugendliche im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellt wird (= höchstens bis einschließlich des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem der Jugendliche zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird. Wenn der Jugendliche in diesem Jahr noch nicht 19 Jahre alt wird, wird das erste Quartal des Kalenderjahres, in dem er 19 wird, als Quartal des Dienstantritts betrachtet.

Die Zielgruppenermäßigung für gering qualifizierte jugendliche Arbeitnehmer wird nur gewährt, wenn der neue Arbeitnehmer in der vierteljährlichen Sozial-versicherungs-meldung richtig angegeben wird und die Erstbeschäftigungskarte bescheinigt, dass der Jugendliche ein gering qualifizierter Jugendlicher ist.

2. Ermäßigung für sehr gering qualifizierte Jugendliche und gering qualifizierte Jugendliche, die ausländischer Abstammung oder behindert sind

Ab 01.04.2006 wird eine günstigere pauschale Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die beiden folgenden Kategorien von jungen Arbeitnehmern gewährt, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt werden:

- gering qualifizierte Jugendliche ausländischer Herkunft;
- gering qualifizierte Jugendliche mit einer Behinderung;
- sehr gering qualifizierte Jugendliche.

Mit „sehr gering qualifizierten Jugendlichen“ sind Jugendliche gemeint, die höchstens ein Zeugnis der zweiten Stufe des Sekundarunterrichts (3. oder 4. Klasse) oder höchstens ein Zeugnis des technischen Sekundarunterrichts oder Berufsunterrichts mit beschränktem Stundenplan besitzen.

Arbeitgeber, die einen gering qualifizierten Jugendlichen ausländischer Herkunft oder mit einer Behinderung oder einen sehr gering qualifizierten Jugendlichen im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens einstellen, erhalten eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in Höhe von:

- 1000 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgenden Quartale;
- 400 EUR für die übrigen Quartale, in denen der Jugendliche im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellt wird (= höchstens bis einschließlich des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Die günstigere Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird nur gewährt, wenn der Jugendliche während der Gültigkeitsdauer einer Erstbeschäftigungskarte eingestellt wurde, in der bescheinigt wird, dass der Jugendliche sehr gering qualifiziert ist ODER dass der Jugendliche gering qualifiziert und zugleich entweder ausländischer Herkunft oder behindert ist.

Die Zielgruppenermäßigung findet nur Anwendung, wenn das Quartal des Dienstantritts dem zweiten Quartal 2006 nicht vorausgeht. Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem ein Jugendlicher zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird, wobei dieses Quartal nicht vor dem ersten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, liegen kann.

Für eine Reihe dieser Jugendlichen ist zugleich eine Aktivierung des Arbeitslosengeldes möglich. Um das Arbeitslosengeld zu Lasten des LfA zu erhalten, muss der Jugendliche am Tag des Dienstantritts folgende Bedingungen

erfüllen:

- er ist jünger als 26 Jahre;
- er ist nicht mehr schulpflichtig;
- er besucht keine Schule mehr im Tagesunterricht;
- er ist als Arbeitssuchender eingetragen und steht dem Arbeitsmarkt vollzeitlich zur Verfügung. Diese Eintragung als Arbeitssuchender kann frühestens nach dem Ende der Schulpflicht oder nach Beendigung der Schulzeit im Tagesunterricht beginnen und muss spätestens 21 Monate danach enden.
- Er wird mit einem Vollzeitarbeitsvertrag eingestellt, der für eine Dauer von mindestens 6 Monaten abgeschlossen wird.
- er ist entweder ein sehr gering qualifizierter Jugendlicher oder ein gering qualifizierter Jugendlicher ausländischer Herkunft oder ein gering qualifizierter Jugendlicher mit einer Behinderung;
- er war in den 12 Monaten vor dem Dienstantritt nicht im Rahmen einer aktivierten Sozialleistung (aktiviertes Arbeitslosengeld, aktiviertes Eingliederungseinkommen oder aktivierte finanzielle Sozialhilfe im Rahmen des Activa-Plans, des beruflichen Übergangsprogramms oder der Sozialeingliederungswirtschaft) beschäftigt.

Junge Arbeitnehmer, die die oben genannten Bedingungen erfüllen, haben Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von höchstens 350 EUR pro Kalendermonat zu Lasten des LfA. Der Betrag des Arbeitslosengeldes ist auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

Das Arbeitslosengeld wird für den Monat des Dienstantritts und die 5 darauf folgenden Kalendermonate gewährt. Die Gewährung des Arbeitslosengeldes ist jedoch auf die durch das Erstbeschäftigungsabkommen gedeckte Periode beschränkt, falls sie vor Ablauf der Periode von 6 Monaten endet.

Das Arbeitslosengeld kann nur einmal pro Arbeitnehmer gewährt und nicht zusammen mit einer anderen Aktivierungsleistung in Anspruch genommen werden. Das Arbeitslosengeld kann einem Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt ist, gewährt werden.

Um das Arbeitslosengeld zu erhalten, muss beim LfA innerhalb von 30 Tagen nach Dienstantritt eine Arbeitskarte Activa-Start beantragt werden.

F. ÜBERGANGSMASSNAHMEN

5.2.507

1. Vor dem 01.01.2004 abgeschlossene Erstbeschäftigungsabkommen

Ein vor dem 01.01.2004 eingestellter „neuer Arbeitnehmer“ wird ab dem 01.01.2004 als ein im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellter Jugendlicher betrachtet, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- das Erstbeschäftigungsabkommen wurde gemäß den vor dem 01.01.2004 geltenden Bedingungen und Modalitäten abgeschlossen.
- Eine Kopie des Erstbeschäftigungsabkommens vor dem 31.12.2003 wird dem Generaldirektor der Verwaltung der Beschäftigung des Ministeriums der Beschäftigung und der Arbeit überreicht.

Das vor dem 01.01.2004 abgeschlossene Erstbeschäftigungsabkommen endet:

- wenn das Abkommen, das Gegenstand des Erstbeschäftigungsabkommens

ist, endet;

– nach Ablauf der im Erstbeschäftigungsabkommen vor dem 01.01.2004 genannten Periode. Wenn der unbefristete oder befristete Arbeitsvertrag aber nach der anfänglich vorgesehenen Erstbeschäftigungsperiode fortbesteht und der Jugendliche vor Ablauf des Abkommens noch nicht 26 Jahre alt ist, behält der Arbeitsvertrag automatisch die Eigenschaft eines Erstbeschäftigungsabkommens bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

2. Die Aktivitäten im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 495

Der Königliche Erlass Nr. 495 wird ab 01.01.2004 aufgehoben. Dieser Erlass führte ein kombiniertes Arbeits- und Berufsbildungssystem ein, um die Eingliederung von Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren in das Erwerbsleben zu fördern. Arbeitgeber, die Jugendlichen im Rahmen dieses Systems einstellten, konnten eine teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen beanspruchen. Der Vorteil im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 495 wird in die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer einbezogen.

Die kombinierten Arbeits-Ausbildungsverträge für nicht schulpflichtige Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die vor dem 01.01.2004 abgeschlossen wurden, unterliegen weiterhin den Bestimmungen des Königlichen Erlasses Nr. 495.

Ein Arbeitgeber, der vor dem 01.01.2004 einen Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren eingestellt hat, wofür er eine Beitragsermäßigung aufgrund des Königlichen Erlasses Nr. 495 erhalten hat, kann seit 01.01.2004 in den ersten sieben Quartalen des Ausbildungs-/Arbeitsvertrages eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR und eine Ermäßigung von 400 EUR zu Zwecken des Vertrages beanspruchen, wenn der Jugendliche die Bedingungen für den Erhalt der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht erfüllt und unter der Bedingung, dass der Arbeitgeber seiner Beschäftigungsverpflichtung im Rahmen des Erstbeschäftigungsvertrags nachkommt.

Der Vorteil wird auf jeden Fall nicht länger ab dem Quartal gewährt, das dem Quartal folgt, in dem der Jugendliche 28 wird.

K A P I T E L 6

**ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG FÜR JUNGE ARBEITNEHMER -
MINDERJÄHRIGE**

5.2.601

Die Zielgruppenermässigung für junge Arbeitnehmer wird für gering qualifizierte Jugendliche gewährt, die während der Periode bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellt wurden. Sie bezieht sich auf Minderjährige, die mit einem Arbeitsvertrag während der Periode der Teilzeitschulpflicht eingestellt werden.

Für diese Minderjährigen findet ab 01.01.2004 die Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, keine Anwendung. Ab dem darauf folgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll sozialversicherungspflichtig.

Außerdem wird Arbeitgebern, die die oben genannten Gruppe von Minderjährigen einstellen, eine Zielgruppenermässigung von 1.000 EUR gewährt. Eine Beitragsermässigung wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zum 4. Quartal des Kalenderjahres einstellt, in dem sein Arbeitnehmer 18 Jahre alt wird. Die Zielgruppenermässigung wird unabhängig davon gewährt, ob die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt werden. Ist werden.

K A P I T E L 7

ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG ZUR UMSTRUKTURIERUNG

5.2.701

Artikel 25 bis 30 des Programmgesetzes vom 22.12.2003 und der zu deren Ausführung verabschiedete Königliche Erlass vom 16.7.2004 umfassen Maßnahmen im Hinblick auf die Wiederbeschäftigung von Arbeitnehmern, die von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und anschließend bei einem anderen Arbeitgeber ihren Dienst wieder antreten.

Diese neue Regelung sieht ab **01.07.2004** die Gewährung einer Ermäßigung der für den Lohn dieser Arbeitnehmer geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge vor. Diese Ermäßigung betrifft sowohl die Arbeitgeber- als auch die persönlichen Sozial-versicherungs-beiträge (siehe Teil 5 – Abschnitt 1).

Da auch die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen für Arbeitnehmer, die zuvor von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden, als neue Arbeitgeber auftreten können, findet das Ermäßigungssystem für die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer auch auf den Sektor der provincialen und lokalen Verwaltungen Anwendung.

A. ERMÄSSIGUNG DER ARBEITGEBERBEITRÄGE ZUR SOZIAL-VERSICHERUNG

5.2.702

Verwaltungen, die einen Arbeitnehmer einstellen, der zuvor infolge einer Umstrukturierung entlassen wurde, erhalten eine Zielgruppenermässigung für Umstrukturierungen, wenn sie diese Arbeitnehmer mittels einer Beschäftigungszelle einstellen.

Die Zielgruppenermässigung für Umstrukturierungen ist auf 400 EUR pro Quartal festgesetzt. Sie wird während der Gültigkeitsdauer der vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung ausgestellten „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ (siehe unten: Formalitäten) gewährt, d. h. ab dem Dienstantrittsdatum bis zum Ende des zweiten Quartals, das dem Quartal des Dienstantritts folgt.

B. FORMALITÄTEN

5.2.703

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung überreicht jedem im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer spontan eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ für das Quartal der Anmeldung bei der Beschäftigungszelle und für jedes der maximal 7 darauf folgenden Quartale, in denen er noch immer bei der Beschäftigungszelle angemeldet ist.

Wenn er innerhalb der Gültigkeitsdauer einer „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ seinen Dienst bei einem neuen Arbeitgeber antritt, kann er, gegen Vorlage einer Abschrift des Arbeitsvertrags beim Landesamt für Arbeits-beschaffung eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ mit einer Gültigkeits-dauer ab dem Datum des ersten Dienstantritts bis zum Ende des 2. Quartals nach dem Quartal des ersten Dienstantritts erhalten. Diese Ermäßigungskarte bleibt während dieser Periode bei einer etwaigen Veränderung des Arbeitgebers gültig.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, erhält nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“. Während ihrer Gültigkeits-dauer kann der Arbeitnehmer aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ bekommen.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ muss beim Landesamt für Arbeits-beschaffung spätestens am 60. Tag nach dem Tag des Dienstantritts über die Beschäftigungszelle oder spätestens am 60. Tag nach dem Ausstellungsdatum der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ beantragt werden.

TITEL 3

SONSTIGE ERMÄSSIGUNGEN DER ARBEITGEBER-BEITRÄGE ZUR SOZIALVERSICHERUNG

K A P I T E L 1

NEUVERTEILUNG DER ARBEIT IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

5.3.101

Das Gesetz vom 10.4.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor führt einen Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor ein. Dazu werden zwei spezifische Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit eingeführt, in deren Zusammenhang der Lohnverlust teilweise ausgeglichen wird, nämlich: das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit und die freiwillige Viertagewoche.

A. DAS VORZEITIGE AUSSCHEIDEN FÜR DIE HÄLFTE DER ARBEITSZEIT

1. Regelung und Verfahren

5.3.102

Mit dieser Maßnahme erhält das fest ernannte Personal das Recht auf Halbzeitarbeit während einer ununterbrochenen Periode von 5 Jahren vor ihrer eventuellen Frühpensionierung. Hierzu müssen die fest ernannten Personalmitglieder bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag stellen, der das Datum nennt, an dem sie sich pensionieren lassen wollen. Danach können sie das Datum nicht mehr widerrufen, es sei denn, um es zu verkürzen.

Mit Halbzeitarbeit ist eine Arbeitsregelung gemeint, bei der das Personalmitglied im Laufe eines Monats die Hälfte der Leistungen einer Vollzeitstelle erbringen muss. Die Verteilung der Leistungen erfolgt in vollen oder halben Tagen nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten.

Während der Periode, in der keine Leistungen erbracht werden, kann das Personalmitglied keine Tätigkeit mit Gewinnerzielungsabsicht ausüben.

Wenn zwei Personalmitglieder derselben Behörde von diesem Recht Gebrauch machen, können sie durch ein zusätzliches statutarisches Personalmitglied ersetzt werden. Diese Ersetzung ist jedoch nicht gesetzlich vorgeschrieben.

2. Betroffene Arbeitgeber

5.3.103

Folgende Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser Regelung:

- die Provinzen, einschließlich der Provinzialregies und der autonomen Provinzialregies.

- die Gemeinden, einschließlich der Gemeinderegies und der autonomen Gemeinderegies.

Die ÖSHZ können zur Anwendung dieser Maßnahme verpflichtet werden, wenn ihre Aufsichtsbehörde beim föderalen Minister des Öffentlichen Dienstes einen schriftlichen Antrag stellt. Der Antrag ist vom Ministerrat zu genehmigen und durch Königlichen Erlass umzusetzen.

3. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.104

Vorzeitig für die Hälfte der Arbeitszeit ausscheiden können die fest ernannten Personalmitglieder der oben genannten Arbeitgeber 5 Jahre vor ihrer eventuellen Frühpensionierung.

Mit dem Personal dieser Arbeitgeber gleichgesetzt sind die fest ernannten Personalmitglieder:

- der Polizeidienste.
- der Feuerwehr.
- der Gemeinde- und Provinzialregies.

Nicht zu diesem Personal gehören das Lehrpersonal der Gemeinde- und Provinzanstalten, da die Gemeinschaften für die Regelung des Statuts dieses Personals zuständig sind.

4. Gewährte Vorteile

5.3.105

Personalmitglieder, die vom Recht auf das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit Gebrauch machen, erhalten:

- das Gehalt für die Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit. Von diesem Gehalt für die Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit werden Sozialversicherungsbeiträge einbehalten.
- eine monatliche Prämie als Ausgleich für den Lohnverlust. Der entsprechende Betrag wird von jeder Verwaltung festgelegt und beläuft sich auf mindestens 198,32 EUR und höchstens 295,99 EUR. Von dieser Prämie werden keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten.

Die Abwesenheitsperiode wird außerdem als Urlaub betrachtet und mit einem Zeitraum aktiven Dienstes gleichgesetzt. Die Ansprüche auf Gehaltserhöhung und Beförderung bleiben erhalten, es sei denn, dass die Beförderung voraussetzt, dass eine Stelle frei ist.

Die lokalen Verwaltungen, die der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen oder dem System der Neumitglieder des Landesamtes angeschlossen sind, müssen im Hinblick auf das finanzielle Gleichgewicht dieser Pensionsregelungen Pensionsbeiträge zahlen:

- für das Gehalt, das Personalmitgliedern, die sich für das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit entscheiden, tatsächlich gezahlt wird, das heißt die Hälfte des Gehalts, das sie als Vollzeitbeschäftigte erhalten haben, und
- für das Gehalt des eventuellen Vertreters.

5. Zeitliche Anwendbarkeit

5.3.106

Das Recht auf vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit ist bis 31.12.2005 anwendbar. Die Regelungen des vorzeitigen Ausscheidens für die Hälfte der Arbeitszeit bleiben bis zum Ende ihrer Laufzeit gültig.

SONSTIGE ERMÄSSIGUNGEN DER ARBEITGEBER-BEITRÄGE ZUR SOZIALVERSICHERUNG

B. DIE FREIWILLIGE VIERTAGEWOCHE

5.3.107

Die Arbeitgeber können festlegen, dass die Perioden der freiwilligen Viertagewoche von Amts wegen ab **01.01.2008** auslaufen. Ungeachtet dieser Bestimmung bleibt für die Regelungen, die am **31.12.2007** noch gelten, die Befreiung von der Zahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bis zum Ende ihrer Laufzeit bestehen. Jede Verwaltung kann auch unabhängig die Mindest- und Höchstdauer einer Periode der freiwilligen Viertagewoche sowie die Kündigungsmöglichkeiten des Personalmitglieds festlegen.

1. Verfahren

5.3.108

Auf Vollzeitbasis beschäftigte Personalmitglieder, die ihre Möglichkeiten zur Reduzierung ihrer Arbeitsleistungen im Rahmen der Laufbahnunterbrechung ausgeschöpft haben oder darauf keinen Anspruch geltend machen können, haben das Recht, ihre normalen Vollzeitleistungen in eine 4/5-Beschäftigung umzuwandeln. Die Leistungen werden über einen Zeitraum von 4 Wochenarbeitstagen erbracht.

Der betreffende Arbeitgeber kann dieses Recht auch anderen Personalmitgliedern gewähren.

Wenn sich zwei Personalmitglieder ein und derselben Verwaltung für die freiwillige Viertagewoche entscheiden, können sie durch einen Arbeitslosen ersetzt werden. Diese Ersetzung ist jedoch nicht gesetzlich vorgeschrieben. Dieser Arbeitslose wird mit einem Vollzeitarbeitsvertrag oder einem Teilzeitarbeitsvertrag eingestellt.

Mit „Arbeitslosen“ sind gemeint:

- unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose.
- Berechtigte des Eingliederungseinkommens.
- Behinderte, die eine einkommensersetzende Beihilfe erhalten.
- Vertragspersonal, das durch den betreffenden Arbeitgeber mit einem Ersatzvertrag beschäftigt wird.

2. Betroffene Arbeitgeber

5.3.109

Folgende Arbeitgeber können diese Regelung anwenden:

- die Provinzen, einschließlich der Provinzialregies und der autonomen Provinzialregies.
- die Gemeinden, einschließlich der Gemeinderegies und der autonomen Gemeinderegies.

Die ÖSHZ müssen diese Regelung anwenden, wenn ihre Aufsichtsbehörde beim föderalen Minister des Öffentlichen Dienstes einen entsprechenden schriftlichen Antrag gestellt hat.

3. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.110

Sowohl das statutarische als auch das Vertragspersonal, das auf Vollzeitbasis arbeitet, kann diese Regelung der freiwilligen Viertagewoche nutzen.

4. Gewährte Vorteile

5.3.111

Personalmitglieder, die ihre Leistungen auf 4/5 ihrer normalen Vollzeitleistungen reduzieren, erhalten:

- das für reduzierte Leistungen geschuldete Gehalt, von dem Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden.
- einen **monatlichen** Gehaltszuschlag, der umfassender Bestandteil des Gehalts ist und der mindestens 49,58 EUR und höchstens 80,57 EUR beträgt. Von diesem Gehaltszuschlag werden Sozialversicherungsbeiträge einbehalten.

Dagegen entfällt für vertragliche Personalmitglieder, die als Ersatz der Personalmitglieder eingestellt werden, die von ihrem Anspruch auf Reduzierung ihrer Leistungen auf 4/5 Gebrauch machen, die Zahlung folgender Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung:

- die Beiträge im Sinne von Artikel 38, §3, 1° bis 7° und 9° des Gesetzes vom 29.6.1981.
- der Beitrag im Rahmen der Regelung der Familienbeihilfen.
- der Beitrag im Rahmen der Regelung der Berufskrankheiten.
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Nur die persönlichen Sozialversicherungsbeiträge und der Beitrag von 0,05% zum Fonds für kollektive Ausrüstungen und Dienste werden nach wie vor einbehalten.

Für vertragliche Personalmitglieder wird die Ausführung des Vertrages während der Abwesenheit ausgesetzt. Sie behalten ihre Recht auf eine Gehaltserhöhung weiter.

Für statutarische Personalmitglieder wird die Abwesenheitsperiode als Urlaub betrachtet und mit Zeitraum aktiven Dienstes gleichgesetzt.

Das statutarische Personalmitglied, das sich für die freiwillige Viertagewoche entscheidet, behält seine Pensionsansprüche in der bestehenden Gesetzgebung bei. Die Summe der Perioden, in denen das Personalmitglied im gesamten Zeitraum seiner Laufbahn abwesend ist, wird bei der Pensionsberechnung berücksichtigt, sofern diese nicht mehr als 20% der tatsächlich geleisteten Dienste beträgt.

Für die lokalen Verwaltungen, die der gemeinsamen Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen oder dem System der Neumitglieder des Landesamtes angeschlossen sind, müssen im Hinblick auf das finanzielle Gleichgewicht dieser Pensionsregelungen Pensionsbeiträge für das Gehalt, das dem Personalmitglied, das 4/5 der Leistungen erbringt, sowie für die gewährte Prämie gezahlt werden.

Für die lokalen Verwaltungen, die einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind oder über ihre eigenen Pensionskasse verfügen, regelt das Gesetz, dass auch sie die Einkünfte für die Zahlung der Pensionen sicherstellen müssen, jedoch ohne genauen Hinweis, wie dies geschehen muss.

5. Zeitliche Anwendbarkeit

5.3.112

Das Recht auf die freiwillige Viertagewoche ist bis **31.12.2007** anwendbar. Für vertragliche Personalmitglieder, die als Ersatz der Personalmitglieder eingestellt werden, die von ihrem Anspruch auf Reduzierung ihrer Leistungen auf 4/5 Gebrauch machen, gilt die Befreiung von der Zahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bis **31.12.2007**.

K A P I T E L 2

BESCHÄFTIGUNG AUFGRUND VON ARTIKEL 60, §7 DES ÖSHZ-GESETZES

A. ALLGEMEIN

5.3.201

Auf der Grundlage von Artikel 33 des Gesetzes vom 22.12.1995 über Maßnahmen zur Durchführung des mehrjährigen Beschäftigungsplans sind die ÖSHZ, die kraft Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 8.7.1976 Berechtigte eines Eingliederungseinkommens und/oder Berechtigte einer finanziellen Sozialhilfe mit einem Arbeitsvertrag einstellen, für diese Arbeitnehmer von den Arbeitgeber-beiträgen zur Sozialversicherung völlig befreit.
Die durch diese Befreiung frei gewordenen finanziellen Mittel sind kraft des Königlichen Erlasses vom 2.4.1988 zur Ausführung von Artikel 33 des vorgenannten Gesetzes vom 22.12.1995 von den ÖSHZ für die Durchführung einer Beschäftigungs-politik und die Organisation der Betreuung und Schulung, die den von Artikel-60 betroffenen Personen angeboten werden, zu verwenden.

B. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.3.202

In den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fallen nur ÖSHZ.

C. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.3.203

Das ÖSHZ kann die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für folgende Personen erhalten, die von ihm im Rahmen von Artikel 60, § 7, des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt werden:

- Personen mit Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen im Sinne des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung (= Personen mit belgischer Staatsangehörigkeit sowie Ausländer, die beim Einwohnermeldeamt gemeldet sind);
- Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind (ab **29.06.2001**);
- Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und nicht im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind (ab **10.01.2005**);

Ausgeschlossen sind::

- bezuschusstes Vertragspersonal.
- im Rahmen des zwischendepartementalen Haushaltsfonds eingestellte Arbeitnehmer.
- Asylsuchende.

D. BEFREIUNG VON SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGEN

5.3.204

Für die betreffenden Arbeitnehmer werden keine Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung geschuldet.
Der Beitrag für die Gewerkschaftsprämie wird jedoch für die am 30. Juni des Referenzjahres beschäftigten Arbeitnehmer geschuldet.

E. VERWENDUNG DER FREI GEWORDENEN BETRÄGE

5.3.205

Die zusätzlichen Finanzmittel, die durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen verfügbar werden, sind in vollem Umfang für die Beschäftigungspolitik des ÖSHZ, einschließlich der sozialberuflichen Bildung, auf folgende Weise zu verwenden:

- Die ÖSHZ, die am 1. Januar des vorletzten Jahres als Arbeitgeber im Rahmen von Artikel 60, § 7, des oben genannten Gesetzes weniger als 10 Personen beschäftigten, müssen alle durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen frei gewordenen finanziellen Mittel für Einstellungen mittels gleich welcher Beschäftigungsformel und/oder ergänzenden beschäftigungsbezogenen Schulung verwenden, die für Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe zugänglich sind.
- Die ÖSHZ, die am 1. Januar des vorletzten Jahres als Arbeitgeber im Rahmen von Artikel 60, § 7 mindestens 10 Personen beschäftigten, sind gehalten, die durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen frei gewordenen finanziellen Mittel in der unten genannten Reihenfolge zu verwenden:

1. nach Priorität:

- entweder für die Einstellung auf Vollzeitbasis von mindestens einem Betreuer für die im Rahmen von Artikel 60, § 7, beschäftigten Personen.
- oder die Einstellung auf Vollzeitbasis eines Personalmitglieds des ÖSHZ für diese Aufgabe, ausgeglichen durch eine neue Einstellung in einer Vollzeitregelung.

2. Saldo der finanziellen Mittel, die in vollem Umfang für Einstellungen mittels gleich welcher Beschäftigungsformel und/oder ergänzenden beschäftigungsbezogenen Schulung verwendet werden, die für Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe zugänglich sind.

Anzahl der am 1. Januar des vorletzten Jahres beschäftigten Personen	Verwendung der frei gewordenen Mittel	
	Obligatorische Einstellung eines Betreuers	Einstellungen und/oder sozialberufliche Schulung
Weniger als 10 Personen	Nein	Alle frei gewordenen Finanzmittel
Mindestens 10 Personen	Ja	Saldo der frei gewordenen Finanzmittel nach Einstellung des Betreuers

F. DRITTE BENUTZER

5.3.206

ÖSHZ, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 Berechtigte eines Eingliederungs-einkommens oder finanzieller Sozialhilfe mit einem Arbeitsvertrag eingestellt haben, können diese folgenden dritten Benutzern überlassen:

- einer Gemeinde (der des ÖSHZ oder einer anderen)
- einer VoE oder einer Interkommunalen mit einer sozialen, kulturellen oder ökologischen Zielsetzung
- einem anderen ÖSHZ

SONSTIGE ERMÄSSIGUNGEN DER ARBEITGEBER-BEITRÄGE ZUR SOZIALVERSICHERUNG

- einer Gesellschaft mit sozialem Zweck
- einer Vereinigung im Sinne von Kapitel XII des ÖSHZ-Grundlagengesetzes
- einem öffentlichen Krankenhaus, das von Rechts wegen dem LSS oder dem LSSPLV angeschlossen ist
- einem anderen Partner (z. B. Privatunternehmen), der mit dem ÖSHZ einen Vertrag abgeschlossen hat.

Die Bedingungen und die Dauer der Überlassung sind schriftlich festzulegen und vom ÖSHZ, dem Benutzer und dem Arbeitnehmer zu unterzeichnen. Das Dokument muss vor Beginn der Überlassung fertig gestellt sein und dem Sozialhilferat zur Kenntnisnahme vorgelegt werden.

Das ÖSHZ bleibt stets der Arbeitgeber des Arbeitnehmers, der einem dritten Benutzer überlassen wurde.

G. GEWÄHRUNGSBEDINGUNGEN

5.3.207

Um die Befreiung von der Lohnsteuer beanspruchen zu können, muss das ÖSHZ:

- in der Quartalsmeldung der sozialen Sicherheit die genaue Identität des Arbeitnehmers, für den die Befreiung gewährt wird, angeben und
- den Nachweis erbringen, dass diese Arbeitnehmer unter den in Artikel 33 des Gesetzes vom 22.12.1995 angegebenen Bedingungen eingestellt wurde. Der Nachweis ist dem Inspektionsdienst des LSSPLV zur Verfügung zu stellen.

Das ÖSHZ muss zudem einen Sozialarbeiter benennen, der für die Betreuung der beschäftigten Personen bei ihren im Rahmen von Artikel 60, § 7, erbrachten Arbeitsleistungen zuständig ist.

H. KONTROLLE

5.3.208

Der Inspektionsdienst der Direktion der Sozialhilfe des FÖD Soziale Sicherheit überwacht die Verwendung der frei gewordenen zusätzlichen Finanzmittel.

K A P I T E L 3

BEZUSCHUSSTES VERTRAGSPERSONAL

5.3.301

Die Regelung des bezuschussten Vertragspersonals in den lokalen Verwaltungen wurde durch den Königlichen Erlass Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einführung einer Regelung staatlich bezuschusster Vertragsbediensteter bei bestimmten örtlichen Behörden errichtet. Gemäß diesem Königlichen Erlass können die örtlichen Behörden Vertragspersonal einstellen, das durch eine Prämie bezuschusst wird und dessen Besoldung von bestimmten Arbeitgeberbeiträgen befreit ist. Das Programmgesetz vom 30.12.1988 hat die Regelung des bezuschussten Vertragspersonals auf eine Reihe anderer Kategorien von beim LSSPLV angeschlossenen Arbeitgebern ausgedehnt. Dies betrifft die Regelung des bezuschussten Vertragspersonals in manchen öffentlichen Verwaltungen (mit Ausnahme der örtlichen Behörden im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 474).

A. BEZUSCHUSSTES VERTRAGSPERSONAL IN LOKALEN VERWALTUNGEN

1. Betroffene Arbeitgeber

5.3.302

Für die Beschäftigung von bezuschusstem Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen und die Gewährung der daraus entstehenden Vorteile kommen in Betracht:

- die Gemeinden;
- **die Gemeindeverbände ohne wirtschaftliche Zielsetzung;**
- die Provinzen;
- die ÖSHZ;
- die Vereinigungen von ÖSHZ und die interkommunalen Sozialhilfezentren;
- die lokalen Polizeizonen.

2. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.303

Die Kategorien von Arbeitslosen, die als bezuschusstes Vertragspersonal eingestellt werden können, waren ursprünglich in Artikel 5, § 1, des Königlichen Erlasses Nr. 474 verzeichnet.

Dies betrifft folgende Kategorien:

- Arbeitslose, die seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind oder Arbeitslose, die im Laufe des Jahres vor ihrer Einstellung mindestens sechs Monate unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose waren.
- Vollarbeitslose im Sinne von Artikel 123, § 5, des Königlichen Erlasses vom 20.12.1963 über die Arbeitsregelung und Arbeitslosigkeit, die seit mindestens sechs Monaten arbeitslos sind oder im Laufe des Jahres vor ihrer Einstellung mindestens sechs Monate arbeitslos waren.
- beschäftigte Arbeitslose, Arbeitnehmer des „Besonderen Zeitweiligen Rahmens“ und den „Dritten Sektor“.
- die Personen im Sinne von Artikel 2, §2, 5° und 6° des Königlichen Erlasses Nr. 25 vom 24.3.1982 zur Einführung eines Programms zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor.

Das Sondergesetz vom 8.8.1988 zur Umstrukturierung der Einrichtungen hat die umfassende Zuständigkeit für die Beschäftigungspolitik von der föderalen Behörde

auf die Regionen übertragen. Hierdurch sind die Flämische Region, die Wallonische Region und die Region Brüssel-Hauptstadt ermächtigt worden, auf ihrem jeweiligen Hoheitsgebiet die Personen zu bestimmen, die für die Ausübung einer Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonal in Betracht kommen.

Die regionalen Behörden haben davon Gebrauch gemacht, um den Zugang zum Statut des bezuschussten Vertragspersonals auf neue Kategorien von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden zu erweitern.

Diese Erweiterung geschieht durch folgende Regelung:

- für die Flämische Region: der Erlass der Flämischen Regierung vom 27.10.1993 zur Ausführung des vorgenannten Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal bei gewissen lokalen Behörden;
- für die Region Brüssel-Hauptstadt: der Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 5-2-1998 zur Festlegung der Kriterien für die Vergabe von Zuschüssen für lokale Verwaltungen, die bezuschusstes Vertragspersonal einstellen;
- für die Wallonische Region: das Dekret des wallonischen Regionalrates vom 25-4-2002 über Zuschüsse zur Förderung der Einstellung von nicht erwerbstätigen Arbeitssuchenden durch die lokalen, regionalen und Gemeinschaftsbehörden durch bestimmte Arbeitgeber im nichtkommerziellen Sektor, Unterrichtswesen und kommerziellen Sektor und der zu dessen Ausführung verabschiedete Erlass der Wallonischen Regierung vom 19-12-2002.

3. Gewährte Vorteile

5.3.304

Die lokalen Verwaltungen erhalten für das bezuschusste Vertragspersonal:

- eine Prämie des regionalen öffentlichen Dienstes, die einen wichtigen Teil der Lohnkosten darstellt;
- eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung, mit Ausnahme
 - Lohnmäßigungsbeitrag
 - des Beitrags von 0,05% zugunsten des zum Fonds für kollektive Ausrüstungen und Dienste.

Das LSSPLV zahlt für Rechnung des regionalen öffentlichen Dienstes die Prämie für bezuschusstes Vertragspersonal in der Region Brüssel-Hauptstadt sowie für bezuschusstes Vertragspersonal in der Flämischen Region, die im Rahmen einer Kontingentvereinbarung eingestellt werden.

Für bezuschusstes Vertragspersonal in der Wallonischen Region sowie für bezuschusstes Vertragspersonal in der Flämischen Region, die im Rahmen einer Projektvereinbarung eingestellt werden, zahlt das LSSPLV die Prämie nicht. Die Zahlung der Prämie erfolgt durch den regionalen öffentlichen Dienst.

B. BEZUSCHUSSTES VERTRAGSPERSONAL IN ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN

1. Betroffene Arbeitgeber

5.3.305

Folgende dem LSSPLV angeschlossene Arbeitgeber kommen für die Beschäftigung von bezuschusstem Vertragspersonal in öffentlichen Verwaltungen und die

SONSTIGE ERMÄSSIGUNGEN DER ARBEITGEBER-BEITRÄGE ZUR SOZIALVERSICHERUNG

Gewährung der daraus entstehenden Vorteile in Betracht:

- die regionalen Entwicklungsgesellschaften und die regionalen Wirtschaftsräte;
- der Brüsseler Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente/Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp und die Agence régionale pour la Propreté/Gewestelijke Agentschap voor Netheid, die beide von der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen;
- die Flämische Gemeinschaftskommission (VGC) und die Französische Gemeinschaftskommission (FGC).

2. Betroffene Arbeitnehmer

5.3.306

Die Kategorien von Arbeitslosen, die als bezuschusstes Vertragspersonal eingestellt werden können, waren ursprünglich in Artikel 97, § 1, des Programmgesetzes vom 30.12.1988 verzeichnet.

Dies betrifft folgende Kategorien:

- Arbeitslose, die seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind oder Arbeitslose, die im Laufe des Jahres vor ihrer Einstellung mindestens sechs Monate unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose waren.
- Vollarbeitslose im Sinne von Artikel 123, § 5, des Königlichen Erlasses vom 20.12.1963 über die Arbeitsregelung und Arbeitslosigkeit, die seit mindestens sechs Monaten arbeitslos sind oder im Laufe des Jahres vor ihrer Einstellung mindestens sechs Monate arbeitslos waren.
- beschäftigte Arbeitslose, Arbeitnehmer des „Besonderen Zeitweiligen Rahmens“ und den „Dritten Sektor“.
- die Personen im Sinne von Artikel 2, §2, 5° und 6° des Königlichen Erlasses Nr. 25 vom 24.3.1982 zur Einführung eines Programms zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor.

Das Sondergesetz vom 8.8.1988 zur Umstrukturierung der Einrichtungen hat die umfassende Zuständigkeit für die Beschäftigungspolitik von der föderalen Behörde auf die Regionen übertragen. Hierdurch sind die Flämische Region, die Wallonische Region und die Region Brüssel-Hauptstadt ermächtigt worden, auf ihrem jeweiligen Hoheitsgebiet die Personen zu bestimmen, die für die Ausübung einer Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonal in Betracht kommen.

Die regionalen Behörden haben davon Gebrauch gemacht, um den Zugang zum Statut des bezuschussten Vertragspersonals auf neue Kategorien von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden zu erweitern.

Diese Erweiterung geschieht durch folgende Regelung:

- für die Flämische Region: der Erlass der Flämischen Regierung vom 27.10.1993 zur Verallgemeinerung der Regelung des bezuschussten Vertragspersonals;
- für die Region Brüssel-Hauptstadt: der Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 05.02.1998 zur Festlegung der Kriterien für die Vergabe von Zuschüssen für lokale Verwaltungen, die bezuschusstes Vertragspersonal einstellen;
- für die Wallonische Region: das Dekret des wallonischen Regionalrates vom 25.04.2002 über Zuschüsse zur Förderung der Einstellung von nicht erwerbstätigen Arbeitssuchenden durch die lokalen, regionalen und Gemeinschaftsbehörden durch bestimmte Arbeitgeber im nichtkommerziellen Sektor, Unterrichtswesen und kommerziellen Sektor und der zu dessen Ausführung verabschiedete Erlass der Wallonischen Regierung vom 19.12.2002.

3. Gewährte Vorteile

5.3.307

Die betroffenen Arbeitgeber erhalten für das bezuschusste Vertragspersonal:

- eine Prämie des regionalen öffentlichen Dienstes, die einen wichtigen Teil der Lohnkosten darstellt.
- eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung, mit Ausnahme

des Beitrags für den Sektor Familienbeihilfen;
des Beitrags für den Sektor Berufskrankheiten;
des Beitrags von 0,05% zugunsten des zum Fonds für kollektive Ausrüstungen und Dienste.

K A P I T E L 4

BEZUSCHUSSTES VERTRAGSPERSONAL

A. ALLGEMEIN

- 5.3.401** Aufgrund des Königlichen Erlasses Nr. 529 vom 31.3.1987 zur Änderung der am 3.6.1970 koordinierten Gesetze über die Entschädigung für Berufskrankheiten kann der Fonds für Berufskrankheiten Opfern von Berufskrankheiten aus den provinziellen und lokalen Verwaltungen, die dem LSSPLV angeschlossen sind, die im Gesetz vom 3.7.1967 vorgesehenen Vorteile über den Schadenersatz bei Arbeitsunfällen für Unfällen auf dem Weg von und zur Arbeit und für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor (= Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor) zu gewähren. Der Königliche Erlass vom 21.1.1993 über den Schadenersatz für Berufskrankheiten zugunsten bestimmter Personalmitglieder aus den provinziellen und lokalen öffentlichen Diensten, die dem LSSPLV angeschlossen sind, sieht die weitere Ausführung dieser gesetzlichen Bestimmungen vor und findet auf Fälle von Berufskrankheiten Anwendung, deren Schaden frühestens am 1.1.1987 eingetreten ist.

B. BETROFFENE ARBEITGEBER

- 5.3.402** Alle beim LSSPLV angeschlossenen provinziellen und lokalen öffentlichen Dienste fallen in den Anwendungsbereich dieser Regelung.

C. BETROFFENE ARBEITNEHMER

- 5.3.403** Diese Regelung ist für alle Personalmitglieder anwendbar, die in den provinziellen und lokalen öffentlichen Dienststellen beschäftigt sind, auf die das Gesetz vom 3.7.1967 über die Entschädigung für Arbeitsunfälle, Unfälle auf dem Weg von und zur Arbeit und für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor für anwendbar erklärt wird (Festangestellte, Praktikanten, zeitweilig Angestellte, vertragliche Personalmitglieder, bezuschusstes Vertragspersonal). Die Berufskrankheitsregelung des öffentlichen Sektors findet dagegen keine Anwendung auf freiwillige Feuerwehrleute, nicht geschützte lokale Mandatsträger, Tageseltern und Künstler, die das Sozialstatut erhalten. Die beiden letztgenannten Kategorien von Personen fallen jedoch unter die Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

D. geschuldete sozialversicherungsbeiträge

- 5.3.404** Gemäß Artikel 9bis des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985 zur Ausführung von Kapitel I, Abschnitt 1 des Gesetzes vom 1.8.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen bleibt das Opfer einer Berufskrankheit, das in Anwendung der Regelung zur Entschädigung für Berufskrankheiten den Anspruch auf eine Entschädigung wegen zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit genießt, gehalten, die Sozialversicherungsbeiträge, einschließlich der Pensionsbeiträge, für die Periode zu entrichten, für welche diese Leistung geschuldet wird, und dies auf der Grundlage der Sozialversicherungsregelung, der das Opfer zu dem Zeitpunkt, an dem die zeitweilige Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, unterworfen war. Die Entschädigungen aufgrund der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit, die einem Opfer einer Berufskrankheit gezahlt werden, sind mit anderen Worten nur persönlichen Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen. Darauf werden keine

Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Die Verwaltung behält diese persönlichen Sozialversicherungsbeiträge ein und überweist sie an das LSSPLV. Der Fonds überweist der Verwaltung einen Bruttobetrag, unter anderem die Arbeitnehmerbeiträge, auf die in Artikel 24, § 1 des Königlichen Erlasses vom 21.1.1993 festgelegte Weise. Es handelt sich um einen Betrag, der den täglichen Entschädigungen von 90% des durchschnittlichen Tageslohns entspricht, auf den der von einer Berufskrankheit betroffene Arbeitnehmer während der Periode der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit mindestens Anspruch hat.

Diese Regelung gilt für die Entschädigung, die nach dem 1.4.1993 für Schäden, die frühestens am 1.1.1987 eingetreten sind, gezahlt wurden.

E. ENTFERNUNG AUS DEM BERUFSRISIKO

5.3.405

Der Fonds für Berufskrankheiten gewährleistet seit dem 1.8.1997 die Zahlung der Entschädigungen für die Personalmitglieder, die in den dem Landesamt angeschlossenen provinziellen und lokalen öffentlichen Dienststellen tätig sind, die aufgrund der Gefährdung durch eine Berufskrankheit oder aufgrund einer Schwangerschaft ihre beruflichen Tätigkeiten in schädlicher Arbeitsumgebung zeitweilig einstellen müssen.

Dies bedeutet:

- Wenn die Periode der zeitweiligen Entfernung vollständig vor dem 1.8.1997 liegt, übernimmt der Fonds die Leistungen für die zeitweilige Entfernung nicht.
- Wenn die Periode der zeitweiligen Entfernung vollständig nach dem 1.8.1997 liegt, übernimmt der Fonds die Leistungen für die zeitweilige Entfernung.
- Wenn die Periode der zeitweiligen Entfernung vor dem 1.8.1997 beginnt und nach dem 1.8.1997 endet, übernimmt der Fonds die Leistungen für die zeitweilige Entfernung nur für den Zeitraum ab dem 1.8.1997.

1. Betroffene Arbeitnehmer.

Die zeitweilige Entfernung wird vorgesehen für:

- Im öffentlichen Sektor beschäftigte Personalmitglieder, die durch eine Berufskrankheit gefährdet sind und zeitweilig aus der schädlichen Arbeitsumgebung entfernt werden müssen und nicht für andere Aufträge eingesetzt werden können.
- schwangere Arbeitnehmerinnen des öffentlichen Sektors, wenn sie zeitweilig aus der schädlichen Arbeitsumgebung entfernt werden müssen.

2. Entschädigung

Wenn das Personalmitglied zeitweilig aus seinem Amt entfernt wird und für andere Aufträge eingesetzt werden kann (Stellenwechsel), behält es seine Besoldung in vollem Umfang bei. Es gibt keine Beteiligung des Fonds für Berufskrankheiten.

Wenn das Personalmitglied zeitweilig entfernt wird und nicht für andere Aufträge eingesetzt werden kann, erhält es ab dem ersten Tag nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit die gleiche Entschädigung für zeitweilige Arbeitsunfähigkeit wie jene, die Arbeitnehmern, die von einer Berufskrankheit betroffen sind, gewährt wird, nämlich eine tägliche Entschädigung von 90% des durchschnittlichen Tageslohns.

Für die schwangeren Arbeitnehmerinnen ist an den Fonds ein und dieselbe tägliche Entschädigung zu entrichten, die sich jedoch auf die Periode zwischen dem

SONSTIGE ERMÄSSIGUNGEN DER ARBEITGEBER-BEITRÄGE ZUR SOZIALVERSICHERUNG

Beginndatum der Entfernung aufgrund der Schwangerschaft und dem Beginn der 7 Wochen vor dem voraussichtlichen Datum der Entbindung beschränkt.

3. Beiträge

Die Entschädigung für zeitweilige Arbeitsunfähigkeit, die einem durch eine Berufskrankheit gefährdeten Arbeitnehmer oder einer schwangeren Arbeitnehmerin gewährt wird, entspricht voll und ganz jener, die einem durch eine Berufskrankheit gefährdeten Arbeitnehmer gezahlt wird und wird auf der Grundlage der gleichen Bestimmungen gewährt. Die vorgenannte Entschädigung ist daher auch nur persönlichen Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen.

4. Verfahren

Die Anträge auf zeitweilige Entfernung sind über die Antragsformulare des Fonds für Berufskrankheiten einzureichen. Der Antrag ist von dem Betroffenen per Einschreiben oder persönlich gegen Empfangsbestätigung bei der dazu von der Behörde angegebenen Dienststelle oder dem zuständigen Beamten einzureichen, der daraufhin den Antrag innerhalb einer Frist von zwei Werktagen an den Fonds sendet.

TITEL 4

BESCHÄFTIGUNGSMASSNAHMEN MIT PRÄMIEN-ZAHLUNG (FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST)

K A P I T E L 1

ZWISCHENDEPARTEMENTALER HAUSHALTSFONDS

5.4.101

Durch den Königlichen Erlass Nr. 25 vom 24.3.1982 zur Einführung eines Programms zur Beschäftigungsförderung im nichtkommerziellen Sektor wurde auf unbestimmte Zeit beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ein Zwischendepartementaler Haushaltsfonds zur Beschäftigungsförderung im nichtkommerziellen Sektor eingerichtet.
Dieser Fonds dient dazu, Zuschüsse für neue Arbeitsplätze im nichtkommerziellen Sektor aus Einstellungen, die netto zusätzlich entstehen, zu gewähren und Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeitstellen umzuwandeln.

A. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.4.102

Der Königliche Erlass Nr. 493 vom 31.12.1986 zur Beschäftigungsförderung im sozialen Sektor hat innerhalb des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds eine neue Abteilung, die „sozialer Sektor“ genannt wird, eingeführt. Dieser Sektor wurde jedoch auf die anerkannten oder subventionierten Krankenhäuser ohne Gewinnerzielungsabsicht beschränkt.
Das LSSPLV zahlt zu Lasten des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds die Zuschüsse für bezuschusste Stellen im öffentlichen und privaten Krankenhaussektor.

B. BETROFFENE ARBEITNEHMER

5.4.103

Die neuen Arbeitsplätze, die im Rahmen des sozialen Sektors des Zwischen-departementalen Haushaltsfonds geschaffen werden, sind obligatorisch mit bestimmten Kategorien von Langzeitarbeitslosen und Berechtigten des Eingliederungseinkommens zu besetzen.

Die Arbeitsplätze im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds sind zugänglich für:

- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum seit mindestens 1 Jahr unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose sind;
- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum in den vergangenen 4 Jahren mindestens 1 Jahr unterstützungsberechtigte Vollarbeitslose gewesen sind;
- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum seit mindestens 6 Monaten ohne Unterbrechung das Eingliederungseinkommen erhalten;
- Arbeitssuchende, die während einer ununterbrochenen Periode von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum vor dem Dienstantritt als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt eingetragen waren und bei Dienstantritt das Eingliederungseinkommen erhalten.

Die Arbeitsplätze im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds werden von Berechtigten der finanziellen Sozialhilfe besetzt, die folgende Bedingungen

gleichzeitig erfüllen:

1. Sie waren während einer ununterbrochenen Periode von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum vor dem Dienstantritt als Arbeitssuchende bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt eingetragen.
2. Sie erhalten zum Zeitpunkt des Dienstantritts finanzielle Sozialhilfe und
3.
 - entweder sind beim Einwohnermeldeamt gemeldet;
 - oder verfügen über eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung;
 - oder über eine Aufenthaltsgenehmigung in Anwendung von Artikel 9, Absatz 3, des Gesetzes vom 15.12.1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Ausweisen von Ausländern verfügt, sofern die Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung der Bedingung einer Beschäftigung unterliegt;
 - oder haben in Anwendung der Artikel 9 oder 10 des obigen Gesetzes vom 15.12.1980 das Recht bzw. die Erlaubnis, sich für eine bestimmte Dauer im Staatsgebiet aufzuhalten, sofern die Möglichkeit der Ausstellung einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung ausdrücklich vorgesehen ist.

Für Arbeitssuchende, die Eingliederungseinkommen oder finanzielle Sozialhilfe erhalten, werden folgende Perioden mit einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender bei einem regionalen Arbeitsvermittlungsamt gleichgesetzt:

- die Perioden, in denen der Arbeitssuchende das Eingliederungseinkommen oder finanzielle Sozialhilfe erhält;
- eine Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7, des Gesetzes vom 8.07.1976 über die ÖSHZ;
- eine Beschäftigung in einem Berufsumschulungsprogramm in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 9-6-1997 in Anwendung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 betreffend die gesellschaftliche Sicherheit von Arbeitnehmern bei Berufsumschulungsprogrammen;
- eine Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997 in Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 betreffend die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei der beruflichen Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen;
- eine Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsvertrag in Anwendung von Kapitel VIII, Titel II des Gesetzes vom 24.12.1999 zur Beschäftigungsförderung eines Arbeitnehmers, der keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;

C. PRÄMIENBETRAG

5.4.104

Öffentliche und private Krankenhäuser erhalten vom LSSPLV für Arbeitnehmer, die sie an Arbeitsplätzen, die im Rahmen des sozialen Sektors des Zwischen-departe-mentalen Haushaltsfonds geschaffen wurden, eine jährliche Lohnprämie in Höhe von 21.070,95 EUR für einen Arbeitnehmer, der während des gesamten Kalenderjahres Vollzeitleistungen erbracht hat.

D. SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BEITRÄGE

5.4.105

Weder der Königliche Erlass Nr. 25 noch der Königliche Erlass Nr. 493 sehen eine Verringerung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer vor, die an den aus dem Zwischendepartementalen Haushaltsfonds bezuschussten Arbeitsplätzen be-schäftigt sind.

Dies bedeutet, dass für den Lohn der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsplatz im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds die vollen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zu entrichten sind.

K A P I T E L 2

SICHERHEITS VERTRÄGE

A. ALLGEMEIN

5.4.201

Seit 1.1.1994 ist das LSSPLV für die Zahlung eines jährlichen Zuschlags an die durch den Minister des Innern angegebenen lokalen Verwaltungen (über eine jährlich aufgestellte und im Belgischen Staatsblatt veröffentlichte Liste) für die Durchführung eines Programms betreffend die gesellschaftlichen Probleme in Verbindung mit der Sicherheit zuständig. Dieser Zuschlag ist für Neueinstellungen bestimmt.

Der Zuschlag wird lokalen Verwaltungen innerhalb der Grenzen der dazu verfügbaren Mittel zugeteilt, was in folgender Form geschieht:

- eine Pauschale für die angegebenen lokalen Verwaltungen, die mit dem Minister des Innern einen Vertrag über ein Programm zur Vorbeugung und Ahndung verschiedener Formen von Kriminalität abgeschlossen haben oder
- einen Zuschlag für zusätzliche Einstellungen:

für die Betreuung von gemeinnützigen Aktivitäten, wenn die lokale öffentliche Behörde hierzu einen Vertrag mit dem Minister der Justiz für die spezifischen Projekte zur Vorbeugung von Kriminalität und Betreuung der Opfer von Straftaten abschließt, in deren Zusammenhang die lokale öffentliche Behörde einen Vertrag mit dem Minister des Innern abgeschlossen hat.

B. SICHERHEITS- UND VORBEUGUNGSVERTRÄGE

5.4.202

Die Gemeinden können für die Durchführung von Initiativen zur Kriminalitäts-prävention, für die sie mit dem Minister des Innern einen Vertrag geschlossen haben, einen pauschalen Zuschuss erhalten, wenn eine der 3 folgenden Bedingungen erfüllt werden:

- Es handelt sich um Gemeinden mit mehr als 60.000 Einwohnern.
- Die Gemeinden gehören zu denen mit der höchsten Kriminalitätsrate pro Einwohner.
- Die Gemeinden – nur solche mit mehr als 10.000 Einwohnern - gehören zu denen mit dem niedrigsten Durchschnittseinkommen pro Einwohner und dem nationalen Quartil mit der höchsten Kriminalitätsrate.

Nachdem der Minister des Innern dazu den Auftrag erteilt hat, zahlt das LSSPLV den betreffenden Gemeinden den Pauschalzuschlag.

Der Minister des Innern organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen können.

C. BEGLEITUNG VON ALTERNATIVEN STRAFMASSNAMEN

5.4.203

Auf Antrag können die Gemeinden einen pauschalen Zuschuss für jede zusätzliche Einstellung von zivilem Personal für die Begleitung von bestimmten alternativen Strafmaßnahmen als Ersatz der Gefängnisstrafe, einer vorläufigen Inhaftierung oder

Strafverfolgung erhalten, sofern die lokale Behörde dazu einen Vertrag mit dem Minister der Justiz abgeschlossen hat.

Das eingestellte Personal kann in eigenen Dienststellen der Gemeinde eingesetzt oder einer oder mehreren Vereinigungen überlassen werden.

Die Einstellung von zusätzlichem Zivilpersonal ist Gegenstand eines jährlichen, pauschal festgelegten Zuschusses, der sich nach der eingestellten Personal-kategorie richtet. Auf Ersuchen des Ministers der Justiz werden die Mittel des pauschalen Zuschusses der Gemeinde durch den Minister des Innern über das LSSPLV bereitgestellt.

Eine Evaluierungs- und Überwachungskommission wird auf Initiative des Ministers der Justiz in jedem Gerichtsbezirk eingerichtet. Diese Kommission hat eine Beratungs- und Aufsichtsfunktion. Die Gemeinde muss der Evaluierungskommission einen Rechenschaftsbericht vorlegen. Gleichzeitig organisiert der FÖD Justiz eine regelmäßige Inspektion, um zu kontrollieren, ob die Gemeinden die Bedingungen für diese finanziellen Zuschüsse erfüllen. Er beruft sich unter anderem auf die ihm überreichten Gutachten der Evaluierungs- und Überwachungskommission. Der Rechenhof kann auch Kontrollen vor Ort vornehmen.

D. KRIMINALITÄTSPRÄVENTION UND BETREUUNG BEI DROGENSUCHT (DROGENPLAN)

5.4.204

Auf Antrag können die Gemeinden einen pauschalen Zuschuss für jede zusätzliche Einstellung von zivilem Personal für die Ausführung eines Drogenplans im Zusammenhang mit der Vorbeugung von Belästigung durch Drogensucht und der Koordinierung lokaler Initiativen bezüglich Drogensucht erhalten, sofern spezifische Projekte entwickelt werden, die Gegenstand eines Ad-hoc-Vertrages zwischen der **lokalen** Behörde und dem Minister des Innern sind.

Die Einstellung von zusätzlichem Zivilpersonal ist Gegenstand eines jährlichen, pauschal festgelegten Zuschusses, der sich nach der eingestellten Personal-kategorie richtet.

Der Minister des Innern organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen können. Er beruft sich hierzu hauptsächlich auf die Evaluierungsberichte, die ihm von den Gemeinden überreicht wurden.

E. FINANZIELLE HILFE AUF DEM GEBIET DER SICHERHEIT UND EINBRUCHSVORKEHRUNGEN

5.4.205

Die Gemeinden können für die Durchführung von Initiativen zur Einbruchsprävention einen einmaligen Zuschlag erhalten. Dazu wird zwischen der betroffenen Gemeinde und dem Minister des Innern ein Vertrag abgeschlossen.

Der Zuschuss wird Gemeinden gewährt, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Anzahl der registrierten Einbrüche auf dem Hoheitsgebiet der Gemeinde muss größer oder gleich 100 pro Jahr sein.
- Die Gemeinde muss aus eigenen Mitteln ein Budget einrichten, das mindestens zur Hälfte aus dem Zuschlag besteht, den der Minister des Innern gewährt.

Mit diesem Zuschlag sollen bestimmte Städte und Gemeinden die Möglichkeit

erhalten, ein System der Gemeindeprämien für Bürger einzuführen, die sich im Bereich der Einbruchsprävention engagieren.

Der FÖD Inneres organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen.

K A P I T E L 3

SOZIALE MARIBEL-MASSNAHME

A. ALLGEMEIN

5.4.301

Durch den Königlichen Erlass vom 18.7.2002 über Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung im nichtkommerziellen Sektor und das Rahmenabkommen vom 16.12.2003 über Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor wird eine neue Regelung eingeführt, die so genannte „Soziale Maribel“-Maßnahme, die zum Ziel hat, den zum nichtkommerziellen Sektor gehörenden Arbeitgebern finanzielle Mittel zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen bereitzustellen.

Über die „Soziale Maribel“-Maßnahme können die provinziellen und lokalen Verwaltungen eine finanzielle Beteiligung erhalten, mit der sie zusätzliche Personalmitglieder in den Sektoren Gesundheitsfürsorge, Sozialhilfe und/oder Kultur einstellen können. Diese finanzielle Beteiligung wird vom Sektoralen Fonds Sozialer Maribel gewährt, der beim LSSPLV eingerichtet ist und vom Geschäftsführenden Ausschuss des LSSPLV verwaltet wird.

Der Sektoraler Fonds wird mit einer pauschalen Beitragsermäßigung „Sozialer Maribel“ finanziert, die für alle Arbeitnehmer der provinziellen und lokalen Verwaltungen berechnet wird, die mindestens auf Halbbasis im Rahmen einer Tätigkeit in den Sektoren Gesundheitsfürsorge, Sozialhilfe oder Kultur beschäftigt sind. Im Gegensatz zu den anderen Beitragsermäßigungen für Arbeitgeber wird die Maribel-Ermäßigung dem Arbeitgeber nicht direkt gewährt, sondern vom LSSPLV an den Sektoralen Fonds überwiesen.

Innerhalb des Sektoralen Fonds werden unter verschiedenen Rubriken gebucht:

- die für Krankenhäuser und Pflegeheime berechneten Beitragsermäßigungen;
- die für andere als oben genannte Arbeitgeber berechneten Beitrags-ermäßigungen;
- die zur Finanzierung von Ausbildungsprojekten angewandten Beitrags-ermäßigungen.

Nach Abzug der Verwaltungskosten werden die verfügbaren Mittel für die Einrichtung von Stellen im nichtkommerziellen Sektor verwendet.

B. BETROFFENE ARBEITGEBER

5.4.302

In den Anwendungsbereich der „Sozialen Maribel“-Maßnahme fallen: die dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber, die eine Tätigkeit ausüben, die sich auf Gesundheitsfürsorge, Sozialhilfe oder Kultur bezieht und für die Personal gemäß folgenden NACE-Codes beschäftigt wird:

55231 : Erholungs- und Ferienheime

63303 : Fremdenführer, Reiseleiter, Vermittlung von Reiseinformationen und verwandte Berufe

75115 : ÖSHZ

80421 : Erwachsenenbildung

80422 : Kunstunterricht, ohne weitere Einteilung

85110 : Krankenhäuser

85120 : Arztpraxen (ohne Zahnarztpraxen)

85142 : Krankentransport

85143 : Heilpraxis, einschließlich Physiotherapie

85144 : Physiotherapeuten
85145 : Blutbanken, Organbanken und Ähnliches
85311 : Heime für Minderjährige mit Behinderungen
85312 : Waisenhäuser
85313 : Heime für Problemkinder
85314 : Heime für Erwachsene mit Behinderungen
85315 : Erholungs- und Pflegeheime
85316 : Sonstige soziale Dienstleistungen mit Wohnraumbeschaffung
85321 : Kindergärten, Tageseltern und sonstige Kinderbetreuung, auch für behinderte Kinder
85322 : Beschützende Werkstätten
85323 : Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Wohnraumbeschaffung
85324 : Zentren für Berufsorientierung oder –umschulung und PMS-Zentren
91330 : sonstige Vereinigungen
92312 : Produktion von künstlerischen Veranstaltungen und Darbietungen durch Theaterensembles
92313 : Mit der bildenden und darstellenden Kunst verwandte Dienstleistungen
92321 : Betreibung von Theatern, Konzertsälen und Ähnliches
92322 : Verwaltung und Betrieb von Kulturzentren
92510 : Bibliotheken und öffentliche Archive
92520 : Museen und Denkmalpflege
92530 : botanische Gärten, Tiergärten und Naturparks
92611 : Verwaltung und Betrieb von Sportzentren
92613 : Betrieb sonstiger Sportanlagen und -heimen
92621 : Aktivitäten von Sportvereinen und –verbänden.

C. BETROFFENE ARBEITNEHMER UND BETRAG DER SOZIALEN MARIBEL-PAUSCHALE

5.4.303

Die pauschale Soziale Maribel-Ermäßigung wird für alle statutarischen und vertraglichen Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen (sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte) berechnet, unter Einbeziehung des bezuschussten Vertragspersonals, die folgende Bedingungen erfüllen:

- Bezug eines Arbeitgeberbeitrags zur Sozialversicherung unterworfenen Lohnes;
- eine Beschäftigung im Sektor Gesundheitsfürsorge, Sozialhilfe und/oder Kultur und mit anderen Worten Angabe in der Sozialversicherungsmeldung unter einem der vorgenannten NACE-Codes

Hinweis: Alle Personalmitglieder der ÖSHZ können unter einen NACE-Code Sozialen Maribel fallen.

- Beschäftigung mindestens auf Halbbasis (das heißt Einstellung mit einem Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbbasisstelle oder Ernennung für mindestens eine Halbbasisstelle, oder in dem Quartal mindestens 50% der Anzahl der Arbeitsstunden leisten, die ein Vollzeitmitarbeiter vollbringt).

Seit **01.01.2005** beträgt die Soziale-Maribel-Ermäßigung 354,92 EUR pro Arbeitnehmer und Quartal.

D. BETRAG DER FINANZIELLEN BETEILIGUNG

5.4.304

1. Auf Ebene des Arbeitnehmers

Der Betrag der finanziellen Beteiligung entspricht höchstens den Bruttolohnkosten

des zusätzlich eingestellten Arbeitnehmers.

Bei der Anwendung dieser Bestimmung wird unter „Bruttolohnkosten“ Folgendes verstanden: der Bruttolohn des Arbeitnehmers, zuzüglich der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Der Bruttolohn umfasst neben dem Lohn auch die Entschädigungen und Vorteile, auf die der Arbeitnehmer kraft der gesetzlichen oder rechtlichen Bestimmungen Anspruch hat.

Falls der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge mit Ausnahme der Sozialen Maribel-Ermäßigung erhält, wird diese abgezogen.

Gemäß dem Rahmenabkommen vom **16.12.2003** ist der Betrag der finanziellen Beteiligung für Behörden mit Ausnahme der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime, auf maximal 26.772,50 EUR pro Jahr (= 6.693,13 EUR pro Quartal) für einen vertraglichen Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis und auf maximal 31.532 EUR (= 7.883 EUR pro Quartal) für einen statutarischen Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis festgelegt.

Falls die Bruttolohnkosten des Arbeitnehmers den Höchstbetrag überschreiten, wird der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, auf den anwendbaren Höchstbetrag begrenzt.

Falls die Summe der Bruttolohnkosten unter dem Höchstbetrag liegt, so entspricht der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, den realen Bruttolohnkosten.

2. Auf Ebene des Arbeitgebers

Auf Ebene des Arbeitgebers wird die finanzielle Beteiligung der Sozialen Maribel-Maßnahme wie folgt festgelegt: die Anzahl der dem Arbeitgeber zugeteilten Vollzeitäquivalente, multipliziert mit dem anwendbaren Höchstbetrag pro Arbeitnehmer.

E. VERFAHREN UND ZUSÄTZLICH ZU SCHAFFENDE ARBEITS-PLÄTZE

5.4.305

1. Antrag auf finanzielle Beteiligung?

Damit der Arbeitgeber die finanzielle Beteiligung im Rahmen der Sozialen Maribel-Maßnahme erhalten kann, muss er mittels eines dazu bestimmten Formulars beim Geschäftsführenden Ausschuss des LSSPLV einen Antrag stellen.

Dieser Antrag muss das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften umfassen. Ist eine Gewerkschaft in der Verwaltung nicht vertreten, muss sich Letztere an die provinzielle oder nationale Ebene wenden, um die erforderliche Genehmigung zu erhalten.

Als repräsentativ für einen sektoralen oder besonderen Ausschuss gilt jede Organisation, die in dem Ausschuss der föderalen, Gemeinschafts- oder regionalen Behörden oder dem Ausschuss der provinziellen oder lokalen Behörden tagt.

Bei Gewährung des finanziellen Zuschusses verpflichtet sich der Arbeitgeber, der angegebenen Arbeitsplatzzusage innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab dem Monat nach dem befürwortenden Beschluss des Geschäftsführenden Ausschusses nachzukommen.

Die Frist von 6 Monaten verringert sich um 3 Monate, wenn durch eine Erhöhung des Betrags der Beitragsermäßigung den Arbeitgebern zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.

Die Einstellungen aufgrund der Entscheidung des Geschäftsführenden Ausschusses dürfen nicht vor dem Datum der Genehmigung des Antrags stattfinden.

2. Begrenzung der (Ko-)Finanzierung der Mittel der Sozialen Maribel-Maßnahme

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer; deren Beschäftigung mit Mitteln der Sozialen Maribel-Maßnahme finanziert werden, dürfen auf jährlicher Basis für einen Vollzeitarbeitnehmer 64.937,84 EUR nicht überschreiten. Arbeitnehmer, deren Lohnkosten diese Grenze überschreiten, kommen für einen Zuschlag der Sozialen Maribel-Maßnahme nicht in Betracht.

Wenn die jährlichen Lohnkosten des eingestellten Arbeitnehmers mehr als 64.937,84 EUR betragen, fordert der Sektorale Fonds den Zuschuss zurück, der für die Finanzierung der Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers angewandt wurde.

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer, die im Rahmen der Sozialen Maribel-Maßnahme eingestellt werden, können zudem grundsätzlich nur aus Mitteln aus dem Zuschuss des Sektoralen Fonds getragen werden.

Davon abweichend können die Mittel der Sozialen Maribel-Maßnahme zur Finanzierung von zusätzlich eingestellten Arbeitnehmern verwendet werden, deren Lohnkosten bereits zum Teil durch eine andere Regelung bezuschusst wurden. Diese Kofinanzierung ist jedoch nur unter folgenden Bedingungen möglich:

1. Die Verwaltung muss anlässlich der Beantragung einer finanziellen Beteiligung des Sektoralen Fonds die Kofinanzierung dem LSSPLV melden und überdies zu verstehen geben, dass die Lohnkosten des Arbeitnehmers bei einer Vollzeitbeschäftigung zu keinem Zeitpunkt seiner Laufbahn 64.937,84 EUR überschreiten;
2. Die Verwaltung muss, sobald dies möglich ist, den Namen, Vornamen und die Landesregisternummer des Arbeitnehmers, für den die Zulassung zur Kofinanzierung beantragt wird, dem LSSPLV mitteilen.

Falls die Verwaltung beiden vorgenannten Verpflichtungen nicht nachkommt, wird die finanzielle Beteiligung für das betreffende Kalenderjahr durch den Sektoralen Fonds zurückgefordert.

3. Einstellung von Arbeitnehmern

Arbeitnehmer, die eingestellt werden, müssen auch in einer Tätigkeit beschäftigt werden, die sich auf Gesundheitsfürsorge, Sozialhilfe und/oder Kultur bezieht und dazu in der Sozialversicherungsmeldung mit einem der betreffenden NACE-Codes angegeben sein.

Die Aufgaben des eingestellten Arbeitnehmers bestehen darin:

den Arbeitsdruck abzubauen;
die Intensität und Qualität der Pflege und Hilfe zu verbessern und den Komfort der Patienten oder Kunden zu vergrößern.

4. Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

Die finanziellen Beteiligungen müssen umfassend angewandt werden, um zusätzliche Arbeitsplätze in Tätigkeiten zu schaffen, die sich auf Gesundheitsfürsorge, Sozialhilfe und/oder Kultur beziehen.

Als Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Sinne der Sozialen Maribel-Maßnahme gilt nicht eine effektive Zunahme des Personalbestands als Folge einer Fusion, einer Übernahme einer anderen Einrichtung oder einer Erhöhung der Subvention durch die zuständige Behörde.

Diese zusätzliche Beschäftigung muss in Form einer Zunahme des Gesamt-arbeitsvolumens des Arbeitgebers entsprechend der Summe des Arbeitsvolumens aller seiner Arbeitnehmer zum Ausdruck kommen.

Bei der Berechnung des Arbeitsvolumens der Arbeitnehmer werden die tatsächlichen Arbeitstage und –stunden und die gleichgesetzten Abwesenheitstage und –stunden, die vom Arbeitgeber unter Umständen vergütet werden, berücksichtigt. Die nicht gleichgesetzten Arbeitstage und –stunden werden bei der Berechnung des Arbeitsvolumens nicht mitgezählt.

Das Arbeitsvolumen wird mit einer Formel berechnet, wobei:

- im Zähler: die in der Sozialversicherungsmeldung angegebenen, in Stunden ausgedrückten Leistungen stehen, mit Ausnahme der nicht gleichgesetzten Arbeitszeitdaten (= alle Leistungs-codes in der DmfAppl-Meldung, ausgenommen der Codes 30 und 301);
- im Nenner: die Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson, die mit 13 multipliziert wird, steht.

Bis 31.12.2005 wird das Arbeitsvolumen, das während eines Kalenderjahres angesammelt wurde, mit dem Arbeitsvolumen des Referenzjahres 2002 verglichen.

Ab 01.01.2006 wird das Arbeitsvolumen eines Kalenderjahres mit dem Arbeitsvolumen des Referenzjahres 2005 verglichen. Das Arbeitsvolumen der Verwaltung muss, sofern der Betrag der von der Kasse ausgezahlten Beteiligungen gegenüber dem Jahr 2005 unverändert geblieben ist, für jedes der darauf folgenden Jahre mindestens dem Niveau des Jahres 2005 entsprechen. Bei einer Erweiterung oder Verringerung dieser Vorteile muss das Arbeitsvolumen anteilig zu dem Betrag steigen oder sinken.

Die Kontrolle des Personalbestands erfolgt ausschließlich auf der Grundlage der NACE-Codes, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen. Um einen ordentlichen Vergleich vornehmen zu können, müssen die Arbeitnehmer sowohl in der Referenzperiode als auch in den bewerteten Quartalen auf gleiche Weise angegeben werden.

F. MODALITÄTEN

5.4.306

1. Zahlung der finanziellen Beteiligung

Die Beteiligungen des Sektoralen Fonds werden **bis einschließlich des zweiten Quartals 2006** am Ende des letzten Monats des letzten Quartals bezahlt, in welchem die zusätzliche Beschäftigung geschaffen wurde.

Ab dem dritten Quartal 2006 wird die finanzielle Beteiligung nach Empfang der DmfAppl des Quartals, auf das sich die Beteiligung bezieht, überwiesen. Die Bezahlung erfolgt in zwei Phasen. In einer ersten Phase wird ein Vorschuss in Höhe von 80 % der für das Quartal geschuldeten Beteiligung gezahlt. Die Bezahlung des Saldos erfolgt nach Kontrolle der Beschäftigungsverpflichtung und der Lohnkosten durch das LSSPLV spätestens am Ende des dritten Monats nach der Überweisung

des Vorschusses.

2. Widerruf oder Änderung

Will ein Arbeitgeber seinen Antrag auf eine finanzielle Beteiligung zu einem bestimmten Zeitpunkt widerrufen oder ändern, muss er dies per Einschreiben dem LSSPLV mitteilen.

Dieser Widerruf oder diese Änderung wird ab dem ersten Tag des darauf folgenden Quartals berücksichtigt.

3. Rückforderungen

Bei Nichterfüllung der Beschäftigungsverpflichtung werden die bereitgestellten Mittel der Sozialen Maribel-Maßnahme von der Verwaltung ganz oder teilweise zurückgefordert.

Gleichzeitig wird überprüft, dass die für das vorangegangene Jahr gewährte finanzielle Beteiligung die Lohnkosten der im Rahmen der Sozialen Maribel-Maßnahme eingestellten Arbeitnehmer nicht überschreitet. Falls ja, wird die Differenz zurückgefordert.

Hierzu wird ein Rückforderungsfonds eingerichtet, in den der Erlös der zurück-geforderten finanziellen Beteiligungen eingezahlt wird.

Innerhalb des Rückforderungsfonds werden unter verschiedenen Rubriken gebucht:

- Rückforderungen zu Lasten der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime;
- Rückforderungen zu Lasten der anderen Arbeitgeber.

4. Gewerkschaftsinformationen

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen folgende Angaben zu übermitteln:

- eine Kopie des Beschlusses des Sozialen Maribel-Fonds mit Angabe des Inkraftsetzungsdatums;
- Namen, Funktionen und Arbeitsregelungen der eingestellten Arbeitnehmer.

G. KRANKENHÄUSER UND PSYCHIATRISCHE PFLEGEHEIME

5.4.307

Im Sektor der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime ist der Betrag der finanziellen Beteiligung auf maximal 31.532 EUR pro Jahr (= 7.883 EUR pro Quartal) für einen auf Vollzeitbasis eingestellten Arbeitnehmer festgelegt. Für einen logistischen Assistenten ist der Betrag auf 28.445,80 EUR pro Jahr (= 7.111,45 EUR pro Quartal) festgelegt.

Im Vergleich zur allgemeinen Regelung sind zwei große Abweichungen feststellbar:

- Die NACE-Codes sind bei der Einteilung der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime irrelevant.
- Von der „theoretischen Ermäßigung“ pro Arbeitnehmer und Quartal sind 80,57 EUR für die Einstellung von logistischer Assistenten zu verwenden. Mit dem Saldo können die Arbeitgeber Arbeitnehmer in anderen Funktionen einstellen.

H. DER SEKTORALE FONDS UND DER RÜCKFORDERUNGSFONDS

5.4.308

Der Geschäftsführende Ausschuss kann unter Berücksichtigung der im Sektorale Fonds verfügbaren Mittel und der Verteilung über die verschiedenen Regionen und/oder Gemeinschaften den Höchstbetrag der für den Arbeitgeber bestimmten Pauschalbeteiligung autonom auszahlen.

I. AUSBILDUNGSPROJEKT FÜR PFLEGER

5.4.309

Das im ministeriellen Rundschreiben vom 18.7.2000 vorgesehene Ausbildungs-projekt zur Ausbildung von Pflegern in den „föderalen“ Gesundheitssektoren, in welchem das Rahmenabkommen vom 26.7.2000 erläutert wird, bietet unter bestimmten Bedingungen 60 Arbeitnehmern, die durch den Arbeitgeber gemäß den NACE-Codes 85.110, 75.250, 85.143, 85.144 oder 85.315 gemeldet sind, die Möglichkeit, mit Lohnbehalt innerhalb von maximal 3 Jahren eine Ausbildung zum graduierten oder diplomierten Pfleger zu absolvieren. Die Lohnkosten des Arbeitnehmers, der an der Ausbildung teilnimmt, werden während der Dauer der Ausbildung vom Arbeitgeber übernommen. Arbeitnehmer, die diese Ausbildung absolvieren, sind zu ersetzen. Die Finanzierung der Vertretung wird durch den Sektorale Fonds Soziales Maribel gewährleistet.

J. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN

5.4.310

Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die Beanspruchung der im Rahmen der „sozialen Maribel“-Maßnahme gewährten Ermäßigung begründet, muss deshalb die „soziale Maribel“-Pauschalermäßigung 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.

Die Ermäßigung im Rahmen der „sozialen Maribel“-Maßnahme ist **kumulierbar** mit:

- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer;
- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für bezuschusstes Vertragspersonal bei den lokalen Verwaltungen;

Die Ermäßigung im Rahmen der „sozialen Maribel“-Maßnahme ist **nicht kumulierbar** mit:

- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für bezuschusstes Vertragspersonal bei den lokalen Verwaltungen.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „soziale Maribel“-Maßnahme fallen, wird der Betrag der „sozialen 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.

SECHSTE TEIL

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUN GEN (DMFAPPL)

TITEL 1

EINLEITUNG

K A P I T E L 1

EINLEITUNG

6.1.101

Dies sind die ausführlichen Anleitungen zum Ausfüllen der DMFAPPL. Diese Hinweise müssen gemeinsam mit dem Glossar gelesen werden, in dem die bei der Meldung anzugebenden Informationen auf eine technischere Weise erläutert werden.

Dabei werden die Angaben erläutert, die Sie in der Meldung einfüllen müssen, sowie die auf die Meldung anwendbaren Prinzipien. Die folgenden Erklärungen gelten deshalb, ungeachtet der Weise, wie die Meldung erfolgt.

Die Meldung kann auf zwei verschiedene Weisen vorgenommen werden: Verwaltungen, die viel Personal beschäftigen, oder Rechenzentren, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen, können ihre Meldung mittels Dateiübertragung einreichen (MQSeries, Ftp, Isabel usw.). Zu dieser Meldeform finden Sie technische Informationen im Glossar. Die technischen Informationen finden Sie auf der Portalsite der sozialen Sicherheit (<http://www.soziale-sicherheit.be>).

Kleinere Verwaltungen können die Meldung über die interaktive Web-Anwendung auf der Portalsite vornehmen (<http://www.soziale-sicherheit.be>). Diese Anwendung bietet eine Online-Hilfe, auf die Sie zugreifen können, während Sie die Meldung ausfüllen.

TITEL 2

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER DMFAPPL UND VERGLEICH MIT DER LSSPLV-MELDUNG VOR 2005

K A P I T E L 1

ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFAPPL

6.2.101

Wie der Name schon sagt, handelt es sich um eine multifunktionelle Meldung. Das heißt, dass die Meldung nicht nur dazu dient, die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf korrekte Weise zu berechnen. Die in der Meldung erteilten Angaben werden auch von den verschiedenen Einrichtungen benutzt, die für die Vergabe von Entschädigungen und Auszahlungen im Rahmen der sozialen Sicherheit zuständig sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Pensionen, Berufskrankheiten und Kindergeld).

Um dieser Vielzahl von Zielen gerecht zu werden, wurden alle Lohn- und Arbeitszeitdaten, die die verschiedenen Benutzer der DMFAPPL benötigen, 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.

Es gibt eine deutliche Kontinuität mit der vorigen LSSPLV-Meldung. 2004 wurden bereits einige Initiativen ergriffen, um den multifunktionellen Charakter der Sozialversicherungsmeldung zu erhöhen. Bestimmte Begriffe (Arbeitsregelung, die unbestimmte Maßperson usw.) wurden in Abhängigkeit vom neuen Meldemodell ab dem 01.01.2005 neu definiert. Gleichfalls werden zusätzliche Daten angefordert, um sie im Rahmen der Meldung des sozialen Risikos in den Sektoren Arbeitslosigkeit, Krankengeld und Berufskrankheiten zur Verfügung stellen zu können.

Es ist äußerst wichtig, dass Sie die nachfolgenden Leitlinien so genau wie möglich befolgen.

Wenn Sie Lohn- oder Arbeitszeitangaben falschen Codes zuordnen – auch wenn dies in einigen Fällen für die geschuldeten Beiträge keine Rolle spielt – kann dies schwere Folgen für die sozialen Rechte der Arbeitnehmer haben.

K A P I T E L 2

KONZEPT DER DMFAPPL UND VERGLEICH MIT DER LSSPLV- MELDUNG VOR 2005

6.2.201

Ebenso wie die LSSPLV-Meldung vor 2005 beruht das Konzept der vierteljährlichen DMFAPPL darauf, dass alle Daten auf dem Niveau des Arbeitnehmers gemeldet werden und die Beitrags-berechnung (einschließlich der Beitragsermäßigungen) auf diesem Niveau erfolgt.

Ein wichtiger Unterschied ist, dass ein Arbeitnehmer in der DMFAPPL pro Arbeitgeber nur einmal pro Quartal identifiziert wird.

Die Meldung muss stets auf elektronischem Weg erfolgen.

DIE DMFAPPL IST WIE FOLGT STRUKTURIERT

Eine Meldung pro Verwaltung (= LSSPLV-Mitgliedsnummer/ZUD-Nummer), in der **alle** Arbeitnehmer angegeben sind.

Eine Gruppierung aller Daten nach Arbeitnehmern, die nur einmal identifiziert werden.

Je Arbeitnehmer gibt es mindestens eine **Arbeitnehmerzeile**. Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge für diesen Arbeitnehmer berechnet werden und auf dem einige Angaben mitgeteilt werden müssen, die für das ganze Quartal gelten. Nur in den wirklich außerordentlichen Fällen, in denen für den Arbeitnehmer während des Quartals verschiedene Beitragssätze anwendbar sind, müssen Sie mehrere Arbeitnehmerzeilen verwenden (beispielsweise wenn ein Personalmitglied auf Vertragsbasis im Laufe des Quartals fest eingestellt wird, wenn ein bezuschusster Vertragsangestellter in der gleichen Verwaltung auch noch als freiwilliger Feuerwehrmann arbeitet).

Pro Arbeitnehmerzeile gibt es eventuell mehrere **Beschäftigungszeilen**. Dies ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben angefordert werden (beispielsweise ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle, ein Teilzeitarbeitnehmer, der zu 80% arbeitet, wechselt zu einer 50%-Regelung).

DIE LSSPLV-MELDUNG VOR 2005 WAR, SEHR SCHEMATISCH DARGESTELLT, WIE FOLGT STRUKTURIERT:

Eine oder mehrere Meldungen je Verwaltung (Hauptnummer und gegebenenfalls eine oder mehrere Gliederungsnummern).

Je Arbeitgeber einige Arbeitnehmerkategorien (Arbeiter, Angestellte, bezuschusstes Vertragspersonal, Festangestellte...).

In jeder Arbeitnehmerkategorie gibt es gegebenenfalls mehrere Arbeitnehmer.

Pro Arbeitnehmer eventuell mehrere Arbeitsregelungen oder Beschäftigungszeilen.

Schematische Übersicht über einige wichtige Unterschiede

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

DMFAPPL	LSSPLV-Meldung vor 2005
Eine Meldung pro Verwaltung	Eine oder mehrere Meldungen pro Verwaltung
Beiträge je einzelnen Arbeitnehmer, berechnet auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile	Beiträge pro einzelnen Arbeitnehmer, berechnet auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile
Ein Arbeitnehmer wird ein einziges Mal gemeldet (*).	Ein Arbeitnehmer wird pro Arbeitnehmerkategorie angegeben
Elektronisch	Elektronisch oder auf Papier

(*) Die Eigenschaft (Arbeiter, Angestellter, fest ernannt usw.) wird auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile definiert.

(**) Die Eigenschaft (Arbeiter, Angestellter, fest angestellt usw.) wird auf dem Niveau der Arbeitnehmerkategorie definiert.

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Verwaltung als bezuschusster Vertragsmitarbeiter bis zum 30. April. Ab 1. Mai stellt ihn die gleiche Verwaltung auf Teilzeitbasis als Vertrags--angestellten ein. Am 1. Juni wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeit-vertrag geändert.

In der **LSSPLV-Meldung vor 2005** wird diese Person wie folgt angegeben:

April: Die Kenndaten des Arbeitnehmers, die Gehälter und Leistungen werden in der Arbeitnehmerkategorie „Bezuschusstes Vertragspersonal“ angegeben. Es wird eine Arbeitsregelung benutzt.

Mai - Juni: Die Kenndaten des Arbeitnehmers, die Gehälter und Leistungen werden in der Arbeitnehmerkategorie „Geistesarbeiter auf Vertragsbasis“ angegeben. Es werden zwei Arbeitsregelungen verwendet, weil die Gehälter und Leistungen in Bezug auf die Teilzeit- bzw. die Vollzeitleistungen getrennt anzugeben sind.

Die Gehälter des gesamten Zeitraums Mai-Juni werden auf dem Niveau des Arbeitnehmers zusammengerechnet und darauf werden die Beiträge berechnet.

In der **DMFAPPL** wird dieser Arbeitnehmer wie folgt angegeben:

Er wird einmal als Person identifiziert.

Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für die Leistungen als bezuschusster Vertragsmitarbeiter und eine für die Leistungen als Vertragsangestellter (die Beiträge sind verschieden).

Die Gehalts- und Leistungsdaten für den Zeitraum als bezuschusster Vertragsmitarbeiter (April) werden auf einer Beschäftigungszeile angegeben. Die für diesen Zeitraum geschuldeten Beiträge (zu einem ermäßigten Beitragssatz) werden für diese Gehälter berechnet.

Die Gehalts- 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 Vertragsangestellter).

Wie aus dem Beispiel hervorgeht, basiert das Meldeprinzip auf der Verwendung von **Arbeitnehmerzeilen** und innerhalb dieser Arbeitnehmerzeilen von **Beschäftigungs-zeilen**.

Die betreffenden Verwendungsprinzipien werden im Folgenden ausführlich erläutert.

TITEL 3

DER ARBEITGEBER

K A P I T E L 1

DER ARBEITGEBER

6.3.101

Anlässlich der Einführung einer DIMONA-Meldung für die Lokal- und Provinz-verwaltungen am **01.01.2003** wurde vom LSSPLV ein neues Arbeitgeberverzeichnis entwickelt. Dieses Verzeichnis enthält keine Gliederungsnummern mehr.

Das Arbeitgeberverzeichnis enthält die Identifikationsangaben der zentralen Unternehmens-datenbank. Eine eindeutige ID-Nummer wird jeder Lokal- und Provinzverwaltung infolge des Gesetzes vom **16.01.2003** zur Gründung einer zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD), zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Einrichtung zugelassener Unternehmensschalter zugewiesen.

Das Arbeitgeberverzeichnis Ihrer Verwaltung kann auf der Portalsite der Sozial-versicherung abgefragt werden (www.soziale-sicherheit.be > Das Unternehmen > Beschäftigung > Arbeitgeberrepertorium). Es gibt zwei Abfragemöglichkeiten: eine begrenzte Abfrage, die für jeden zugänglich ist, und eine vollständige Abfrage, die nur für die Benutzer zugänglich ist, die einen gesicherten Zugriff auf die Portalsite haben.

Die eindeutige Unternehmensnummer wird zur Identifikation der dreimonatlichen Sozialversicherungsmeldung verwendet. Ab dem **01.01.2005** können die Gliederungsnummern (beispielsweise für ein ÖHSZ-Krankenhaus) nicht mehr zum Einreichen einer dreimonatlichen Meldung verwendet werden.

Die LSSPLV-Mitglieder wurden darüber informiert, welche Angaben der Lokal- oder Provinzverwaltung in das Arbeitgeberverzeichnis aufgenommen wurden.

TITEL 4

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGS-ZEILEN

K A P I T E L 1

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN

6.4.101

Jeder Arbeitnehmer wird bei der dreimonatlichen Meldung 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 angezeigt, Sie müssen sie deshalb nicht immer wieder neu identifizieren.* Nur die Betreuer, für die keine DIMONA-Meldung vorgenommen wird und die nicht in das Personalverzeichnis aufgenommen wurden, müssen auf der DMFAPPL immer wieder angegeben werden.

Die Identifikation erfolgt im Grunde anhand seiner ID-Nummer bei der sozialen Sicherheit (INSS) und einiger anderer Angaben (wie Name, Vorname, Geschlecht und Geburtsdatum).

Wenn die INSS-Nummer fehlt, sind zusätzliche Angaben erforderlich (wie Adresse, Staatsbürgerschaft, Geburtsland usw.)

Wenn es sich um einen (ausländischen) Arbeitnehmer ohne INSS-Nummer handelt, von dem Sie nur das Geburtsjahr, jedoch nicht das volle Geburtsdatum kennen, dürfen Sie ein Geburtsdatum in der Form 00-00-19xx mitteilen, d.h.z. B. 00-00-1963.

Je Arbeitnehmer muss mindestens eine „**Arbeitnehmerzeile**“ benutzt werden.

Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge berechnet werden.

Nur wenn für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen mehrere Arbeitnehmerzeilen verwendet werden (siehe unten).

Je Arbeitnehmerzeile muss man stets eine oder mehrere „**Beschäftigungszeilen**“ verwenden.

Die Beschäftigungszeile ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben abgefragt werden.

K A P I T E L 2

DIE ARBEITNEHMERZEILE

6.4.201

Wie angegeben, gibt es je Arbeitnehmer mindestens eine Arbeitnehmerzeile.

Wenn sich die Arbeitnehmerkennzahl eines Arbeitnehmers im Laufe eines Quartals ändert oder wenn er mehrere Arbeitnehmerkennzahlen hat (d.h. bei unterschiedlichen Beitragsprozent-sätzen), ist mehr als eine Arbeitnehmerzeile zu 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 unten) – 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.

- A. DIE ARBEITGEBERKATEGORIE
- B. DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL
- C. DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL BEITRÄGE
- D. ANFANGS- UND ENDDATUM DES QUARTALS
- E. DER BEGRIFF GRENZGÄNGER
- F. ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT

A. DIE ARBEITGEBERKATEGORIE

6.4.202

Die Arbeitgeberkategorie gibt an, welche der folgenden Regelungen der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer anwendet. Beim Vertragspersonal gibt der Code an, welche Urlaubsregelung der Arbeitgeber für sein Vertragspersonal anwendet und welcher Pensionsregelung seine fest angestellten Arbeitnehmer beigetreten sind. Ein Arbeitgeber kann mehrere Arbeitgeberkategorien auf der Meldung angeben.

Die angegebene Arbeitgeberkategorie ist daher mit dafür bestimmend, welche Beitrags-sätze für die Lohn-/Gehaltsbestandteile gelten. Es gelten höhere Sozialversicherungsbeiträge für die Vertragsarbeitnehmer, die in den Genuss der Urlaubsregelung des Privatsektors kommen. Pensionsbeiträge werden dem LSSPLV für die Festangestellten geschuldet, die dem gemeinschaftlichen Pensionssystem der örtlichen Verwaltungen, dem Pensionssystem der Neumitglieder des Landes-amtes oder dem Pensionsfonds der integrierten Polizei beigetreten sind.

Die Liste mit den Arbeitgeberkategoriecodes des LSSPLV finden Sie in Anlage 29 des Glossars. In der DMFAPPL können folgende 9 Arbeitgeberkategorien angegeben werden:

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Arbeitgeberkategorie	Beschreibung
951	Vertragspersonal – Urlaubsregelung Privatsektor
952	Vertragspersonal – Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor
953	Festangestellte – gemeinschaftliches Pensionssystem der örtlichen Verwaltungen
954	Festangestellte – Pensionssystem der Neumitglieder des Landesamtes
955	Festangestellte – eigenes Pensionssystem
956	Festangestellte – Altersvorsorgeanstalt
957	Festangestellte – Pensionsfonds der integrierten Polizei
958	Sonderkategorien
959	Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind

Die Werte 951 und 952 müssen für das Vertragspersonal verwendet werden und die Werte 953 bis 957 für die Festangestellten.

Der Wert 958 („Sonderkategorien“) ist für Studenten, Betreuer, Messdiener und Delegierte des Freisinnigen Rats, nicht geschützte lokale Mandatsträger, Künstler und Tageseltern zu verwenden.

Der Wert 959 darf nur bei den „Arbeitnehmern, die nicht mehr im Dienst sind“ verwendet werden. Für diese Arbeitnehmer können nur noch bestimmte Sonder-beiträge geschuldet sein (siehe Kapitel 7).

Es gibt keinen Zusammenhang zwischen den Arbeitgeberkategorien in der DMFAPPL und den vier Arbeitgebertypen der LSSPLV-Meldung vor 2005. Diese Arbeitgebertypen bestimmten gleichfalls die eintragsprozentsätze, sie entfallen aber in der DMFAPPL.

B. DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL

6.4.203

Die Arbeitnehmerkennzahl identifiziert den Arbeitnehmertyp und bestimmt – gemeinsam mit der Arbeitnehmerkategorie – die geschuldeten Sozialversicherungs-beiträge. Es gibt verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Vertragsangestellte, Vertrags-arbeiter, bezuschusstes Vertragspersonal, Festangestellte, freiwillige Feuerwehr-leute usw.

Indem die Urlaubsregelung für das Vertragspersonal und die Pensionsregelung der fest angestellten Personalmitglieder in der DMFAPPL über die Arbeitgeberkategorie angegeben werden, kann die Anzahl der Arbeitnehmerkategoriecodes in der LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005 reduziert werden.

Die unten stehenden Tabellen geben den Zusammenhang zwischen den Arbeitnehmerkategoriecodes in der LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005 und den Arbeitnehmerkennzahlen in der DMFAPPL wieder. Alle Arbeitnehmerkategoriecodes aus der früheren Meldung wurden umgerechnet, außer dem Arbeitnehmer-kategoriecode 740. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter müssen nach dem 01.01.2005 nicht mehr gemeldet werden.

In der ersten Tabelle finden Sie für jeden Arbeitnehmerkategoriecode vor dem 01.01.2005 die in der DMFAPPL übereinstimmende Kombination von:

- Arbeitgeberkategorie
- Arbeitnehmerkennzahl
- etwaigen Ermäßigungs_codes (außer den Codes für die Senkung persönlicher Beiträge) (siehe Titel neun: Beitragsermäßigungen).

Die zweite Tabelle gibt für jede Arbeitnehmerkennzahl in der DMFAPPL die entsprechenden Arbeitnehmerkategoriecodes in der Meldung von vor dem 01.01.2005 an.

Die vollständige Liste der Arbeitnehmerkennzahlen der DMFAPPL finden Sie in der strukturierten Anlage 28 des Glossars.

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1				
<i>Beschreibung</i> <i>Codes vor dem 01.01.2005</i>	<i>Arbeitnehmer- kategorie Codes vor dem 01.01.2005</i>	<i>DMFAPPL</i>		
		<i>Arbeitgeber</i>	<i>Arbeit- nehmer</i>	<i>Ermäßigungscode</i>
<u>BEFRISTET EINGESTELLTE HANDARBEITER</u> <u>(außer bezuschussten Vertragsarbeitern und Lehrpersonal)</u>				
Befristet eingestellte Handarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	102	951	101	/
Befristet eingestellte Handarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	103	952	101	/
Vertraglich eingestellte Handarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	104	951	101	/
Vertraglich eingestellte Handarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	105	952	101	/
Handarbeiter - gering qualifizierte Jugendliche - erste Arbeitsstelle (Job für Anfänger) - Zielgruppen- ermäßigung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	130	951	101	1201 oder 3410
Handarbeiter IBF (Urlaubsregelung im Privatsektor)	132	951	101	/
Handarbeiter IBF (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	133	952	101	/
Handarbeiter (Art. 60, § 7)	138	951 oder 952	121	/
Handarbeiter – 18-25 Jahre alt – Königlicher Erlass 495	140	951 oder 952	132	1211
Handarbeiter - Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Teilzeitschulpflicht – Art. 5bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	147	951 oder 952	131	3430
Handarbeiter - Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden - sozioprofessionelle Eingliederung – Art. 4 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	148	951 oder 952	133	/
Befristet eingestellte Handarbeiter als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im Privatsektor)	164	951	102	/
Befristet eingestellte Handarbeiter als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	165	952	102	/
Vertraglich eingestellte Handarbeiter als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im Privatsektor)	166	951	102	/

DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGS-ZEILEN

Beschreibung Codes vor dem 01.01.2005	Arbeitnehmer kategorie Codes vor dem 01.01.2005	DMFAPPL		
		Arbeitgeber	Arbeit- nehmer	Ermäßigungscode
<u>BEFRISTET EINGESTELLTE HANDARBEITER</u> <u>(außer bezuschussten Vertragsarbeitern und Lehrpersonal)</u>				
Vertraglich eingestellte Handarbeiter als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	167	952	102	/
Handarbeiter – soziale Eingliederungswirtschaft – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	170	951	101	3240, 3241 oder 3250
Handarbeiter – soziale Eingliederungswirtschaft – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	171	952	101	3240, 3241 oder 3250
Handarbeiter - gering qualifizierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle (Job für Anfänger) – Zielgruppen-ermäßigung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	172	952	101	1201 oder 3410
Handarbeiter – entlassen nach Umstrukturierung – Zielgruppen-ermäßigung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	173	951	101	0600 und 3600
Handarbeiter – entlassen nach Umstrukturierung – Zielgruppen-ermäßigung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	174	952	101	0600 und 3600
Handarbeiter – Beschäftigungsplan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	191	951	101	1105 oder 1106
Handarbeiter – Beschäftigungsplan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	192	952	101	1105 oder 1106
Handarbeiter – Berufsumschulungs-programm (Urlaubsregelung im Privatsektor)	193	951	101	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 oder 3231
Handarbeiter – Berufsumschulungs-programm (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	194	952	101	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 oder 3231
Handarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	197	951	101	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 oder 8210
Handarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	198	952	101	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 oder 8210
Handarbeiter – IBF – Zielgruppen-ermäßigung Langzeitarbeitslose	199	951 oder 952	101	3200, 3201, 3202, 3203, 3210 oder 3211

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

<i>Beschreibung</i> <i>Codes vor dem 01.01.2005</i>	<i>Arbeitnehmer kategorie Codes vor dem 01.01.2005</i>	<i>DMFAPPL</i>		
		<i>Arbeitgeber</i>	<i>Arbeit- nehmer</i>	<i>Ermäßigungscode</i>
<u>BEFRISTET EINGESTELLTE HANDARBEITER – bezuschusstes Vertragspersonal</u>				
Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	108	952	112	/
Wallonische Region (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	112	952	111	/
Flämische Region – 27.10.1993 – bezuschusstes Vertragspersonal-Wep- Plus	117	952	112	/
Öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 – Urlaubsregelung im Privatsektor	119	951	113	/
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 – Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor	120	952	113	/
Flämische Region – 27.10.1993 – Prämie 5.701 EUR	121	952	111	/
Flämische Region – 27.10.1993 – Prämie 10.907 EUR	122	952	111	/
Wallon. Region – (Urlaub im Privatsektor)	123	951	111	/
Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im Privatsektor)	124	951	112	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 5.701 EUR	126	952	111	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 11.403,10 EUR	127	952	111	/
Flämische Region – 27.10.1993 – Jugendarbeitsgarantie	128	952	112	/
Wallon. Region und Region Brüssel - Kindertagesstätten	129	951/952	112	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 17.106 EUR	181	952	111	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 22.808 EUR	182	952	111	/

BEFRISTET EINGESTELLTE GEISTESARBEITER – kein bezuschusstes Vertragspersonal, keine Ärzte und kein Lehrpersonal				
Befristet eingestellte Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	202	951	201	/
Befristet eingestellte Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	203	952	201	/
Vertragliche Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	204	951	201	/
Vertragliche Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	205	952	201	/
Geistesarbeiter - gering qualifizierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle (Job für Anfänger) – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	230	951	201	1201 oder 3410
Geistesarbeiter IBF (Urlaubsregelung im Privatsektor)	232	951	201	/
Geistesarbeiter IBF (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	233	952	201	/
Geistesarbeiter – Artikel 60 § 7	238	951 oder 952	221	/
Geistesarbeiter – 18-25 Jahre – Königlicher Erlass 495	240	951 oder 952	232	1211
Geistesarbeiter, Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Teilzeitschulpflicht – Art. 4 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	247	951 oder 952	231	3430
Geistesarbeiter - Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – sozioprofessionelle Eingliederung – Art. 4 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969	248	951 oder 952	233	/
„soziale Maribel“-Maßnahme (Urlaubsregelung im Privatsektor)	262	951	201	/
„soziale Maribel“-Maßnahme (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	263	952	201	/
Befristet eingestellte Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche	264	951	202	/
Befristet eingestellte Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche	265	952	202	/
Vertraglich eingestellte Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor) als Ersatz für freiwillige 4-Tage-Woche	266	951	202	/
Vertraglich eingestellte Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor) als Ersatz für	267	952	202	/

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

BEFRISTET EINGESTELLTE GEISTESARBEITER – kein bezuschusstes Vertragspersonal, keine Ärzte und kein Lehrpersonal				
Geistesarbeiter – gering qualifizierte Jugendliche – erste Arbeitsstelle – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	272	952	201	1201 oder 3410
Geistesarbeiter – Beschäftigungsplan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	291	951	201	1105 oder 1106
Geistesarbeiter – Beschäftigungsplan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	292	952	201	1105 oder 1106
Geistesarbeiter – Berufsumschulungsprogramm (Urlaubsregelung im Privatsektor)	293	951	201	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 oder 3231
Geistesarbeiter – Berufsumschulungsprogramm (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	294	952	201	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 oder 3231
Geistesarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im Privatsektor)	297	951	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 oder 8210
Geistesarbeiter – Activa-Plan (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	298	952	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 oder 8210
Geistesarbeiter – IBF – Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitslose	299	951 oder 952	201	3200, 3201, 3202, 3203, 3210 oder 3211
Geistesarbeiter – soziale Eingliederungswirtschaft – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	370	951	201	3240, 3241 oder 3250
Geistesarbeiter – soziale Eingliederungswirtschaft – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	371	952	201	3240, 3241 oder 3250
Geistesarbeiter – entlassen nach Umstrukturierung – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im Privatsektor)	373	951	201	0600 und 3600
Geistesarbeiter – entlassen nach Umstrukturierung – Zielgruppenermäßigung (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	374	952	201	0600 und 3600

<u>BEFRISTET EINGESTELLTE GEISTESARBEITER – bezuschusstes Vertragspersonal</u>				
Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im Privatsektor)	200			
	951	212	/	
Wallonische Region – 16.07.1992 – Bekämpfung des sozialen Ausschlusses (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	208	952	212	/
Wallonische Region – (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	212	952	211	/
Flämische Region – 27.10.1993 – bezuschusstes Vertragspersonal- Wep-Plus	217	952	212	/
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 (Urlaubsregelung im Privatsektor)	219	951	213	/
öffentliche Verwaltungen – 30.12.1988 (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	220	952	213	/
Flämische Region – 27.10.1993 – Prämie 5.701 EUR	221	952	211	/
Flämische Region – 27.10.1993 – Prämie 10.907 EUR	222	952	211	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 17.724 EUR	224	952	212	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 22.310 EUR	225	952	212	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 5.701 EUR	226	952	211	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 11.403,10 EUR	227	952	211	/
Flämische Region – 27.10.1993 – Jugendarbeitsgarantie	228	952	212	/
Wallon. Region und Region Brüssel – Kindertagesstätten	229	951/952	212	/
Wallon. Region – (Urlaub im Privatsektor)	279	951	211	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 17.106 EUR	281	952	211	/
Region Brüssel – 05.02.1998 – Prämie 22.808 EUR	282	952	211	/

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

<u>BEFRISTET EINGESTELLTE ÄRZTE</u>				
Ärzte – Ärzte in Ausbildung zum Facharzt	270	951 oder 952	251	/
Freigestellte Ärzte	271	951 oder 952	252	/
Befristet eingestellte Ärzte (Urlaubsregelung im Privatsektor)	275	951	201	/
Befristet eingestellte Ärzte (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	276	952	201	/
Vertragsärzte (Urlaubsregelung im Privatsektor)	277	951	201	/
Vertragsärzte (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	278	952	201	/
<u>FESTANGESTELLTE (außer Ärzten oder Lehrpersonal)</u>				
gemeinschaftliches Pensionssystem	601	953	601	/
Neumitglieder des Landesamtes	602	954	601	/
„soziale Maribel“-Maßnahme – gemeinschaftliches Pensionssystem	607	953	601	/
„soziale Maribel“-Maßnahme – Neumitglieder	608	954	601	/
Pensionssystem des Polizeipersonals	609	957	601	/
eigenes Pensionssystem	610	955	601/602	/
Altersvorsorgeanstalt	611	956	601/602	/
„soziale Maribel“-Maßnahme – eigenes Pensionssystem	617	955	601	/
„soziale Maribel“-Maßnahme - Altersvorsorgeanstalt	618	956	601	/

<u>FESTANGESTELLTE ÄRZTE</u>				
Pflichtversicherte Ärzte – gemeinsames System	620	953	601	/
Pflichtversicherte Ärzte – eigenes System	621	955	601	/
Pflichtversicherte Ärzte – Neumitglieder	622	954	601	/
Pflichtversicherte Ärzte – Altersvorsorgeanstalt	623	956	601	/
Pflichtversicherte Ärzte – keine Pension – gemeinschaftl. System	625	953	642	/
Pflichtversicherte Ärzte – keine Pension – eigenes System	626	955	642	/
Freigestellte Ärzte – gemeinschaftl. System	630	953	651	/
Freigestellte Ärzte – eigenes System	631	955	651	/
Freigestellte Ärzte – Neumitglieder	632	954	651	/
Freigestellte Ärzte – Altersvorsorgeanstalt	633	956	651	/
Freigestellte Ärzte – keine Pension – gemeinschaftl. System	635	953	652	/
Freigestellte Ärzte – keine Pension – eigenes System	636	955	652	/
<u>FESTANGESTELLTES LEHRPERSONAL</u>				
Nicht bezuschusstes Personal – gemeinschaftliches System	649	953	601	/
Nicht bezuschusstes Personal – eigenes System	650	955	601	/
Nicht bezuschusstes Personal – Neumitglieder	659	954	601	/
Nicht bezuschusstes Personal – Altersvorsorgeanstalt	660	956	601	/

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

<u>PERSONEN, FÜR DIE EINE SONDERREGELUNG GILT</u>				
Studenten	700	958	701	/
Leiter und Betreuer im Sozial- und Kulturbereich	710	958	702	/
Messdiener oder Delegierte des Zentralrats der Freisinnigen	720	958	711	/
Künstler (Urlaubsregelung im Privatsektor)	731	958	741	1531
Ehrenamtliche Mitarbeiter	740	/	/	/
Tageseltern – Leistungsbruch unter 0,33	761	958	761	/
Tageseltern – Leistungsbruch von 0,33 bis 0,8	762	958	761	1521
Tageseltern – Leistungsbruch von 0,8 bis 1	763	958	761	1521
Freiwillige Feuerwehr – Handarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	771	951	731	/
Freiwillige Feuerwehr – Handarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	772	952	731	/
Freiwillige Feuerwehr – Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im Privatsektor)	781	951	732	/
Freiwillige Feuerwehr – Geistesarbeiter (Urlaubsregelung im öffentlichen Sektor)	782	952	732	/
Meldung Sonderbeitrag von 8,86%	790	951 bis 959	851	/
Nicht geschützte lokale Mandatsträger	795	958	721	/

Für die definitiv ernannten Arbeitnehmer, die einer Vorsorgeanstalt oder einer eigenen Pensionskasse beigetreten sind, wurden in der DMFAPPL zwei Arbeitnehmerkennzahlen erstellt, je nachdem, ob der Arbeitgeberbeitrag für das Kindergeld (5,25%) dem LSSPLV bezahlt wird oder nicht. Die regionalen Wirtschaftsräte und die regionalen Entwicklungsgesellschaften müssen für die definitiv Ernannten die Arbeitnehmerkennzahl 602 verwenden. Die anderen Verwaltungen müssen den Code 601 für diese Arbeitnehmer angeben.

TABELLE 2		
Beschreibung Codes in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- Kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005
Normale Beiträge		
Vertragliche Handarbeiter	101	102,103,104,105, 130,132,133,149 150,170,171,172, 173,174,191,192, 193,194,197,198, 199
Vertragliche Handarbeiter als Ersatz eines Arbeiters, der sich für die freiwillige Viertagewochenregelung entschieden hat – Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor	102	164,165,166,167
Handarbeiter – bezuschusstes Vertragspersonal – KONTINGENT	111	112,121,122,123 126,127,181,182
Handarbeiter – bezuschusstes Vertragspersonal – PROJEKTE	112	108,117,124 128,129,
Handarbeiter – bezuschusstes Vertragspersonal – öffentliche Verwaltungen	113	119, 120
Handarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60, §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976, die von Arbeitgeberbeiträgen freigestellt werden – Gesetz vom 22.12.1995 bezüglich Maßnahmen zur Ausführung des Mehrjahresplans für die Arbeitsbeschaffung	121	138
Handarbeiter – teilzeitschulpflichtige Jugendliche bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Art. 5bis des KE vom 28.11.1969	131	147
Handarbeiter – Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die im dualen System der Aus- und Weiterbildung eingestellt sind – KE Nr. 495 vom 31.12.1986	132	140
Handarbeiter – Jugendliche bis zum 4. Quartal des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden, die mit einem anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung beschäftigt sind – Art. 4 des KE vom 28.11.1969 – Überbrückungsprojekte – Erlass der Flämischen Regierung vom 24.07.1996	133	148

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 2		
Beschreibung Codes in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- Kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005
Normale Beiträge		
Vertragliche Geistesarbeiter	201	202,203,204,205230 ,232,233,237239,24 9,250,254255,259,2 60,262263,272,275, 276277,278,291,292 293,294,297,298 299,370,371,373374
Vertragliche Geistesarbeiter als Ersatz eines Arbeiters, der sich für die freiwillige Viertageswochenregelung entschieden hat – Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor	202	264,265,266,267256 ,261
Geistesarbeiter – bezuschusstes Vertragspersonal – KONTINGENT	211	212,221,222,226 227,279,281,282
Geistesarbeiter – bezuschusstes Vertragspersonal – PROJEKTE	212	200,208,217,224 225,228,229
Geistesarbeiter – bezuschusstes Vertragspersonal – öffentliche Verwaltungen	213	219,220
Geistesarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60, §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976, die von Arbeitgeberbeiträgen freigestellt werden – Gesetz vom 22.12.1995 bezüglich Maßnahmen zur Ausführung des Mehrjahresplans für die Arbeitsbeschaffung	221	238
Geistesarbeiter – teilzeitschulpflichtige Jugendliche bis zum 4. Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Art. 5bis des KE vom 28.11.1969	231	247
Geistesarbeiter – Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die im dualen System der Aus- und Weiterbildung eingestellt sind – KE Nr. 495 vom 31.12.1986	232	240
Geistesarbeiter – Jugendliche bis zum 4. Quartal des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden, die mit einem anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung beschäftigt sind – Art. 4 des KE vom 28.11.1969 – Überbrückungsprojekte – Erlass der Flämischen Regierung vom 24.07.1996	233	248

TABELLE 2		
Beschreibung Codes in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- Kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005
Normale Beiträge		
Vertragsärzte in Ausbildung zum Facharzt – Art. 15bis des KE vom 28.11.1969	251	270
Freigestellte Vertragsärzte auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969	252	271
Definitiv Ernannte – Kindergeld LSSPLV (inkl. der sozialversicherungspflichtigen Ärzte, die Anspruch auf eine staatliche Rente haben)	601	601,602,607,608 609,610,611,617, 618,620,621,622, 623, 649,650,659,660
Definitiv Ernannte – Kindergeld außer LSSPLV (nur regionale Wirtschaftsräte und regionale Entwicklungsgesellschaften)	602	610,611
Definitiv Ernannte, sozialversicherungspflichtige Ärzte, die keinen Anspruch auf eine staatliche Pension haben	642	625, 626
Von den Sozialversicherungsbeiträgen freigestellte, definitiv ernannte Ärzte auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969 mit Anspruch auf eine staatliche Pension	651	630,631,632,633
Von den Sozialversicherungsbeiträgen freigestellte, definitiv ernannte Ärzte auf der Grundlage von Art. 1, des Gesetzes vom 27.06.1969 ohne Anspruch auf eine staatliche Pension	652	635,636
Betreuer und Animatoren im Sozial- und Kulturbereich, freigestellt kraft Art. 17 des KE vom 28.11.1969	702	710
Diener des Kultes oder Delegierte des Zentralen Freigeistigen Rates – Art. 13 des KE vom 28.11.1969	711	720
Nicht geschützte lokale Mandatsträger – Artikel 19, des neuen Gemeindegesetzes	721	795
Freiwillige Feuerwehrleute – Handarbeiter	731	771,772
Freiwillige Feuerwehrleute – Geistesarbeiter	732	781,782
Künstler	741	731

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

TABELLE 2		
Beschreibung Codes in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- Kennzahl in der DMFAPPL	Arbeitnehmer- kategoriecodes vor dem 01.01.2005
Sonderbeitrag für Studenten		
Studenten, freigestellt auf der Grundlage von Art. 17bis des KE vom 28.11.1969	701	700
Sonderbeitrag für entlassenes, statutarisches Personal		
Beitrag für entlassenes, statutarisches Personal – KIV-Entschädigungen	671	/
Beitrag für entlassenes, statutarisches Personal – Arbeitslosenregelung	672	/

Die entlassenen, statutarischen Arbeitnehmer müssen – im Gegensatz zur LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005 – mit den Arbeitnehmerkennzahlen 671 (KIV-Entschädigung) und 672 (Arbeitslosigkeit) in der DMFAPPL angegeben werden. Der Referenzbruttolohn muss ab dem 01.01.2005 noch angegeben werden, aber nicht mehr mit einem separaten Zahlungscode (siehe unten).

DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL BEITRÄGE

6.4.204

In der DMFAPPL wird zwischen einer Arbeitnehmerkennzahl und einer Arbeitnehmer-kennzahl Beiträge unterschieden. Während eine **Arbeitnehmer-kennzahl** auf eine Kategorie von Arbeitnehmern verweist, dient eine **Arbeitnehmerkennzahl Beiträge** dazu, die Beitragskategorie eines Arbeitnehmers zu berechnen.

Die geschuldeten Beiträge eines Arbeitnehmers werden berechnet anhand:

- der Arbeitgeberkategorie
- der Arbeitnehmerkennzahl
- der etwaigen Beitragsermäßigungen (siehe unten).

Die Kombination einer Arbeitgeberkategorie und einer Arbeitnehmerkennzahl erzeugt eine oder mehrere **Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge**. An jede Arbeitnehmer-kennzahl Beiträge ist ein fester Beitragsprozentsatz gekoppelt.

Alle **Zahlungen**, für die der gleiche Beitrag mit dem gleichen Beitragsprozentsatz geschuldet wird, werden der gleichen Arbeitnehmerkennzahl Beiträge zugewiesen. Anhand aller Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge, an die die Zahlungen gekoppelt sind, werden die geschuldeten Beiträge eines Arbeitnehmers in einem Quartal berechnet.

Alle Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge werden in der strukturierten Anlage 28 angegeben. Dabei werden 5 Kategorien unterschieden:

- normale Sozialversicherungsbeiträge (gekoppelt an eine Arbeitnehmer-kennzahl)

- 101, 102, 111, 112, 113, 121, 131, 132 und 133 = Vertragliche Handarbeiter
- 201, 202, 211, 212, 213, 221, 231, 232, 233, 251 und 252 = Vertragliche Geistesarbeiter
- 601, 602, 642, 651 und 652 = die fest ernannten Mitarbeiter
- 702, 711, 721, 731, 732, 741 und 761 = die Sonderkategorien

- 701 = die Studenten
- 671 und 672 = die entlassenen, satzungsgemäß eingestellten Arbeitnehmer
- **Rentenbeiträge für Festangestellte**
 - 891 = Beiträge für das gemeinschaftliche Pensionssystem
 - 892 = Festangestellte – Beiträge für die Neumitglieder des Landesamtes
 - 893 = Beiträge für den Pensionsfonds des integrierten Polizeidienstes
- **zusätzliche und Sonderbeiträge, die an eine natürliche Person gekoppelt sind**
 - 855 = Arbeitslosenbeitrag von 1,69%
 - 856 = Besonderer Sozialversicherungsbeitrag
- **zusätzliche und Sonderbeiträge, die nicht an eine natürliche Person gekoppelt sind**
 - 851 = Solidaritätsbeitrag auf die Einzahlungen zur Bildung einer übertariflichen Pension
 - 862 = Solidaritätsbeitrag auf Vorteile wegen Zurverfügungstellung eines Firmenwagens
 - 870 = Beitrag auf doppeltes Urlaubsgeld außer den Mandataren und dem Polizeipersonal
 - 871 = Beitrag auf doppeltes Urlaubsgeld der Mandatsträger und des Polizeipersonals
- **Beiträge für Berufskrankheiten**
 - 898 = Beiträge auf Entschädigungen für die Periode einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit infolge einer anerkannten Berufskrankheit
- **Befreiung von Beiträgen**
 - 899 = Entschädigungen, die vollständig von Beiträgen freigestellt sind

Einige Beispiele:

Das Gehalt eines fest angestellten Arbeitnehmers (Arbeitnehmerkennzahl 601), der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der dem gemeinschaftlichen Pensionssystem beigetreten ist, ist an die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 601 (Sozialversicherungsbeiträge = 19,01%) und die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 891 gekoppelt (Pensionsbeiträge = 27,5%).

Das Gehalt eines vertraglichen Geistesarbeiters (Arbeitnehmerkennzahl 201), der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der dem Urlaubssystem des Privatsektors beigetreten ist und mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, ist an die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 201 (Sozialversicherungsbeiträge = 42,32%) und die Arbeitnehmerkennzahl 855 gekoppelt (Arbeitslosenbeitrag 1,69%).

ANFANGS- UND ENDDATUM DES QUARTALS

6.4.205

Das Anfangs- und Enddatum des **Quartals** bezieht sich stets auf das **gesamte** Quartal und darf nicht mit dem Anfangs- und Enddatum der Beschäftigungszeile (siehe unten) verwechselt werden.

Das heißt, dass als Anfangsdatum der erste Tag des Quartals und **nicht das Dienstantrittsdatum** auch dann als Anfangsdatum angegeben wird, wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt.

Anfangs- und Enddatum entsprechen immer dem ersten Tag (01.01., 01.04., 01.07., 01.10.) bzw. dem letzten Tag (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.) des

gesetzlichen Quartals.

DER BEGRIFF GRENZGÄNGER

6.4.206

Diese Zone muss nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer das Steuerstatut eines **Grenzgängers** hat.

Nur Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, können die Eigenschaft eines „Grenzgängers“ haben. Nur sie können noch von der Lohnsteuer auf ihr Urlaubsgeld in Belgien freigestellt 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 Arbeitnehmerzeile ausgefüllt werden, sofern sie den vom FÖD Finanzen vorgegebenen Bedingungen entsprechen. Die Angabe muss nicht mehr angegeben werden, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr das Statut eines Grenzgängers hat (beispielsweise, wenn der Grenzgänger aus der Grenzregion auszieht).

F. ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT

6.4.207

Das Verzeichnis der zentralen Unternehmensdatenbank wird, neben der Unternehmensnummer der lokalen oder Provinzverwaltungen, auch die ID-Nummern ihrer Niederlassungseinheiten aufnehmen. Eine Niederlassungseinheit ist eine Funktionseinheit, die sich an einem bestimmten Ort befindet und mit einer Adresse identifizierbar ist. An diesem Ort oder von diesem Ort aus werden eine oder mehrere Haupt- oder Nebenaktivitäten auf Rechnung der Verwaltung organisiert. So kann eine Kommune eine separate Nummer für eine Sporthalle, ein Schwimmbad, ein Kulturzentrum, ein Museum, einen Containerpark usw. haben.

Die Informationen im Feld „ID-Nummer der lokalen Einheit“ werden zur Zeit noch nicht vom LSSPLV verlangt. Sie werden nur von Arbeitgebern gefordert, die Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigen, und beziehen sich nur auf die jüngste Situation des betreffenden Quartals. Wenn der Arbeitnehmer Leistungen in verschiedenen Niederlassungen erbracht hat, muss nur die Identifikation der Niederlassung angegeben werden, in dem er im betreffenden Quartal seine letzten Leistungen erbracht hat.

K A P I T E L 3

DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILE

6.4.301

Die Beschäftigungszeile ist innerhalb der DMFAPPL 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 weitreichende Folgen für die korrekte Berechnung der sozialen Leistungen 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 Wochenstunden, in einer bestimmten Periode erhält er zusätzlich einen Vertrag für 10 Wochenstunden).

Folgende Angaben müssen Sie für jede Beschäftigungszeile mitteilen. Sobald sich Änderungen der nachfolgenden Daten ergeben, muss eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden.

A. ANFANGS- UND ENDDATUM DER BESCHÄFTIGUNGSZEILE

6.4.302

Das Anfangsdatum der Beschäftigungszeile ist das Anfangsdatum des Zeitraums, auf den sich die diesbezüglich mitgeteilten Angaben beziehen. Wenn keine Veränderung in der Beschäftigung eintrat, ist dies ein Datum, das vor dem Beginn des laufenden Quartals liegt. Wenn seit dem Dienstantritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Anfangsdatum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Daten dürfen Sie nicht mit dem Anfangs- und Enddatum verwechseln, die auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile verlangt werden und sich stets auf das laufende Quartal beziehen.

Für jede Beschäftigungszeile ist für jedes Quartal ausdrücklich das **Anfangsdatum** anzugeben. Wenn während oder am letzten Tag des Quartals eine Beschäftigung endet (z. B. ein Vollzeitmitarbeiter ein Teilzeitarbeiter wird), ist auch das **Enddatum** dieser Beschäftigungszeile anzugeben.

Für Stadtführer, Hostessen, Models usw., die mit kurzen Verträgen beschäftigt werden, muss in der Quartalsmeldung für jeden Vertrag eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden. Als Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile werden das tatsächliche Dienstan- und -austrittsdatum angegeben.

B. DREI WICHTIGE BEMERKUNGEN

6.4.303

Kündigungsschädigung

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 Meldung der Kündigungsentschädigungen ist gegebenenfalls zu gliedern: Der Teil, der sich auf das Quartal bezieht, in dem der Vertrag aufgelöst wurde, der Teil, der sich auf die übrigen Quartale des laufenden Kalenderjahres bezieht, und der Teil, der sich auf die folgenden Kalenderjahre bezieht, sind jeweils auf verschiedenen Beschäftigungszeilen anzugeben.

Das Anfangs- und Enddatum dieser Beschäftigungszeile sind das Anfangs- und Enddatum der durch die Kündigungsentschädigung gedeckten Perioden.

Ein Beispiel: Ein Angestellter wird am 31.08.05 entlassen und hat Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Gehalts- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2005 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- **Zeile 1:** Angaben für die Periode, in der gearbeitet wurde, d.h. vom **01.07.2005** bis **31.08.2005** (sofern dieser Zeitraum nicht in mehrere Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- **Zeile 2:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für die Periode vom **01.09.2005** bis **30.09.2005**.
- **Zeile 3:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für die Periode vom **10.10.2005** bis **31.12.2005**.
- **Zeile 4:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für die Periode vom **01.01.2006** bis **31.12.2006**.
- **Zeile 5:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für die Periode vom **01.01.2007** bis **28.02.2007** (Enddatum der durch die Entschädigung gedeckten Periode).

Außer den außerordentlichen, in der Gesetzgebung über Arbeitsverträge vorgesehenen Fällen, in denen derartige Abfindungen in monatlichen Raten ausgezahlt werden dürfen, sind sie auf der Meldung des Quartals, in dem der Arbeitsvertrag aufgelöst wurde, **stets** vollständig anzugeben.

Feiertage nach dem Ende des Arbeitsvertrags

Wenn ein Arbeitsvertrag endet und der Arbeitgeber infolge der Gesetzgebung über die Feiertage (*) den Lohn für einen Feiertag bezahlen muss, der nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags fällt, wird dieser Tag mit Leistungscode 1 (siehe nachstehend), **in der Meldung des Quartals angegeben, in dem der Arbeits-vertrag endet**, und dies ungeachtet dessen, ob dieser Feiertag in das gleiche bzw. darauffolgende Quartal fällt.

Der Feiertag wird mit anderen Worten angegeben, als ob er in den normalen Beschäftigungszeitraum fallen würde, **wobei sich das Enddatum der Beschäftigungszeile nicht 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.

Falls verschiedene Verträge aufeinander folgen, **ohne dass sich zwischen den Verträgen andere als normale Ruhetage befinden**, dürfen die Lohn- und Leistungsdaten der verschiedenen Verträge auf einer Beschäftigungszeile zusammengefasst werden. Dies kann **ausschließlich** gelten, wenn die verschiedenen Verträge die gleichen Merkmale haben. Das heißt u.a., dass für die

verschiedenen Verträge die Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Maßperson identisch sein müssen, nicht nur das Verhältnis zwischen beiden.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet mit drei aufeinander folgenden Verträgen von je einem Monat. Im ersten Monat fällt er unter eine 19/38-Wochenstunden-Regelung, danach unter eine 18,5/37-Wochenstunden-Regelung und schließlich erneut unter eine 19/38-Wochenstunden-Regelung.

In diesem Fall sind drei Beschäftigungszeilen zu verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsdaten des ersten Monats, eine für die Daten des zweiten Monats und eine für die Daten des letzten Monats.

(*) Nur Lokal- und Provinzverwaltungen, die medizinische, prophylaktische oder hygienische Hilfe leisten, fallen unter das Gesetz vom 04.01.1974.

C. ANZAHL DER WOCHENTAGE DER ARBEITSREGELUNG

6.4.304

Hier geben Sie eine Ziffer an, die mit der Anzahl der Tage pro Woche übereinstimmt, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet (**ungeachtet der Anzahl der Stunden pro Tag**).

Es gibt einen wesentlichen Unterschied zwischen der Weise, wie diese Ziffer für feste bzw. für variable Arbeitsregelungen bestimmt wird. Eine feste Arbeitsregelung ist ein System, das jede Woche die gleiche Anzahl von Arbeitstagen beinhaltet. 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 Arbeitsregelung.

Beispiel 2: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in jeder Woche vier Tage (dabei macht es nichts aus, ob dies in jeder Woche die gleichen Tage sind oder nicht).

In diesem Fall handelt es sich um eine feste Arbeitsregelung.

Aber:

Beispiel 3: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einer Regelung, die über eine Periode von zwei Wochen betrachtet wird. In der einen Woche arbeitet er sechs Tage, während er in der nächsten Woche nur vier Tage arbeiten muss.

In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Beispiel 4: Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einem Schichtsystem, das über eine Periode von vier Wochen läuft – in den ersten drei Wochen arbeitet er sechs Tage, in der vierten Woche arbeitet er nur an zwei Tagen.

In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Beispiel 5: Ihr Teilzeitarbeitnehmer arbeitet in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei volle Tage.

In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Nachdem festgestellt wurde, gemäß welcher Arbeitsregelung Ihr Arbeitnehmer beschäftigt ist, muss die tatsächliche Anzahl der Tage der Arbeitsregelung angegeben werden. Die folgenden Regeln müssen angewandt werden, um die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung zu bestimmen.

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer festen Arbeitsregelung (eine feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie die Anzahl der Tage an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer in jeder Woche arbeitet. Dabei spielt es keine Rolle, wie viele Stunden Ihr Arbeitnehmer an einem bestimmten Tag arbeitet: Es muss sich nur jede Woche um eine gleiche Anzahl von Tagen handeln.

Die Anzahl der Tage pro Woche ist deshalb stets eine ganze Zahl (1, 2, 3, 4, 5, 6 oder 7).

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer variablen Arbeitsregelung (eine nicht feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie den Durchschnitt der Anzahl der Tage pro Woche an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der in einer **variablen Regelung mit einem Zyklus arbeitet**, wird die durchschnittliche Anzahl der Tage festgestellt, wobei die Tage berücksichtigt werden, die während des **gesamten** Arbeitszyklus zu arbeiten sind. In der Regel ergibt dies eine Zahl mit zwei Stellen nach dem Komma.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist in einem Zyklus angestellt, in dem er drei aufeinander folgende Wochen fünf Tage arbeitet und die vierte Woche nur vier Tage. Die durchschnittliche Anzahl der Wochentage in diesem Arbeitszyklus beträgt 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 wahrscheinlich, dass die Arbeitsregelung des Arbeitnehmers in jedem Quartal (leicht) unterschiedlich sein wird. Das heißt deshalb auch, dass in jedem Quartal eine neue Beschäftigungszeile beginnen wird (siehe dazu die Erklärung zum Anfangs- und Enddatum der Beschäftigungszeile).

Achtung: Arbeitnehmer in einer vollzeitlichen Laufbahnunterbrechung geben Sie mit der Arbeitsregelung „0“ an.

Wie wird die Arbeitsregelung bei kurzfristigen Arbeitsverträgen bestimmt?

Die Arbeitsregelung, die Sie in der Meldung angeben müssen, stimmt stets mit der (durchschnittlichen) Anzahl der Tage **pro Woche** überein, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet. Sie gibt auf diese Weise der Anzahl der angegebenen Tage ein „Gewicht“. Mit den obigen Regeln können Sie die Arbeitsregelung bestimmen, wenn der Arbeitnehmer mindestens eine Woche/einen Zyklus im Dienst bleibt. Wenn es aber einen Arbeitnehmer betrifft, der kürzer im Dienst ist (z. B. 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 (1.4.318) finden Sie einige **praktische Beispiele**.

D. DURCHSCHNITTliche ANZAHL DER WOCHENSTUNDEN DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON

6.4.305

Mit „Maßperson“ ist die Person gemeint, die vollzeitlich in der selben Verwaltung oder, in Ermangelung dessen, bei einer anderen lokalen Verwaltung in einer Funktion beschäftigt ist, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Unter der „durchschnittlichen Wochenstundenzahl“ des Arbeitnehmers und der Maßperson ist die normale (1), durchschnittliche (2) Wochenarbeitszeit, zuzüglich der **bezahlten** Ausgleichsstunden (3) infolge einer Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit zu verstehen.

Mit **normal** ist die theoretische, durchschnittliche Wochenarbeitszeit gemeint, das heißt ohne Berücksichtigung der geleisteten Überstunden oder etwaiger Abwesenheit wegen Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit, begründeter oder unbegründeter Abwesenheit usw. Tatsächlich geht es um die Arbeitszeit, die im Arbeitsvertrag oder der Einstellungsurkunde und den etwaigen Anpassungen im Rahmen der Maßnahmen zur Neuorientierung der Arbeitszeit (z. B. Laufbahnunterbrechung) steht.

Mit **durchschnittlich** ist der Durchschnitt des Arbeitszyklus gemeint, der ein abgeschlossenes Ganzes bildet und sich aus den zu arbeitenden Tagen und den Ruhetagen zusammensetzt und sich nach dem selben Schema wiederholt. Im Falle flexibler Arbeitsregelungen kann sich dieser Zyklus über zwölf Monate erstrecken.

Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für die Maßperson werden Ausgleichsstunden berücksichtigt, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wurden, zu dem sie genommen wurden.

Die normale durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche eines Vollzeitarbeiters ist bei den Lokal- und Provinzverwaltungen auf 38 Stunden festgelegt, kann aber von Verwaltung zu Verwaltung und von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer schwanken.

Bei einer teilweisen Laufbahnunterbrechung muss auf der Meldung die tatsächliche Anzahl der Stunden angegeben werden. Wenn ein Beamter freiwillig in die Viertagewocheregelung oder die Halbzeit-Frühpension wechselt, ändert sich die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Maßperson nicht, sondern wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers verringert. Die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung bleibt „fünf“, wenn der Arbeitnehmer in Halbzeit-Frühpension fünf halbe Tage in einer festen Regelung arbeitet und „zweieinhalb“, wenn er seine Leistungen in einem variablen Zwei-Wochen-Zyklus erbringt.

Bei einer vollständigen Laufbahnunterbrechung eines Arbeitnehmers müssen Sie sowohl in der Zone „Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung“ als auch in der Zone „durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers“ den Wert Null angeben.

Für einen Arbeitnehmer mit unregelmäßigen oder unbestimmten Leistungen (z. B. freiwillige Feuerwehr) entspricht die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Maßperson“ der Anzahl der Stunden, die bei Ihrer Verwaltung für einen Vollzeitmitarbeiter üblich ist. Die „durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers“ entspricht der Anzahl der Stunden, die im Quartal geleistet wurden, geteilt durch 13.

E. TYP DES ARBEITSVERTRAGS

6.4.306

Hier muss man angeben, ob es sich um eine **Vollzeit-** bzw. eine **Teilzeit-beschäftigung** handelt.

Die arbeitsrechtliche Qualifikation ist hier betroffen. So wird ein Arbeitnehmer mit einem vollzeit-lichen Arbeitsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (z.B. bei einer teilweisen Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit) mit der Angabe „voll-zeit-lich“ gekennzeichnet werden.

Folgende Personen werden als **Vollzeit-beschäftigte** betrachtet:

1° der Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitsdauer mit der maximalen vollzeitlichen Arbeitsdauer übereinstimmt, die in der Verwaltung kraft einer beliebigen arbeitsrechtlichen Grundlage zur Bestimmung der Arbeitsdauer gilt (Gesetz, Statut, Einzelvertrag usw.);

2° der Arbeitnehmer, der in einer Arbeitsregelung eingestellt wird, in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom **30.12.1982** über die Versuche zur Anpassung der Arbeitszeit in Unternehmen mit Blick auf eine Neuverteilung der verfügbaren Arbeit und der Recht auf Lohn/Gehalt entsprechend dem Lohn/Gehalt der Maßperson (z.B. Hansenne-Experimente) hat;

3° die Lehrkraft, die in einer Bildungsanstalt beschäftigt ist, die durch eine Gemeinschaft oder ein Organ gegründet bzw. bezuschusst wird, dem die Gemeinschaft ihre Befugnisse als Schulträger übertragen hat, kraft einer Arbeitsregelung, die normalerweise im Schnitt pro Woche eine Anzahl von Stunden umfasst, die einem vollständigen Stundenplan entsprechen.

Wer nicht zu einer dieser Kategorien gehört, wird als **Teilzeitarbeitnehmer** betrachtet.

Die Begriffe vollzeitlich und teilzeitlich müssen pro Beschäftigungszeile bewertet werden.

Ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig zwei Teilzeitarbeitsverträge hat (beispielsweise einen unbefristeten Teilzeitarbeitsvertrag und während einer bestimmten Periode einen Teilzeitarbeitsvertrag als Vertreter im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung), wird deshalb auf den zwei Beschäftigungszeilen als teilzeitlich angegeben - auch dann, wenn diese zusammen eine Vollzeitstelle bilden. Für diese Arbeitnehmer müssen Sie auch je Beschäftigungszeile die normale, durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers und der Maßperson angeben.

Durch Addieren dieser normalen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeits-dauer des (Teilzeit-) Arbeitnehmers im Vergleich zur Maßperson kann in diesen Fällen ermittelt werden, dass es sich im Grunde um einen Vollzeit-arbeitnehmer handelt

F. MASSNAHME ZUR NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT

6.4.307

Für die Lokal- und Provinzverwaltungen sind in dieser Zone nur vier Werte zugelassen:

3 = Vollständige Unterbrechung der Berufslaufbahn; nur die Regelungen mit Arbeitslosenhilfe werden gemeldet;

4 = Teilweise Unterbrechung der Berufslaufbahn; nur die Regelungen mit Arbeitslosenhilfe werden gemeldet;

5 = angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d.h. wenn der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeitsleistungen erbringt, für die er, gemessen an dem Lohn, den er normalerweise

erhalten müsste, einen geringeren Lohn erhält (z. B. bei Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des zuständigen Arztes). Dies gilt sowohl für eine Ermäßigung des Stundenlohns als auch für eine Ermäßigung der Zahl der zu leistenden Tage (Stunden) oder eine Kombination von beiden.

7 = Verringerung der Leistungen infolge einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995. Es betrifft gesetzliche Regelungen, wobei **individuelle** Arbeitnehmer ihre Leistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Bei einer Halbzeit-Frühpension und der freiwilligen Viertagewochenregelung ist vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag erhalten, um den **Lohn-/Gehaltsverlust** gegenüber den früheren Leistungen **teilweise auszugleichen**. Dieser Betrag muss als separates Lohnelement gemeldet werden (mit Zahlungscode 851 und 452).

Die Abwesenheitstage für andere Formen einer Laufbahnunterbrechung als die mit Arbeitslosenhilfe (Code 4) oder die gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 (Code 7), werden mit Leistungscode 30 angegeben.

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 wiedergegeben.

Beispiel:

Ein Vollzeit Arbeitnehmer arbeitet in einer freiwilligen Viertagewochenregelung. Er wird krank und nach einer Periode der vollen Arbeitsunfähigkeit darf er die Arbeit mit Erlaubnis des beratenden 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 „Maßnahme zur Verkürzung der Arbeitszeit“ (Code 7) erwähnt wird.

Sobald er die Arbeit wieder aufnimmt, wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ nur „angepasste Arbeit“ (Code 5) erwähnt wird. Wenn er die Arbeit nachträglich wieder voll aufnimmt, wird wieder eine Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „Maßnahme zur Verkürzung der Arbeitszeit“ angegeben wird (Code 7).

G. ARBEITSWIEDERAUFNAHME NACH EINER ARBEITSUNFÄHIGKEIT MIT ERLAUBNIS DES ZUSTÄNDIGEN ARZTES

6.4.308

Hin und wieder gibt es Arbeitnehmer, die nach einer Periode einer vollen Arbeitsunfähigkeit in Erwartung einer vollständigen Genesung die Arbeit beim selben Arbeitgeber mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen (progressive Beschäftigung). Was den Lohn betrifft, gibt es dann zwei Möglichkeiten: Entweder bekommt er seinen normalen (Stunden-) Lohn oder er hat nur Anspruch auf einen Teil seines früheren (Stunden-)Lohns aufgrund einer geringeren Leistungsfähigkeit.

Für die Meldung eines Arbeitnehmers in einer derartigen Periode einer Arbeitswiederaufnahme gelten folgende Regeln:

Die Angaben bezüglich der Periode der Arbeitswiederaufnahme werden stets auf einer separaten Beschäftigungszeile angegeben.

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

In der Zone „Art des Arbeitsvertrags“ füllen Sie „Vollzeit“ aus, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der vor der Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitswiederaufnahme arbeitsrechtlich vollzeitlich beschäftigt wurde; Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird stets die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt; In der Periode der Arbeitswiederaufnahme müssen für alle Arbeitnehmer pro Leistungscode die Anzahl der Stunden und Tage sowie die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Maßperson angegeben werden (bei einem Arbeitnehmer mit Vollzeitvertrag sind beide selbstverständlich miteinander identisch beispielsweise 38/38).

Beispiel:

Ein Angestellter, der vollzeitlich in einer Fünftagewochenregelung (38 Wochenstunden) arbeitet, wird am 10.01.2005 krank. Bis 15.08.2005 bleibt er voll arbeitsunfähig. Vom 16.08.2005 bis 15.09.2005 nimmt er die Arbeit teilweise wieder auf, dies an drei halben Tagen pro Woche. Ab 16.09.2005 nimmt er die Arbeit wieder voll auf.

Meldung für das erste Quartal 2005:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der der Lohn und die Tage, die mit der gearbeiteten Periode und dem garantierten Lohn übereinstimmen, sowie die Anzahl der Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit, angegeben werden.

Meldung für das zweite Quartal 2005:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage und 494 Stunden) wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben.

Meldung für das dritte Quartal 2005:

Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:

BZ 1: Diese betrifft die Periode vom 01.07. bis 15.08. Auf dieser Zeile werden die Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (32 Tage und 243,2 Stunden).

BZ 2: 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. 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 wöchentlichen vertraglichen Arbeitstage bleibt unverändert („5“).

Sowohl beim Leistungscode für die tatsächlichen Leistungen als auch beim Hinweiscode für Krankheit geben Sie die folgenden Tage und Stunden an.

Code für gearbeitete Tage: 6 Tage (= die Umrechnung der 12 gearbeiteten halben Tage); gearbeitete Stunden: 45,6.

Code für Krankheit: 11 Tage (= die 5 Tage, an denen nicht gearbeitet wurde und die Umrechnung der 12 Tage, an denen stets ein halber Tag gearbeitet wurde); Stunden unter Hinweiscode für Krankheit: 83,6.

BZ 3: Dies betrifft die Periode vom 16.09. bis 30.09. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage, die Stunden und der entsprechende Lohn angegeben.

H. MASSNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

6.4.309

Nur die folgenden Arbeitnehmer sind hier gemeint (siehe Anlage 36 des Glossars):

1 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 495 (duale Arbeits- und Schulsysteme);

2 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen der folgenden Maßnahmen zur Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung, des Lebenslohns oder der finanziellen Sozialhilfe. Der Code darf nur benutzt werden für:

 eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten

 Berufsumschulungsprogramms;

 eine Beschäftigung im Rahmen der sozialen Eingliederungswirtschaft;

3 = Arbeitnehmer, der als Ersatz eines Arbeitnehmers eingestellt wird, der sich bei halber Stelle für Frühpension oder die freiwillige Viertagewochenregelung entschieden hat (Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor);

5 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen eines PRIME-Projekts;

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ eins (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

11 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ zwei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

12 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ drei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

13 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ eins (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

14 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Vertrags für eine erste Arbeitsstelle (einen Job für Anfänger) Typ zwei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

15 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ drei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

16 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ eins (im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

17 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ zwei (im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

18 = ausländischer Arbeitnehmer, der im Rahmen eines

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Erstbeschäftigungsabkommens Typ drei (im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 3° des Gesetzes vom **24.12.1999**) angeworben wurde;

21 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 25 eingestellt wurde (Zwischendepartementaler Haushaltsfonds zur Förderung der Beschäftigung);

Diese Angabe müssen Sie stets erwähnen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer für die eine oder andere Beitragsermäßigung in Frage kommen oder nicht.

Wenn ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (z.B. ein Vertrag für eine erste Arbeitsstelle und eine freiwillige Viertage-wochenregelung) hat der Code für den Vertrag für einen Anfängerjob Vorrang. In diesem Fall geben Sie deshalb in dieser Zone nur den Code an (10 bis 18).

I. STATUT

6.4.310

Einer der nachstehenden Codes ist nur zu verwenden, wenn der Arbeitnehmer zu einer der genannten Kategorien (siehe Anlage 21 des Glossars) gehört.

B = freiwillige Feuerwehrleute

C = Hausmeister Es betrifft den Haushüter oder Aufseher in einem Gebäude, in dem er wohnt.

E = Personal der Bildungsanstalten. Es betrifft alle Arbeitnehmer der Bildungsanstalten, außer denjenigen, die mit einem anderen Code angegeben werden (= nicht nur das Lehrpersonal, sondern auch das Verwaltungspersonal, die Arbeitnehmer, die für die Mittagsaufsicht zuständig sind, die Busbetreuer usw.).

LP = Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen Es betrifft Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber durch einen Vertrag von kurzer Dauer (weniger als eine Woche) und für eine Beschäftigung gebunden sind, die pro Tag nicht die normale Dauer eines Werktages erreicht. Es handelt sich beispielsweise um Aushilfskräfte in der Cafeteria eines Schwimmbads, (nicht freigestellte) Betreuer im soziokulturellen Sektor usw., die nur für einige Stunden angeworben werden.

M = Ärzte

P = Polizeibeamte

PC = Zivilbeamte der Polizei

S = Saisonarbeiter. Dies sind Arbeitnehmer, die Arbeit in Perioden durchführen, deren Dauer beschränkt ist, entweder wegen der saisongebundenen Art der Arbeit oder weil die sie beschäftigenden Verwaltungen zu bestimmten Zeiten des Jahres dazu gezwungen sind, Aushilfspersonal anzuwerben.

SP = Berufsfeuerwehrleute

T = Teilzeitarbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom **24.07.1987** (= diskontinuierlicher Arbeiter, kein Heimarbeiter oder Arbeitnehmer, der durch ein zugelassenes Zeitarbeitsbüro einem Entleiher zur Verfügung gestellt wird). Es sind Arbeitnehmer, die mit einem „Arbeitsvertrag für die Ausführung einer befristeten Arbeit“ eingestellt werden, um einen festen Arbeitnehmer zu vertreten oder einer befristeten Arbeitszunahme zu entsprechen oder die Ausführung einer Sonderarbeit sicherzustellen. Dieser Vertrag muss von einem normalen befristeten Vertrag

unterschieden werden, der nicht den besonderen Bedingungen eines Arbeitsvertrags für die Ausführung einer befristeten Arbeit entsprechen muss. Deshalb muss auch der Code T nicht für einen Vertretungsvertrag ausgefüllt werden, der in Anwendung von Artikel 11 ter des Gesetzes vom **07.07.1978** abgeschlossen wurde.

V = Betreuungs- und Pflegepersonal und medizinisches Hilfspersonal. Es betrifft Betreuungs- und Pflegepersonal (Krankenpfleger, Hebammen, Betreuer/-innen) und das medizinische Hilfspersonal.

Im Glossar vor dem 01.01.2005 wurde das Statut einiger Arbeitnehmer mit einem Funktions-code angegeben. Nachstehend finden Sie eine Entsprechungstabelle zwischen den „Statut“-Codes der DMFAPPL und den Funktionscodes vor dem 01.01.2005. Die früheren Funktionscodes, die in folgender Tabelle fehlen (beispiels-weise Sekretär, Einnnehmer usw.), müssen in der DMFAPPL nicht mehr angegeben werden.

STATUT: ENTSPRECHUNGSTABELLE		
<u>Beschreibung</u>	CODE STATUT DMFAPPL	FUNKTIONS- CODE vor 01.01.2005
freiwillige Feuerwehrleute	B	74
Hausmeister	C	22
Personal der Bildungsanstalten	E	40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49
Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen	LP	/
Ärzte	M	31, 32, 33
Polizeipersonal	P	61, 62, 63
Zivilbeamte der Polizei	PC	64
Saisonarbeiter	S	/ (°)
Berufsfeuerwehr	SP	71, 72, 73
befristet eingestellte Arbeitnehmer	T	/
Betreuungs- und Pflegepersonal und Personal in medizinischen Hilfsberufen	V	35, 36, 37

* In der Meldung vor dem 1.1.2005 wurde ein Saisonarbeiter nicht mit einem Funktionscode, sondern mit Code 8 in der Zone „Statut der Funktion“ angegeben.

J. BEGRIFF „PENSIONIERT“

6.4.311

Muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind. Es betrifft die Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente oder eine gesetzliche Hinterbliebenenrente haben.

K. TYP DES LEHRLINGS

6.4.312

Einer der nachstehenden Codes ist nur zu verwenden, wenn der Arbeitnehmer zu einer der Kategorien gehört.

3 = Lehrling in Ausbildung zum Unternehmensleiter

4 = Lehrling mit einem Vertrag für sozioprofessionelle Eingliederung, der durch die Gemeinschaften und Regionen anerkannt wird

5 = Praktikant mit einem Berufseinführungsvertrag

Die Codes 3 und 4 dürfen nur bei den Arbeitnehmerkennzahlen 133 und 233 benutzt werden.

Der Code 5 darf nur bei den Arbeitnehmerkennzahlen 133 und 233 (bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche achtzehn wird) und den Arbeitnehmerkennzahlen 101 und 201 verwendet werden (ab dem ersten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche neunzehn wird).

L. ART DER BEZAHLUNG

6.4.313

Diese Angabe füllen Sie nur für Arbeitnehmer aus, die:

einen Stücklohn empfangen oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;

ganz oder teilweise mit einer Provision bezahlt werden;

über das System der Dienstleistungsschecks bezahlt werden.

Es wird nicht zwischen Arbeitnehmern unterschieden, die pro Auftrag oder mit einem Akkord- bzw. Stücklohn bezahlt werden.

Das heißt, dass – wenn ein Arbeitnehmer von einer Akkordbezahlung zu einer Bezahlung auf Provisionsbasis wechselt – eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden muss. Wenn jemand von einer Akkordbezahlung zu einer Bezahlung pro Auftrag wechselt, beginnt keine neue Beschäftigungszeile.

Unter den Begriff „Provision“ fällt jede Form von Entgelt, bei dem der Lohn/das Gehalt eines Arbeitnehmers ganz oder teilweise abhängig von dem von ihm erzielten Umsatz festgelegt wird (verkaufte Produkte, erbrachte Dienstleistungen...).

Es ist 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 (Heimarbeiter, die einen Stück- oder Akkordlohn empfangen, Künstler mit einem Vertrag für eine bestimmte Arbeit mit einem Stücklohn usw.)

Alle Arbeitnehmer, die mittels Dienstleistungsschecks beschäftigt werden, müssen mit dem Code „Dienstleistungsscheck“ angegeben werden.

**M. FUNKTIONSNUMMER FÜR MIT TRINKGELDERN BEZAHLTE
ARBEITNEHMER**

6.4.314

Diese Nummer müssen Sie für alle Arbeitnehmer angeben, für die die Beiträge auf Pauschallöhne berechnet werden. Die Liste mit den Funktionsnummern der LSSPLV finden Sie in Anlage 38 des Glossars.

**N. ZAHLUNG IN ZEHNTELN ODER ZWÖLFTELN (IM
UNTERRICHTSWESEN)**

6.4.315

In diesem Bereich ist anzugeben, ob die Lehrkraft in Zehnteln oder Zwölfteln bezahlt wird. Diese Zone wird nur für das Lehrpersonal ausgefüllt und wird **nicht** für das Verwaltungspersonal einer Bildungsanstalt verwendet.

O. NACE-CODE

6.4.316

Der NACE-Code gibt an, zu welchem Sektor der Arbeitnehmer für jene Leistungen gehört, die auf der Beschäftigungszeile angegeben werden.

Die pauschale Beitragsermäßigung von maximal € 354,92 für die „soziale Maribel“-Maßnahme wird anhand des NACE-Codes und der minimalen Halbzeitbeschäftigung berechnet (siehe weiter unten).

Um den Sektor mit dem dazugehörigen Code zu wählen, bestimmt man die Hauptaktivität des Dienstes oder der Abteilung beim Arbeitgeber, für den die Leistungen erbracht werden. In der strukturierten **Anlage 31** finden Sie eine Liste der NACE-Codes, die für das LSSPLV gelten.

Wenn der Arbeitnehmer für die erbrachten Leistungen, die zur Beschäftigungszeile gehören, gleichzeitig in verschiedenen Diensten aktiv ist, zu denen verschiedene NACE-Codes gehören, muss der Code der wichtigsten Aktivität eingetragen werden. Dies erfolgt, indem die Aktivität des Dienstes gewählt wird, in dem der Arbeitnehmer die meisten Stunden leistet.

Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst wechselt, nimmt man die Aktivität des Dienstes am letzten Tag des Quartals oder am letzten Arbeitstag des Arbeitnehmers.

Wenn es nicht möglich ist, beim Arbeitgeber verschiedene Dienste zu unterscheiden oder wenn der Dienst allgemeine politische Aufgaben durchführt, die typisch für die Lokalverwaltung sind, wählt man den Sektor der Hauptaktivität des Arbeitgebers. In einigen Fällen müssen bestimmte Dienste aber einen separaten Code erhalten, der detailliertere Informationen zur spezifischen Aktivität des Dienstes enthält, in dem die Leistungen erbracht werden, wobei diese Aktivität deshalb von der allgemeinen Hauptaktivität des Arbeitgebers abweicht. Nachstehend finden Sie die Dienste, die separat anzugeben sind. Dienste, für die kein separater Code und keine separate Beschreibung verfügbar sind, erhalten den allgemeinen Code.

Kommunal- und Provinzverwaltungen

Dienste oder Teile der Lokalverwaltungen, die auf das Gemeinwohl ausgerichtet sind (z. B. Kinderbetreuung, Gemeindearbeit, beschützende Werkstätten usw.), Gesundheit (Krankenhäuser, Krankentransport usw.), Bildung (kommunales und provinzielles Unterrichtswesen usw.), Kultur (Kulturbeauftragter, Bibliotheken, Museen, Archive, Kulturzentren usw.), Sport (Sportfunktionär, Schwimmbad, Sport-halle usw.), Umwelt (Containerpark, Förster, Straßenreinigung usw.), Tourismus oder Erholung (Campingplätze, Jugendherbergen, Feriendörfer, touristische Dienste usw.), Industrie (Hafenbetrieb, Elektrizitätswerk, Schlachthaus usw.), öffentliche Sicherheit (Feuerwehr), Kreditgewährung (Pfandhaus), erhalten einen detaillierteren Code, der vom allgemeinen Code für Kommunal- oder

Prozessverwaltungen abweicht.

Die übrigen Dienste wie die Verwaltungsbehörden (Einwohnermeldeamt, Umwelt-amt, Personalwesen usw.) und die unterstützenden Dienste (Dienst für Grünanlagen, technischer Dienst usw.) bei Kommunen oder Provinzen erhalten den allgemeinen Code, der die Hauptaktivität des Arbeitgebers wiedergibt (75.113 für Provinzen und 75.114 für Kommunen).

ÖHSZ

Die Dienste, die sich mit Gesundheit (ÖHSZ-Krankenhäuser, ÖHSZ-Heimpflege) und gesellschaftlichen Dienstleistungen (ÖHSZ-Altenheime, ÖHSZ-Kinderbetreuung, Heim- und Altenpflege, Behinderteneinrichtungen usw.) befassen, erhalten einen eigenen Code.

Die übrigen allgemeinen Dienste der ÖHSZs und die allgemeinen „Beistandsdienste“ erhalten den allgemeinen Code für ÖHSZ (75.115).

Interkommunale Einrichtungen

Für Interkommunale Einrichtungen muss der Code der betreffenden Hauptaktivität genommen werden.

Wenn die Interkommunale Einrichtung in verschiedenen Sektoren aktiv ist, zu denen mehrere Codes gehören, wählt man den Code, der am besten dem Dienst entspricht, der die Leistungen erbringt.

Polizeizonen

Alle Mitglieder der lokalen Polizei erhalten den Code 75.245 („lokale Polizei“).

Einige Beispiele:

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen als Rettungsschwimmer in einem kommunalen Schwimmbad. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code eines Schwimmbads eingetragen (92.613 Betreibung sonstiger Sportanlagen und Sporteinrichtungen).

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen in einem Provinzzentrum, das sich mit naturwissenschaftlicher Forschung befasst. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für Forschungsaktivitäten eingetragen (73.100 naturwissenschaftliche Forschungs- und Entwicklungsarbeit).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Pfleger beim häuslichen Pflegedienst eines ÖHSZ. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für soziale Dienstleistungen eingetragen (85.323 Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Wohnraumbeschaffung).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Informatiker bei einer Interkommunalen Einrichtung für die Stromverteilung. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für die Stromverteilung eingetragen (40.130 Verteilung von und Handel mit Elektrizität).

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Cafeteria eines ÖHSZ-Krankenhauses. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für das Krankenhaus eingetragen (85.110 Krankenhaus).

P. MELDUNG VON TAGESELTERN, DIE NICHT DURCH EINEN ARBEITSVERTRAG GEBUNDEN SIND

6.4.317

Das Gesetz erlegt dem zugelassenen Dienst, dem die Tageseltern beigetreten sind, die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass die öffentlichen Verwaltungen, die einen anerkannten Betreuungsdienst organisieren, die Tageseltern auf der Meldung angeben und die geschuldeten Beiträge bezahlen müssen.

Auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gibt die Verwaltung die Arbeitgeberkategorie 958 und die Arbeitnehmerkennzahl 761 für „Tageseltern“ sowie den Anfang und das Ende des Quartals an. Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile muss die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche“ angegeben werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Maßperson stets 38 Stunden pro Woche arbeitet. Für die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung wird davon ausgegangen, dass die Tageseltern 5 Wochentage arbeiten.

Um die Leistungen angeben zu können, werden einige spezifische Leistungscodes verwendet. Zur Berechnung der Leistungen und der Ermäßigung kann ein Excel-Spreadsheet verwendet werden, das von der Website des LSSPLV <http://www.lssplv.fgov.be> heruntergeladen werden kann.

Q. PRAKTISCHE BEISPIELE FÜR DIE ARBEITSREGELUNG, DIE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON, DIE NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT UND DAS STATUT DES ARBEITNEHMERS

6.4.318

In einer Verwaltung wird normalerweise an fünf Wochentagen (38 Stunden pro Woche) gearbeitet, wobei an jedem Tag gleich viele Stunden geleistet werden. (7.36 Stunden dezimal ausgedrückt als 7,60).

Die Angabe von Statut und Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit werden in die Beispiele nur aufgenommen, wenn sie im betreffenden Fall ausgefüllt werden müssen.

Beispiele für feste Beschäftigungen

A. Ein Arbeitnehmer wird vollzeitlich beschäftigt entsprechend der üblichen Arbeitsregelung.

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

B. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich an 3 Tagen pro Woche, 7.36 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

C. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich an 5 Wochentagen, 4 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 (4 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

D. Ein Arbeitnehmer wird 3 Tage in Woche 1 und 2 Tage in Woche 2 beschäftigt (mit einem immer wiederkehrenden Zyklus), und dies 7.36 Stunden/Tag:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 2,5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden 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 Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich

F. Ein Gelegenheitsarbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag für 2 Tage, 7.36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Statut: S

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 pro Woche 25 Stunden, verteilt über fünf Tage, arbeiten würde:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 25 $\{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: teilzeitbeschäftigt

In der Annahme, dass er, wenn er länger im Dienst bleiben würde, pro Woche 20 Stunden, verteilt über vier Tage, arbeiten würde:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20

$$\{(4 + 6) : 2\} \times 4\}$$

- 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 Animator an einem Sporttag) eingestellt.

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Statut: LP

Beispiele von Arbeitnehmern im Rahmen der Laufbahnunterbrechung

I. Ein Vollzeitarbeitnehmer unterbricht in einer bestimmten Periode vollzeitlich seine Laufbahn.

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 0
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3

J. Ein Vollzeitarbeitnehmer unterbricht in einer bestimmten Periode teilzeitlich seine Laufbahn (3 Tage Arbeit und 2 Tage Laufbahnunterbrechung pro Woche)

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8
(7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden der Maßperson (S): 38
- Typ des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 4

TITEL 5

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

K A P I T E L 1

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

6.5.101

Als allgemeines Prinzip gilt, dass die Lohnangaben des Quartals pro Beschäftigungszeile aufzuschlüsseln sind.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Löhne pro Code zusammengezählt. Mit anderen Worten: Falls ein Arbeitnehmer verschiedene Lohn-/Gehaltsbestandteile erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Summen auf Quartalsbasis in der Beschäftigungszeile zusammengefasst. Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Entschädigung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

K A P I T E L 2

ZEILENNUMMER BEZAHLUNG

6.5.201

Die Zeilennummer Bezahlung ist die laufende Nummer der Bezahlung 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.

K A P I T E L 3

ZAHLUNGSCODE

6.5.301

Der Entlohnungscode gibt den betreffenden Vorteil an. Das LSSPLV geht davon aus, dass es für jede Lohnkomponente einen spezifischen Lohn- oder Zahlungscode gibt. Ab dem **01.01.2005** müssen Sie allerdings darauf achten, dass die Lohnangaben pro Entlohnungscode auf dem Niveau der Beschäftigungszeile zusammengezählt werden.

Auf den folgenden Seiten finden Sie pro Entlohnungscode-Kategorie eine Übersicht über die Änderungen im Vergleich zur Meldung vor dem **01.01.2005**.

Eine vollständige und detaillierte Behandlung des Lohnbegriffs, auf den Sozial-sicherheitsbeiträge geschuldet werden, und des Lohnbegriffs, auf den Pensionsbeiträge für Festangestellte geschuldet werden, finden Sie in „Teil 4. Titel 1. Der Lohnbegriff“.

A. DER GRUNDLOHN

6.5.302

Der **normale Lohn** wird mit dem Zahlungscode 101 angegeben. Auf den normalen Lohn oder den Grundlohn ohne gesetzliche oder übertarifliche Prämien und Entschädigungen werden Sozialversicherungsbeiträge fällig. Er umfasst:

- den Lohn/das Gehalt für normale, tatsächlich geleistete Arbeit für Vertragsarbeitnehmer
- das Tarifgehalt der Festangestellten
- die Trink- und Bedienungsgelder für Arbeitnehmer, die mit Trink- und Bedienungsgeldern vergütet werden (vor dem 01.01.2005 wurden diese mit dem Lohncode 110 angegeben).
- die Pauschalzahlungen für Arbeitnehmer, die mit Pauschalzahlungen vergütet werden (vor dem 01.01.2005 wurden diese mit dem Lohncode 111 angegeben).
- den bei Krankheit oder Unfall garantierten Lohn (garantierten Tageslohn, garantierten Lohn erste Woche für Arbeiter, ~~und~~ garantiertes Monatsgehalt für Angestellte und die weitere Auszahlung des Gehalts für die Festangestellten. Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und Unfälle nach Gemeinrecht als auch um vorübergehende Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer anerkannten Berufskrankheit in der öffentlichen Regelung (vor dem 01.01.2005 wurde dies mit Lohncode 101 angegeben).
- die Entschädigung in Höhe von 90% infolge eines Arbeitsunfalls
- das einfache Urlaubsgeld (dies wurde vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 101 angegeben)
- den Lohn/das Gehalt bei Abwesenheit mit Lohn-/Gehaltsfortzahlung (dies wurde vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 101 angegeben)
- die Entschädigung wegen Krankheit oder Gebrechen für Verfügbarkeit (vor dem 01.01.2005 wurden diese mit Lohncode 121 angegeben).
- die Sachvorteile für Hausmeister, die nur mit Sachvorteilen bezahlt werden (vor dem 01.01.2005 wurden diese mit Lohncode 150 angegeben).
- die Überstunden des bezuschussten Vertragspersonals.

Was den Garantielohn betrifft, ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass bei Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme im Falle von Krankheit oder Unfall nach Gemeinrecht ein Garantielohn nur dann erneut geschuldet wird, wenn die wiederaufgenommene Arbeit mindestens vierzehn Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme

stets erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

B. DER ANGEPASSTE LOHN BEI KRANKHEIT ODER UNFALL

6.5.303

Auf den **angepassten Lohn bei Krankheit und Unfall** werden keine Sozialversicherungsbeiträge fällig.

Mit Zahlungscode 212 wird die Entschädigung bei Krankheit und Unfall für den Zeit-raum von sieben Tagen nach dem Garantiewochenlohn angegeben. Dies betrifft die Ent-schädi-gung gemäß 60% des Anteils am Normallohn/-gehalt, der die Lohn-/Gehalts-grenze, die für die Berechnung der Kranken- und Invalidenleistung in Frage kommt, nicht überschreitet. Zahlungscode 212 wird in der DMFAPPL für alle vertrag-lichen Handarbeiter und vertraglichen Geistesarbeiter angewandt, die probeweise oder für einen Zeitraum von weniger als 3 Monaten angestellt waren.

Mit Zahlungscode 213 wird in der DMFAPPL der Ausgleich für die zweite, dritte oder vierte Woche der Arbeitsunfähigkeit angegeben. Zahlungscode 214, der vor dem 01.01.2005 diente, den Ausgleich für die dritte oder vierte Woche anzugeben, wurde abgeschafft.

Mit Lohncode 215 werden alle anderen Ergänzungen für Krankheit oder Unfall gemeldet. Ein Arbeitgeber, der unter die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors fällt und als Vorschuss auf die Auszahlungen des Arbeitsunfallversicherers einem Arbeitnehmer einen Betrag zahlt, der einen Arbeitsunfall erleidet, muss dies mit Code 215 melden.

Ab dem 01.01.2005 wurden die Lohncodes für die Entschädigungen wegen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls in der Regelung des Privatsektors abgeschafft.

C. DIE ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR BERUFSSKRANKHEITEN IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

6.5.304

Der Lohncode 140 wird – sowohl für das vertragliche als auch das fest ernannte Personal – für die Entschädigung in der Periode der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wegen einer anerkannten Berufskrankheit verwendet. Die vollständige Entschädigung (90% des Lohns) muss mit diesem Code angegeben werden.

Im Gegensatz zu den Meldungen vor dem 01.01.2005 werden die Arbeitgeber-beiträge für die Sozialversicherung (die nach einer Anerkennung einer vorüber-gehenden Arbeitsunfähigkeit zurückerstattet wurden) nicht mehr eingenommen, sodass sie nachträglich nicht mehr zurückerstattet werden. In der DMFAPPL zahlt der Arbeitgeber nur die persönlichen Sozialversicherungsbeiträge.

D. DIE ENTSCHÄDIGUNGEN BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS

6.5.305

Die Entschädigungen, die einem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden, werden mit den Codes 130 und 131 angegeben.

Mit Zahlungscode 130 werden die in Arbeitszeit ausgedrückten Entschädigungen angegeben. Es betrifft **ausschließlich** Entschädigungen, die vertraglichen Personal-mitgliedern zugebilligt werden und auf die aufgrund von Artikel 19, § 2 des

König-lichen Erlasses vom 28.11.1969 Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden:

Entschädigungen für unberechtigte einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber;

Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer bezahlt werden, wenn das Dienstverhältnis im guten Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird;

Entschädigungen aufgrund ausbleibender Wiedereinsetzung, die Delegierten oder Bewerbern bei den Betriebsausschüssen für Sicherheit, Gesundheit und Verschönerung der Arbeitsplätze oder Gewerkschaftsdelegierten gezahlt werden.

Daher handelt es sich hier nicht um den Lohn/das Gehalt für die Kündigungsfrist, sondern um Entschädigungen, die der Arbeitgeber zahlen muss, weil keine oder eine zu kurze Kündigungsfrist eingehalten wird.

Ausschließlich für die mit Lohncode 130 anzugebenden Lohn-/Gehaltsdaten muss das Anfangs- und Enddatum des dadurch abgedeckten Zeitraums angegeben werden (siehe weiter unten). 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.

Mit dem Zahlungscode 131 werden die Entschädigungen angegeben, die NICHT in Arbeitszeit ausgedrückt werden. Es handelt sich hier um Beträge:

die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags bezahlt werden (zum Beispiel Abschiedsprämien)

auf die Sozialversicherungsbeiträge fällig werden

die nicht durch Zahlungscode 130 berücksichtigt werden.

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.

E. DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN

6.5.306

Für jede zusätzliche Entschädigung gibt es grundsätzlich einen Lohn-/Gehaltscode. Bei diesen Codes wird zwischen zusätzlichen Entschädigungen allgemeiner Art und solchen unterschieden, die für bestimmte Personalkategorien spezifisch sind.

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen **allgemeiner Art** können allen Personalmitgliedern gewährt werden. Sie werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und 801 bis 899 angegeben.

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen, die für **bestimmte Personalkategorien spezifisch sind**, werden mit den Lohncodes 501 bis 599 und 901 bis 999 angegeben. Diese Lohncodes sind für Prämien, Zulagen, Entschädigungen und Vergütungen zu verwenden, die nur spezifischen Personalkategorien zugebilligt werden (Feuerwehrleute, Polizei-, Lehr-, Pflegepersonal usw.). Für diese besonderen Personalkategorien muss auch die Zone „Statut“ (siehe 6.4.310) angegeben werden.

Die zusätzlichen Entschädigungen, für die Sozialversicherungsbeiträge **fällig** werden, müssen stets mit den Zahlungscode 801 bis 999 angegeben werden.

Zusätzliche Entschädigungen, die von **Sozialversicherungsbeiträgen freigestellt** sind, müssen stets mit den Zahlungscode 401 bis 599 angegeben werden.

Für die fest angestellten Personalmitglieder bleibt der Unterschied zwischen den Codes für zusätzliche Entschädigungen beibehalten, je nachdem, ob sie Artikel 30, § 2, 4° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 entsprechen. Die zusätzlichen Entschädigungen, die Artikel 30 nicht entsprechen und deshalb nicht von Sozialversicherungsbeiträgen freigestellt sind, müssen wie die Entschädigungen der Vertragsarbeiter mit den Lohncodes 801 bis 999 angegeben werden.

Jeder Lohncode hat in der DMFAPPL eine eindeutige Bedeutung, abhängig davon, ob der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Die Nummer des Lohn-codes enthält keinen Hinweis darauf, ob Pensionsbeiträge für die Entschädigung fällig werden oder nicht.

DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN ALLGEMEINER ART

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen **allgemeiner Art** werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und 801 bis 899 angegeben.

Vorteile als Sachleistungen oder in Form von Schecks sind in der DMFAPPL mit den Lohncodes 804 oder 806 anzugeben, falls die Vorteile sozialversicherungspflichtig sind. Falls sie beitragsfrei sind, ist Lohncode 404 oder 406 zu verwenden.

Die Lohncodes 404 und 804 werden in Abhängigkeit von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt. Die Lohncodes 406 und 806 werden benutzt, wenn Vorteile unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals gearbeiteten Tage zugebilligt werden.

Die Sachvorteile (Wohnung, Strom, Heizung usw.) von **Hausmeistern**, die neben ihrem Sachvorteil auch einen Lohn empfangen, werden mit Lohncode 404 oder 804 angegeben.

Wenn der Hausmeister fest angestellt wurde und für eine Nebenfunktion als Hausmeister in der Verlängerung der Hauptfunktion (z. B. Bademeister, der Hausmeister des städtischen Schwimmbads ist) einen Sachvorteil erhält, muss Code 401 oder 801 (Überstundenlohn) verwendet werden .

Für die **anderen Zulagen und Prämien** gibt es ab 01.01.2005 vier Lohncodes.

Falls die anderen Zulagen, Prämien oder Entschädigungen unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt werden, sind Lohncode 433 (freigestellt von Sozialversicherungspflicht) und Lohncode 833 (sozialversicherungspflichtig) zu verwenden.

Falls die Entschädigungen unmittelbar mit den während des Quartals erbrachten Leistungen zusammenhängen, sind Lohncode 434 (freigestellt von Sozialversicherungspflicht) und Lohncode 834 (sozialversicherungspflichtig) zu verwenden.

Mit den Codes 433, 434, 833 und 834 werden folgende Zulagen oder Entschädigungen angegeben:

- Entschädigungen für Belastungen, die nicht als normal und untrennbar mit dem Amt verbunden betrachtet werden können (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- Gehaltszuschläge für fest angestellte Hausmeister, die keinen Tariflohn erhalten und mit Vorteilen in Sachleistungen vergütet werden (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- Zusatzleistungen zum gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld (diese wurden vor

dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)

- Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- Geschenke und Geschenkgutscheine, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 434 und 834 angegeben)
- Zulagen, Entschädigungen und Prämien aller Art
- Vorteile aller Art (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 407 und 807 angegeben)
- Überstundenzulage, sektorspezifische Zulage oder ähnliche Jahresprämie (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 418 und 818 angegeben)
- Entschädigung für die Vorbereitung der Organisation und Aufsicht von Wahlen (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 420 angegeben)
- Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit (diese wurde vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 431 und 831 angegeben)
- Entschädigung für unregelmäßige oder unerwartete Arbeit (diese wurde vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 432 und 832 angegeben)
- Produktivitätsprämie (diese wurde vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 433 und 833 angegeben)
- 74,37 EUR pro Jahr, die dem in der anerkannten Familien- und Altenhilfe beschäftigten Personal zugebilligt werden (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 460, 860 und 517 angegeben)
- Umstrukturierungsprämie für das pflegende, betreuende und medizinische Hilfspersonal (diese wurde vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 513 angegeben).
- sonstige Sonderentschädigungen für das Pflege- und Betreuungspersonal (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit den Lohncodes 519 und 919 angegeben).
- sonstige Sonderentschädigungen für Ärzte (diese wurden vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 529 angegeben).

Die Kosten für den Arbeitgeber werden mit Lohncode 441 angegeben. Sie beziehen sich sowohl auf die Erstattung von Arbeitskleidung, Arbeitsmitteln und Fahrtkosten durch den Arbeitgeber als auch auf die Bereitstellung von Arbeitskleidung, Arbeitsmitteln und Fahrsmitteln und unterliegen nicht den Sozialversicherungsbeiträgen. Mit Zahlungscode 441 werden alle **Entschädigungen für Kleidung, Unterkunft oder Reise- und Aufenthaltskosten** angegeben.

Für die **Erschwernis- und Standortzulage** gibt es in der DMFAPPL zwei Lohncodes. Bei den Vertragsarbeitern ist die Entschädigung sozialversicherungs-pflichtig, was mit Lohncode 821 angegeben werden muss. Für die fest angestellten Arbeitnehmer ist die Zulage beitragsfrei und muss Lohncode 421 verwendet werden.

Die **Entschädigung für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen, die anderen Personalmitgliedern als denen in öffentlichen Feuerwehrdiensten und der Gemeindepolizei** zugebilligt werden, (Rundschreiben BA 94/09 vom 13.07.1994 des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft) ist sozialversicherungspflichtig und mit Lohncode 835 (Entschädigung für Nacht-, Samstags- oder Sonntagsleistungen) anzugeben.

Die **Gehaltsaufschläge und Prämien**, die im Rahmen des Gesetzes vom 10.04.1995 über die **Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor** zugebilligt werden, sind mit den Lohncodes 452 (freigestellt) und 851 (sozialversicherungspflichtig) anzugeben. Sie geben die Beträge an, die Arbeitnehmern gewährt werden, die ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem

Lohnverlust einschränken. Durch die gewährten Beträge soll der Lohnverlust in Bezug auf frühere Leistungen **teilweise** ausgeglichen werden.

Die Lohncodes 495 und 496, mit denen der **(fiktive) Lohn entlassener fest angestellter Personalmitglieder** angegeben wurde, wurden in der DMFAPPL abgeschafft. Entlassene Festangestellte müssen mit den Arbeitnehmerkennzahlen 671 und 672 (siehe 1.4.203) angegeben werden. Der Referenzbruttolohn muss im Block „Beitrag für entlassene, satzungsgemäß eingestellte Arbeitnehmer“ erwähnt werden.

DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR BESTIMMTE PERSONAL-KATEGORIEN

Die zusätzlichen Entschädigungen werden mit den Lohncodes 501 bis 599 angegeben, wenn keine Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, und mit den Lohncodes 901 bis 999, wenn Beiträge fällig werden.

Eine Reihe weiterer Entschädigungen, die vor dem 01.01.2005 mit verschiedenen Lohncodes angegeben wurden, sind in der DMFAPPL unter einem Lohncode zusammengefasst. Sonstige Codes, die wenig verwendet werden, wurden abgeschafft oder müssen mit einem Lohncode für eine zusätzliche Entschädigung allgemeiner Art angegeben werden.

Für **Pflege-, Betreuungs- und medizinisches Hilfspersonal** gibt es in der DMFAPPL keinen separaten Code mehr für die „Umstrukturierungsprämie (29,35 EUR/Monat)“, die „sonstigen spezifischen Entschädigungen“ (die mit den im Quartal erbrachten Leistungen zusammenhängen), die „Bereitschaftsentschädigung“ und die „Jahresprämie in Höhe von 74,37 EUR, die infolge des Beschlusses der flämischen Exekutive dem Personal gewährt wird, das in anerkannten Familien- und Altenpflegediensten beschäftigt wird“. Diese Entschädigungen werden in der DMFAPPL mit den allgemeinen Lohncodes angegeben.

Für **Ärzte** werden in der DMFAPPL mit Lohncode 921 sowohl die Tarife als auch das Garantiegehalt, der garantierte Anteil am Pool und die Honorare angegeben. Der variable Anteil am Pool muss mit Lohncode 924 angegeben werden.

Für die **freiwillige Feuerwehr** werden die Entschädigungen für (regelmäßige) Leistungen, die bei der Prüfung der Frage in Betracht kommen, ob die Grenze von 785,95 EUR erreicht wurde, in der DMFAPPL mit Lohncode 542 angegeben, sofern der Grenzbetrag **nicht** überschritten ist. Überschreiten die Entschädigungen den Grenzbetrag, muss Lohncode 942 verwendet werden. Ihre Verwaltung muss deshalb selbst bestimmen, ob der Grenzbetrag für die regelmäßigen Leistungen überschritten wurde.

Das Urlaubsgeld für die freiwillige Feuerwehr ist in der DMFAPPL mit den allgemeinen Lohncodes anzugeben. Ab dem 01.01.2005 gibt es keine besonderen Lohncodes mehr für das Urlaubsgeld der freiwilligen Feuerwehr.

Für das **Polizeipersonal (altes Statut) und die öffentliche Feuerwehr** kann eine Reihe zusätzlicher Entschädigungen mit den allgemeinen Lohncodes angegeben werden.

Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen für das Personal der Gemeindepolizei und der öffentlichen Feuerwehr (Königlicher Erlass vom 20.06.1994) werden in der DMFAPPL nicht mehr mit den allgemeinen Lohncodes 435 (von Sozialbeiträgen freigestellt) und 835 (sozialversicherungspflichtig) angegeben.

Die Diplomvergütung für das Personal der Gemeindepolizei und der öffentlichen

Feuerwehr (Königlicher Erlass vom 20.06.1994) kann in der DMFAPPL mit dem allgemeinen Lohncode 822 angegeben werden.

Der Gehaltszuschlag, der einem stellvertretenden Polizeikommissar zugebilligt wird, der im Bereitschaftsdienst von 22 Uhr bis 6 Uhr an Sonn- und Feiertagen arbeitet, kann in der DMFAPPL mit den Lohncodes 558 oder 958 angegeben werden. Wenn auf den Gehaltszuschlag Sozialversicherungs- und Pensionsbeiträge fällig werden, ist Lohncode 958 zu benutzen. Werden nur Pensionsbeiträge einbehalten, muss Lohncode 558 angewandt werden.

Die meisten anderen Lohncodes für das **Polizeipersonal des alten Statuts** bleiben in der DMFAPPL erhalten, aber die Entschädigung für den Bereitschaftsdienst, die auf Grund der Beschlüsse der Wallonischen Regierung vom 16.09.1993 und 14.07.1994 und auf Grund der Ministerbeschlüsse vom 16.12.1993, 19.12.1993, 13.12.1994 und 11.12.1997 gezahlt wird, wird in der DMFAPPL unter dem allgemeinen Lohncode 837 (Bereitschaftsdienst – sozialversicherungspflichtig) angegeben.

Für **Polizeipersonal mit dem neuen Statut** müssen die Lohncodes 570, 961, 962, 970, 973, 974 und 975 verwendet werden.

Die „sozialversicherungspflichtigen Zulagen und Entschädigungen“ werden in der DMFAPPL mit Lohncode 970 angegeben. Mit diesem Lohncode werden folgende Entschädigungen angegeben:

- Zulage für erreichbares und rückrufbares Personal (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 563 angegeben)
- Zulage für einen ununterbrochenen Dienst von mehr als 24 Stunden (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 564 angegeben)
- Funktionszulage (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 565 angegeben)
- Zulage für Ausbilder (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 566 angegeben)
- Pauschalzulage für bestimmte Personalmitglieder, die mit der Ausführung bestimmter Aufgaben im Rahmen der Durchführung der föderalen Integrationspolitik betraut sind (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 567 angegeben)
- Zulage für den Mentor (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 568 angegeben)
- Zulage „Region Brüssel-Hauptstadt“ (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 569 angegeben)
- Zulage für besondere Luftfahrtleistungen (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 570 angegeben)
- Zulage für Lehraufträge (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 571 angegeben)
- Auswahlzulage (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 572 angegeben)
- Zulage für das Personal des operativen, administrativen und logistischen Rahmens der föderalen Polizei und des Korps der lokalen Polizei, die 2001 mit Informatikaufgaben betraut wurden (vor dem 1.1.2005 mit Lohncode 576 angegeben).

„Zulagen und Entschädigungen, die NICHT sozialversicherungspflichtig sind“, werden in der DMFAPPL mit Lohncode 570 angegeben. Mit diesem Lohncode werden folgende Entschädigungen angegeben:

- Zulage für tatsächliche Untersuchungskosten (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 580 angegeben)
- Entschädigung für Telefonkosten (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 581 angegeben)
- Zulage für die Betreuung eines Polizeihundes (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 582 angegeben)
- Zulage für den ständigen Dienst beim SHAPE (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 583 angegeben)

- Entschädigung für Fahrten im Rahmen der Binnenschifffahrt (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 585 angegeben)
- Entschädigung für Bestattungskosten (gemeinschaftlich für Personal-mitglieder und Beamte der föderalen Ministerien) sowie Beihilfe des Staates, einer Gemeinde oder eines Kommunalverbunds zu bestimmten Bestattungs-kosten (vor dem 01.01.2005 mit Lohncode 586 angegeben).

Die Entschädigungen für Mahlzeit-, Aufenthalts-, Reise- und Umzugskosten des Polizeipersonals mit dem neuen Statut, die vorher mit Lohncode 584 angegeben wurden, werden in der DMFAPPL mit dem allgemeinen Lohncode 441 angegeben.

ZUSÄTZLICHE ENTSCHÄDIGUNGEN, DIE UNABHÄNGIG VON DER ANZAHL DER TATSÄCHLICH GEARBEITETEN TAGE WÄHREND DES MELDE-QUARTALS ZUGEBILLIGT WERDEN

Für **zusätzliche Entschädigungen**, die **unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals** zugebilligt werden und die sozialversicherungspflichtig sind, sind besondere Regeln zu beachten. Dies betrifft folgende Entschädigungen:

- Weihnachtsgeld (Lohncode 817)
- Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks (Lohncode 806)
- andere Zulagen und Prämien, wie Dienstalterzulage oder Treueprämie (Lohncode 833)
- Ausgleich für das Lehrpersonal, der nicht mit zusätzlichen Leistungen zusammenhängt (Lohncode 906)
- Jahresprämie in Höhe von 12,67 EUR für das Pflege- und Betreuungspersonal (Lohncode 918)
- Jahresprämie in Höhe von 148,74 EUR für das Pflege- und Betreuungspersonal (Lohncode 918)
- Gehaltszuschläge für Offiziere, die im Bereitschaftsdienst für den Polizei- und Feuerwehrkorps aktiv sind (Lohncode 951)
- jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes (Lohncode 957)

Es betrifft Prämien, Entschädigungen und Zulagen, deren Berechnungsgrundlage ein Quartal überschreitet oder einmalige Prämien und Entschädigungen, die einem Arbeitnehmer gewährt werden. Diese werden im Allgemeinen in dem Quartal angegeben, in dem sie ausgezahlt werden.

Wenn es sich um Prämien handelt, die mit einer 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 diesen Codes angegebenen Vorteile muss auch die Periodizität der Bezahlung angegeben werden (siehe **6.5.401**).

In Abweichung von der allgemeinen Regel werden diese Beträge nur dann zusammengezählt, sofern es sich um Vorteile handelt, die mit der selben 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 DMFAPPL 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.

**F. ENTSCHÄDIGUNGEN, AUF DIE EIN SONDERBEITRAG
GESCHULDET WIRD**

6.5.307

Der **Vorteil** hinsichtlich der **persönlichen und individuellen Nutzung eines durch den Arbeitgeber bereitgestellten Fahrzeugs** wird gemäß der betreffenden Steuerregelung berechnet und ist mit dem Lohncode 770 anzugeben.

Auf diesen Vorteil werden Sozialversicherungsbeiträge geschuldet. Der Beitrag wird monatlich auf Pauschalbasis berechnet und darf nicht weniger als 20,83 EUR betragen.

Je Arbeitnehmer stellen Sie jedes Quartal den Vorteil fest, indem Sie die Anzahl der zurückgelegten km für die private Nutzung und den Verkehr zwischen Wohnort und Ort des Arbeitsplatzes mit dem in der nachstehenden, am **01.01.2005** aktualisierten Tabelle ausgewiesenen Betrag multiplizieren. Weitere Informationen dazu finden Sie in der LSSPLV-Mitteilung 2005/2.

Steuerpflichtige Leistung (in PS)	Vorteil in EUR pro zurückgelegten km
4	0,1585
5	0,1861
6	0,2056
7	0,2274
8	0,2481
9	0,2699
10	0,2987
11	0,3274
12	0,3469
13	0,3687
14	0,3825
15	0,3986
16	0,4101
17	0,4181
18	0,4285
19 und mehr	0,4365

Diese Angabe wird von bestimmten Sozialversicherungsanstalten verwendet, die soziale Leistungen zahlen. Keine einzige Anstalt, die die in der DMFAPPL erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils deshalb problemlos für das ganze Quartal an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

Die **Beiträge eines Arbeitgebers zur Bildung einer übertariflichen Pension zugunsten seiner Personalmitglieder oder ihrer Berechtigten** werden mit Zahlungscode 790 angegeben. Diese Entschädigungen werden in der DMFAPPL nicht mehr mit einem Arbeitnehmerkategoriecode (bis zum 01.01.2005 war dies Code 790), sondern mit einem Zahlungscode angegeben.

G. URLAUBSGELD

6.5.308

Für das Urlaubsgeld werden die Zahlungscodes 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 349 und 350 verwendet.

Code 311 (einfaches Urlaubsgeld bei langfristiger Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall), **Code 313** (einfaches Urlaubsgeld Dienstaustritt) und **Code 315** (einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung) können nur verwendet werden für:

- das Vertragspersonal, dessen Arbeitgeber die **Urlaubsregelung** des **Privatsektors** anwendet;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt wurden.

Der **Code 316** (doppeltes Urlaubsgeld – Polizeipersonal) wird für das doppelte Urlaubsgeld und das doppelte Urlaubsgeld für das Ausscheiden aus dem Dienst des angestellten und definitiv ernannten Polizeipersonals verwendet.

H. ÜBERSICHTSTABELLEN

6.5.309

Die unten stehenden Tabellen geben den Zusammenhang zwischen den Lohncodes, die in der LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005 verwendet werden, und den Lohncodes in der DMFAPPL wieder.

Die Beschreibungen der Entschädigungen sind in Kurzform aufgenommen. Ein vollständiges Verzeichnis aller Lohncodes mit Beschreibung, die mit Eingang vom 01.01.2005 in der LSSPLV-Meldung verwendet werden können, finden Sie in Anlage 32 des „Glossars“ der DMFAPPL.

TABELLEN VON LOHNCODES DMFAPPL

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCO DE IN DER DMFAPPL
<i>LOHNKODE von vor dem 1.1.2005</i>		
Lohncodes parallel zu Leistungscodes		
Basislohn/-gehalt (ohne gesetzliche oder übertarifliche Prämien und Entschädigungen)	101	101
Trink- und Bedienungsgelder	110	101
Pauschalzahlungen	111	101
Wartegehalt nach Fusionen	120	101
Verfügbarkeit wegen Krankheit oder Gebrechen	121	101
Entschädigung Arbeitsunfähigkeit befristeter Art – anerkannte Berufskrankheit	140	140
Vorteile in Sachleistungen – fest angestellte Hausmeister ohne Tariflohn	150	101
10% des Lohns der Arbeitnehmer, die eine erste Arbeitsstelle angetreten haben, die für die Ausbildung bestimmt sind.	160	160
Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags		
Entschädigung wegen einseitiger Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber	130	130, 131
Angepasster Lohn/Angepasstes Gehalt bei Krankheit oder Unfall		
Krankheit oder Unfall: 2. Woche Garantielohn/-gehalt – 60% des Normallohns/-gehalts – vertraglicher Handarbeiter	212	212
Krankheit oder Unfall: Ausgleich – 2. Krankheitswoche – Vertragspersonal	213	213
Krankheit oder Unfall: Ausgleich – 3. und 4. Woche -Vertragspersonal	214	213
Krankheit oder Unfall: sonstige Zusatzleistungen	215	215
Krankheit oder Unfall: 2. Woche Garantielohn/-gehalt – 60% des Normallohns/-gehalts – vertraglicher Geistesarbeiter	216	212
vollständige vorübergehende Arbeitsunfähigkeit – Arbeitsunfall – Regelung Privatsektor	221	215
teilweise vorübergehende Arbeitsunfähigkeit – Arbeitsunfall – Regelung Privatsektor	231	215
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art		
Lohn/Gehalt Überstunden – entsprechend Art. 30	401	401, 801
Lohn/Gehalt Überstunden – nicht entsprechend Art. 30	801	801
Geschenke in Sachleistungen, Bargeld oder Schecks – entsprechend Art. 30	403	403
sonstige Vorteile in Form von Schecks – entsprechend Art. 30	404	404, 406, 804, 806
sonstige Vorteile in Form von Schecks – nicht entsprechend Art. 30	804	804, 806
Sachvorteile – Vertragshausmeister	405	804
Sachvorteile – entsprechend Art. 30	406	404, 406, 804, 806
Sachvorteile – nicht entsprechend Art. 30	806	804, 806

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG <i>LOHNKODE von vor dem 1.1.2005</i>	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCO DE IN DER DMFAPPL
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art		
Vorteile aller Art – entsprechend Art. 30	407	433, 434, 833, 834
Vorteile aller Art – nicht entsprechend Art. 30	807	833, 834
Arbeitgeberanteil – Mahlzeitschecks	408	408
Arbeitnehmeranteil – Mahlzeitschecks	409	409
doppeltes Urlaubsgeld – Kopernikusprämie	410	310
einfaches Urlaubsgeld – längere Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall	411	311
(doppeltes) Urlaubsgeld	412	312, 316
einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	413	313
(doppeltes) Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	414	314
einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung	415	315
Weihnachtsgeld – entsprechend Art. 30	417	417, 817
Weihnachtsgeld – nicht entsprechend Art. 30	817	817
Überstundenzulage, sektoraler Aufschlag – entsprechend Art. 30	418	433, 833
Überstundenzulage, sektoraler Aufschlag – nicht entsprechend Art. 30	818	833
Entschädigung für ehrenamtliche Mitarbeiter - freigestellt	419	/
Entschädigung Vorbereitung Wahlen	420	434
Erschwernis- und Standortzulage	421	421, 821
Diplomvergütung – entsprechend Art. 30	422	422, 822
Diplomvergütung – nicht entsprechend Art. 30	822	822
Entschädigung Kenntnis zweiter Sprache – entsprechend Art. 30	423	423, 823
Entschädigung Kenntnis zweiter Sprache – nicht entsprechend Art. 30	823	823
Zuschlag höhere Funktion – entsprechend Art. 30	424	424, 824
Zuschlag höhere Funktion – nicht entsprechend Art. 30	824	824
Kleidungsvergütung	428	441
Entschädigung für Unterkunft	429	441
Reise- und Aufenthaltskosten	430	441
Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit – entsprechend Art. 30	431	434, 834
Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit – nicht entsprechend Art. 30	831	834
Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit – entsprechend Art. 30	432	434, 834
Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit – nicht entsprechend Art. 30	832	834

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG <i>LOHNKODE von vor dem 1.1.2005</i>	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCO DE IN DER DMFAPPL
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art		
Produktivitätsprämie – entsprechend Art. 30	433	434, 834
Produktivitätsprämie – nicht entsprechend Art. 30	833	834
sonstige Zulagen und Prämien – entsprechend Art. 30	434	433, 434, 833, 834
sonstige Zulagen und Prämien – nicht entsprechend Art. 30	834	833, 834
Entschädigung Nacht- und Sonntagsleistungen – entsprechend Art. 30	435	435, 835
Entschädigung Nacht- und Sonntagsleistungen – nicht entsprechend Art. 30	835	835
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- und Feiertagen – entsprechend Art. 30	436	436, 836
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- und Feiertagen – nicht entsprechend Art. 30	836	836
Bereitschaftsdienstzulage – entsprechend Art. 30	437	437, 837
Bereitschaftsdienstzulage – nicht entsprechend Art. 30	837	837
Nacht-, Samstags- und andere Zulagen (B.A. 94/09 vom 13.07.1994 – Flämische Gem.)	438	835
Entschädigungen für Arbeitnehmer, wenn Arbeitgeber gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommt	440	440
für den Arbeitgeber anfallende Kosten	441	441
Reisekostenerstattung	442	442
Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zuerkannter Betrag	443	443
Aufschlag Sozialversicherungsvorteil	444	444
doppeltes Urlaubsgeld Dienstaustritt – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	449	349
doppeltes Urlaubsgeld – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	450	350
Gehaltszuschlag – 4-Tagewoche	451	851
Prämie – vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst auf Halbtagsbasis	452	452
Prämie – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal – Laufbahnende	453	853
74,37 EUR / Familien- und Altenhilfe / befristetes Personal	460	433, 833
74,37 EUR / Familien- und Altenhilfe / fest angestelltes Personal	860	833
Vorteil der individuellen Nutzung des Fahrzeugs des Arbeitgebers	470	/
Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	490	490
fiktiver Lohn/fiktives Gehalt – Anspruch Arbeitslosengeld fest angestellter Arbeitnehmer	495	/
fiktiver Lohn/fiktives Gehalt – Anspruch Zahlung Krankheit und Invalidität – fest angestellter Arbeitnehmer	496	/

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG <i>LOHNKODE von vor dem 1.1.2005</i>	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCO DE IN DER DMFAPPL
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien		
Lehrpersonal		
Entschädigung zusätzliche Leistungen – freigestellt	501	501
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – entsprechend Art. 30	502	502
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – nicht entsprechend Art. 30	902	902
Entschädigung andere zusätzliche Leistungen	503	903
Ausgleich – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – entsprechend Art. 30	506	506, 906
Aufschläge – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – nicht entsprechend Art. 30	906	906
Betreuungs- und Pflegepersonal		
Gehaltzuschlag außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – entsprechend Art. 30	510	510
Gehaltzuschlag außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – nicht entsprechend Art. 30	511	910
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen	512	912
Umstrukturierungsprämie (29,75 EUR/Monat)	513	833
4%, 8% oder 12% – Hauptpfleger	514	914
Bereitschaftsdienstzulage – entsprechend Art. 30	515	437, 837
Bereitschaftsdienstzulage – nicht entsprechend Art. 30	915	837
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenend- oder Feiertagen	516	916
74,37 EUR/ pro Jahr für anerkannte Familien- und Altenhilfsdienste	517	433, 833
Jahresprämie von 12,67 EUR	518	918
sonstige spezifische Entschädigungen – entsprechend Art. 30	519	433, 434, 833, 834
sonstige spezifische Entschädigungen – nicht entsprechend Art. 30	919	833, 834
Jahresprämie von 148,74 EUR	520	919 920
Ärzte		
Tarifgehalt	521	921
Garantiegehalt	522	921
garantierter Anteil am Pool	523	921
variabler Teil am Pool	524	524, 924
Honorare	525	921
sonstige spezifische Entschädigungen	529	833, 834

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCO DE IN DER DMFAPPL
<i>LOHNCODE von vor dem 1.1.2005</i>		
freiwillige Feuerwehrleute		
Entschädigungen für Leistungen im Rahmen von Dienst 100	540	940
Entschädigungen, die bei der Festlegung der Grenze von 785,95 EUR nicht berücksichtigt werden	541	541
Entschädigungen, die bei der Festlegung der Grenze von 785,95 EUR berücksichtigt werden	542	542, 942
doppeltes Urlaubsgeld	543	312
doppeltes Urlaubsgeld für den 3., 4. und 5. Tag der 4. Urlaubswoche	544	350
doppeltes Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst für den 3. , 4. und 5. Tag der 4. Urlaubswoche	545	349
doppeltes Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	546	314
einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	547	313
Polizeipersonal (altes Statut)		
Entschädigung für Beamte der Staatsanwaltschaft	425	/
Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar	426	958
Gehaltszuschlag Ortspolizist	427	/
Gehaltszuschlag (Haupt)Inspekture Gemeindepolizei (POL 45)	552	952
Entschädigungen für Bereitschaftsdienst	553	837
Entschädigungen für Kosten bei Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei	556	556
spezifische Zulagen und Entschädigungen – sozialversicherungspflichtig – ehemalige Gendarmen	590	991
spezifische Zulagen und Entschädigungen – nicht sozialversicherungspflichtig – ehemalige Gendarmen	591	591
Übergangszulagen	592	992
Polizeipersonal (altes Statut) und öffentliche Feuerwehr		
Offizieren für Bereitschaftsdienst zugebilligter Gehaltszuschlag (POL 44 und Rundschreiben vom 3.3.1995)	551	951
Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen (Königlicher Erlass vom 20.06.1994)	554	435, 835
Diplomvergütung (Königlicher Erlass vom 20.06.1994)	555	822
jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes	557	957
Gehaltszuschlag von stellvertretenden Polizeikommissaren für Bereitschaftsdienst	558	958

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005	LOHNCODE IN DER DMFAPPL
Polizeipersonal (neues Statut)		
Gehaltszuschlag – Mandatsausübung	561	961
Zulage für Dienstleistungen am Samstag, Sonntag, Feiertag oder nachts	562	962
Zulage erreichbares Personal	563	970
Zulage für ununterbrochenen Dienst von mehr als 24 Stunden	564	970
Funktionszulage	565	970
Zulage für den Ausbilder	566	970
Pauschalzulage für Personalmitglieder, die mit Aufgaben der Einwanderungspolitik betraut sind	567	970
Zulage für den Mentor	568	970
Zulage „Region Brüssel-Hauptstadt“	569	970
Zulage besondere Luftfahrtleistungen	570	970
Zulage für Lehraufträge	571	970
Auswahlzulage	572	970
Seegeld	573	970
Zulage für besondere Rechnungsführer	574	974
Zulage für den Sekretär	575	975
Zulage Informatikaufgaben 2001	576	970
Entschädigung tatsächliche Untersuchungskosten	580	570
Entschädigung Telefon	581	570
Entschädigung für Betreuung Polizeihund	582	570
Entschädigung für Dienst bei SHAPE	583	570
Entschädigung für Verpflegungs-, Aufenthalt-, Reise- und Umzugskosten	584	441
Entschädigung Reisen Binnenschifffahrt	585	570
Entschädigung Bestattungskosten	586	570

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG <i>LOHNCODE IN DER DMFAPPL</i>	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
Basislohn/-gehalt		
indexierter Basislohn (ohne gesetzliche oder übertarifliche Prämien und Entschädigungen)	101	101, 110, 111, 120, 121, 150
10% des Lohns der Arbeitnehmer, die eine erste Arbeitsstelle angetreten haben, die für die Ausbildung bestimmt sind.	160	160
Berufskrankheiten – im öffentlichen Sektor		
Entschädigung Arbeitsunfähigkeit befristeter Art – anerkannte Berufskrankheit	140	140
Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags		
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – in Arbeitszeit ausgedrückt	130	130
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – nicht in Arbeitszeit ausgedrückt	131	130
Angepasster Lohn/Angepasstes Gehalt bei Krankheit oder Unfall		
Krankheit oder Unfall: 60% des Normallohns/-gehalts – 2. Krankheitswoche – Vertragspersonal	212	212, 216
Krankheit oder Unfall: Ausgleich – 2., 3. und 4. Krankheitswoche – Vertragspersonal	213	213, 214
Krankheit oder Unfall: sonstige Zusatzleistung oder vorübergehende Arbeitsunfähigkeit - Arbeitsunfallregelung Privatsektor: Vorschuss	215	215, 221, 231

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG <i>LOHNCODE IN DER DMFAPPL</i>	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
Urlaubsgeld		
(doppeltes) Urlaubsgeld – Kopernikusprämie	310	410
einfaches Urlaubsgeld – längere Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall	311	411
(doppeltes) Urlaubsgeld	312	412, 543
einfaches Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	313	413, 547
(doppeltes) Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst	314	414, 546
einfaches Urlaubsgeld vorangegangene Beschäftigung	315	415
doppeltes Urlaubsgeld – Polizeipersonal	316	412, 414
doppeltes Urlaubsgeld Ausscheiden aus dem Dienst – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	349	449, 545
doppeltes Urlaubsgeld – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	350	450, 544
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art		
Überstundenlohn – freigestellt	401	401
Geschenke in Sachleistungen, Bargeld oder Schecks – entsprechend Art. 19, § 2, 14° und 19° des Königlichen Erlasses 28.11.1969	403	403
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – freigestellt	404	404, 406
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – freigestellt	406	404, 406
Arbeitgeberanteil – Mahlzeitschecks	408	408
Arbeitnehmeranteil – Mahlzeitschecks	409	409
Weihnachtsgeld – freigestellt	417	417
Erschwernis- und Standortzulage – freigestellt	421	421
Diplomvergütung – freigestellt	422	422
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – freigestellt	423	423
Zulage höhere Funktion – freigestellt	424	424
andere Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – freigestellt	433	407, 418, 434, 460, 517, 519
andere Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – freigestellt	434	407, 420, 431, 432, 433, 434, 519
Entschädigung für Nacht-, Samstags- oder Sonntagsleistungen (außer für Pflege- und Betreuungspersonal oder Polizeipersonal des neuen Statuts) – freigestellt	435	435 oder 554

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG <i>LOHNCODE IN DER DMFAPPL</i>	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – freigestellt	436	436
Bereitschaftsdienstzulage – freigestellt	437	437, 515
Entschädigungen für Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommt (Kündigungsentschädigung für geschützte Arbeitnehmer)	440	440
Entschädigung für Kleidung, Umzug, Reise- und Aufenthaltskosten	441	428, 429, 430 441
Fahrtkosten von und zur Arbeit	442	442
Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zuerkannter Betrag	443	443
Zuschlag Sozialversicherungsvorteil (z. B. Förderprämie Laufbahnunterbrechung)	444	444
Prämie – vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst auf Halbtagsbasis	452	452
Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	490	490
Überstundenlohn – sozialversicherungspflichtig	801	401,801
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	804	404, 405, 406 804, 806
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	806	404, 406, 804 806
Weihnachtsgeld – sozialversicherungspflichtig	817	417, 817
Erschwernis- und Standortzulage – sozialversicherungspflichtig	821	421
Diplomvergütung – sozialversicherungspflichtig	822	422, 822, 555
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – sozialversicherungspflichtig	823	423, 823
Zulage höhere Funktion – sozialversicherungspflichtig	824	424, 824
andere Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	833	407, 807, 418 818, 434, 834 460, 860, 513 517, 519, 919 529
andere Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	834	407, 807, 431 831, 432, 832 433, 833, 434 834, 519, 529 919
Entschädigung für Nacht-, Samstags- oder Sonntagsleistungen (außer für Pflege- und Betreuungspersonal oder Polizeipersonal des neuen Statuts) – sozialversicherungspflichtig	835	435, 835, 438 554
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – sozialversicherungspflichtig	836	436, 836

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art		
Bereitschaftsdienstzulage – sozialversicherungspflichtig	837	437, 837, 515, 553, 915
Gehaltzuschlag – 4-Tagewoche	851	451
Prämie – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal – Laufbahnende	853	453
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien		
Lehrpersonal		
Entschädigung zusätzliche Leistungen freigestellt (z. B. Mittagsaufsicht)	501	501
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – freigestellt (z.B. Wachdienst und Aufsicht)	502	502
Entschädigung zusätzliche Leistungen außer dem Königlichen Erlass 418 – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	503	/
Zuschläge – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – freigestellt (z.B. Dienstalterzulage – Direktionsentschädigung)	506	506
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – unterworfen (beispielsweise Wachdienst und Aufsicht)	902	902
Entschädigung zusätzliche Leistungen außer dem Königlichen Erlass 418 – sozialversicherungspflichtig	903	503
Ausgleich – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – sozialversicherungspflichtig (beispielsweise Dienstalterzulage - Direktionsentschädigung)	906	506, 906
Betreuungs- und Pflegepersonal		
Gehaltzuschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 3.11.1972 – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	510	510
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen (Rundschreiben 17.04.1989) – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	512	/
Gehaltzuschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 3.11.1972 – sozialversicherungspflichtig	910	511
0,81 EUR/Stunde für Nachtleistungen (Rundschreiben 17.04.1989) – sozialversicherungspflichtig	912	512
4%, 8% oder 12% – Hauptpfleger	914	514
1,12 EUR/Stunde für Leistungen an Wochenenden oder Feiertagen (Rundschreiben LIKIV vom 17.07.1992)	916	516
Jahresprämie von 12,67 EUR	918	518
Jahresprämie von 148,74 EUR	919	520

DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG <i>LOHNCODE IN DER DMFAPPL</i>	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE VOR DEM 01.01.2005
Ärzte		
variabler Teil am Pool – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	524	524
Tarifgehalt, Garantiegehalt, garantierter Anteil am Pool oder nur Honorare	921	521, 522, 523, 525
variabler Teil am Pool – sozialversicherungspflichtig	924	524
freiwillige Feuerwehrleute		
unregelmäßige Entschädigungen, unberücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR	541	541
regelmäßige Entschädigungen, berücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR – keine Überschreitung	542	542
Entschädigungen für Leistungen im Rahmen von „Dienst 100“	940	540
regelmäßige Entschädigungen, berücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR – Überschreitung	942	542
Polizeipersonal (altes Statut) und öffentliche Feuerwehr		
jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – befreit von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	557	/
Offizieren für Bereitschaftsdienst zugebilligter Gehaltszuschlag (POL 44 und Rundschreiben vom 3.3.1995)	951	551
jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – sozialversicherungspflichtig	957	557
Polizeipersonal (altes Statut)		
Entschädigungen für Kosten bei Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei	556	556
Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar (Rundschreiben 30.12.1971) – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	558	/
spezifische Zulagen und Entschädigungen – freigestellt – ehemalige Gendarmen.	591	591
Gehaltszuschlag (Haupt)Inspektoren Gemeindepolizei (POL 45)	952	552
Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar (Rundschreiben 30.12.1971) – sozialversicherungspflichtig	958	426, 558
spezifische Zulagen und Entschädigungen – sozialversicherungspflichtig – ehemalige Gendarmen	991	590
Übergangszulagen	992	592

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE IN DER DMFAPPL	LOHNCODE V DEM 01.01.20
Polizeipersonal (neues Statut)		
Neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen – freigestellt	570	580, 581, 582, 583, 584, 585, 586
Gehaltszuschlag – Mandatsausübung	961	561
Zulage für Dienstleistungen am Samstag, Sonntag, Feiertag oder nachts	962	562
Neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen – sozialversicherungspflichtig	970	563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 576
Zulage für besondere Rechnungsführer	974	574
Zulage für den Sekretär	975	575
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag fällig wird		
Vorteil der individuellen und persönlichen Nutzung des durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs	770	/
Einzahlung durch Arbeitgeber für Bildung der übertariflichen Pension	790	/

**I. DIE PENSIONSBEITRÄGE AUF DAS GEHALT/DEN LOHN DER
FESTANGESTELLTEN**

6.5.310

Für die Festangestellten kommen neben dem Grundlohn einige Zuschläge zur Berechnung der Pension in Betracht. Diese Lohnelemente unterliegen Pensionsbeiträgen und werden in den „Allgemeinen Anweisungen“ (Teil III.1.B) näher beschrieben.

Die Pensionsbeiträge eines fest angestellten Arbeitnehmers werden berechnet anhand:

- der Arbeitgeberkategorie und der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge, die mit der Pensionsregelung übereinstimmen, der Ihre Verwaltung für ihre Festangestellten beigetreten ist;
- des vollständigen Lohns.

Von folgenden Lohncodes werden Pensionsbeiträge einbehalten:

- 101: vom indexierten Grundlohn
- 140: anerkannte Berufskrankheit – befristete Entschädigung
- 503: Entschädigung für zusätzliche Leistungen außer dem Königlichen Erlass 418 – Lehrpersonal
- 510: Gehaltszuschlag für zusätzliche Leistungen – Betreuungs- und Pflegepersonal
- 512: 0,81 EUR für Nachtleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
- 557: jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – Feuerwehrleute
- 558: Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar – Polizeipersonal

- 851: Gehaltszuschlag freiwillige Viertagewochenregelung
- 853: Prämie Laufbahnende – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal
- 903: Entschädigung für zusätzliche Leistungen außer dem Königlichen Erlass 418 – Lehrpersonal
- 910: Gehaltszuschlag für zusätzliche Leistungen – Betreuungs- und Pflegepersonal
- 912: 0,81 EUR für Nachtleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
- 914: 4, 8 oder 12% Hauptpfleger – Betreuungs- und Pflegepersonal
- 916: 1,12 EUR für Wochenendleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
- 918: Jahresprämie in Höhe von 12,67 EUR – das Pflege- und Betreuungspersonal
- 919: Jahresprämie in Höhe von 148,74 EUR – das Pflege- und Betreuungspersonal
- 921: Tarifgehalt, Garantiegehalt, garantierter Anteil am Pool oder nur Honorare – Ärzte
- 952: Gehaltszulage Polizeikommissare (POL 45) – Polizeipersonal
- 957: jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes
- 958: Gehaltszuschlag stellvertretender Kommissar – Polizeipersonal
- 961: Gehaltszuschlag für die Ausübung eines Mandats – Polizeipersonal

K A P I T E L 4

ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE

6.5.401

Diese Daten sind allein für die zusätzlichen Entschädigungen anzugeben, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage (siehe oben) zugewilligt werden. Diese Lohnelemente müssen Sie deshalb eventuell aufschlüsseln, wenn sie eine andere Zahlungsfrequenz haben. Die Periodizität drücken Sie mit einer Ziffer aus, die die monatliche Zahlungsfrequenz wiedergibt.

Einige Beispiele:

Jeden Monat = „1“

Dreimonatlich = „3“

Halbjährlich = „6“

Jährlich = „12“

Alle zwei Jahre = „24“

Handelt es sich um einmalige oder unregelmäßig gezahlte Prämien, wird dies mit „0“ angezeigt.

Es handelt sich hier um die **tatsächliche** Auszahlung des Vorteils. Weihnachtsgeld, das in zwölf monatlichen Zahlungen ausgezahlt wird, ist mit der Zahlungsfrequenz „1“ anzugeben. Wird es am Jahresende auf einmal gezahlt, entspricht die Zahlungsfrequenz „12“.

Dies muss nur bei den Zahlungscodes 806, 817, 833, 906, 918, 919, 951 und 957 angegeben werden.

K A P I T E L 5

BEZAHLUNG

6.5.501

Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der **Beschäftigungszeile** die Löhne pro Code addiert. Mit anderen Worten: Falls ein Arbeitnehmer verschiedene Entschädigungen erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Summen addiert (siehe jedoch die Ausnahme bei unterschiedlicher Periodizität bei den Codes für zusätzliche Entschädigungen, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugebilligt werden).

TITEL 6

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN

K A P I T E L 1

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN

6.6.101

Prinzipiell gilt, dass die Leistungsangaben des Quartals pro **Beschäftigungszeile** aufzuschlüsseln sind.

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 Gesamt-summen zusammengezählt.

In der DMFAPPL verschwindet die Kalendermethode, bei der für jeden Tag ein separater Leistungscode angegeben wurde. Innerhalb einer Beschäftigungszeile geben Sie nur einen Leistungscode an, unter dem Sie alle Leistungen (des Quartals) für diesen Code gruppieren.

Zunächst wird die Meldeweise von Leistungen erörtert, danach werden die verschiedenen Leistungscodes besprochen.

K A P I T E L 2

MELDEFORM DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN

A. DIE LEISTUNGSMELDUNG IN STUNDEN UND TAGEN

6.6.201

Die Arbeitszeit wird in Tagen und Stunden angegeben.

Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern wird in ganzen Tagen ausgedrückt, aber auf halbe Tage gerundet.

Beispiel 1: Ein vollzeitlich eingestellter Arbeitnehmer arbeitet in einem Quartal mit 65 Tagen an 62 Tagen; er nimmt 3 Tage „unbezahlten Urlaub“.

In diesem Fall geben Sie 62 Tage für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und 3 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel 2: Ein vollzeitlich angestellter Arbeitnehmer hat im Laufe eines Quartals mit 65 Tagen zweimal einen ganzen und dreimal einen halben Tag unbezahlten Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie am Ende des Quartals 61,5 normale Arbeitstage und 3,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel 3: Ein teilzeitlich angestellter Arbeitnehmer, der jeden Tag 4 Stunden arbeitet, hat in einem Quartal mit 65 Tagen 3 Tage (dreimal 4 Stunden) unbezahlten Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie 62 Tage für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und 3 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel 4: Ein teilzeitlich eingestellter Arbeitnehmer, der in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei ganze Tage arbeitet, hat im Quartal einen ganzen und 3 halbe Tage unbezahlten Urlaub genommen und im restlichen Quartal (28 ganze Tage und 3 halbe Tage) normal gearbeitet.

In diesem Fall geben Sie 29,5 Tage für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und 2,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, tatsächlich geleistete Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

B. DIE BERECHNUNG DER TAGESZAHL

6.6.202

Wenn sich ein Arbeitnehmer am selben Tag in zwei Situationen befindet, die mit einem verschiedenen Leistungscode (siehe unten für die vollständige Liste) angegeben werden müssen, gilt als Regel, dass Sie ein möglichst genaues Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Codes finden müssen. Die Nichteinhaltung dieser Handlungsweise kann nämlich in bestimmten Fällen die Realität sehr verzerren und sich deshalb unmittelbar auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmer auswirken. Das genaueste Ergebnis erhalten Sie, wenn Sie dieses Gleichgewicht auf Quartalsbasis berechnen.

Für jeden Leistungscode wird die Anzahl der geleisteten Tage anhand von halben

Tagen in zwei Schritten berechnet.

In einem Schritt berechnen Sie die normale Anzahl der Stunden, die für den Arbeitnehmer mit einem halben Tag übereinstimmt.

Diese Anzahl erhalten Sie, indem Sie die Anzahl der Stunden pro Woche, die er normalerweise leisten muss, durch die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeit Arbeitnehmer mit einer 38-Stundenregelung in einer Fünftage-woche entspricht ein halber Tag deshalb 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 38, geteilt durch 5), für einen Vollzeit Arbeitnehmer in einer 38-Stunden-Regelung in einer Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein.

Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, entspricht ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeit-arbeitnehmer seine 19 Stunden leistet, indem er in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten arbeitet, entspricht ein halber Tag für ihn 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 19, geteilt durch 2,5).

In einem zweiten Schritt berechnen Sie die Anzahl der halben Tage pro Leistungscode, indem Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode durch die normale Anzahl von Stunden teilen, die einem halben Tag entspricht.

Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal am häufigsten vorkommt. Die Anzahl der unter diesem Code gemeldeten Tage stimmt deshalb mit der Höchstzahl der Tage überein, an denen im Quartal gearbeitet werden kann, abzüglich der Gesamtsumme der Tage, die unter einem anderen Leistungscode gemeldet werden.

Beispiel 1: Ein Vollzeit Arbeitnehmer, 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 2,5 Tagen unbezahltem Urlaub und mit 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 2,5 Tagen unbezahltem Urlaub und mit 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.

C. DIE MELDUNG VON AUSGLEICHSRUHEZEIT

6.6.203

Wie sich nachstehend zeigen wird, wird Ausgleichsruhezeit mit dem gleichen Leistungscode wie für die normale, tatsächlich geleistete Arbeit angegeben (Code 1). In der DMFAPPL gibt es keinen Sondercode für Mehrleistungen, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern die indirekt über die Stundenloohnerhöhung bezahlt werden.

Als allgemeiner Grundsatz für die Meldung von Mehrleistungen und Ausgleichsruhezeit gilt Folgendes:

Mehrleistungen, die ausgeglichen werden

Die Ausgleichsruhezeit und der entsprechende Lohn werden zu dem Zeitpunkt angegeben, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, und nicht zu dem, zu dem die Mehrleistungen erbracht werden (wenn beide in ein Quartal fallen, macht dies für die Quartalsmeldung keinen Unterschied).

Ausgleichsruhezeit wird mit Code 1 angegeben. Ein Tag, an dem neben normalen Leistungen einige Stunden Ausgleichsruhezeit anfallen, ergibt keine besonderen Probleme, weil beide „Leistungen“ unter Code 1 erwähnt werden.

Beispiel: Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet normalerweise 38 Stunden pro Woche. An jedem Arbeitstag arbeitet er ca. 8 Stunden statt 7 Stunden 36 Minuten und nimmt jeden Monat Ausgleichsruhezeit. Der monatliche Ausgleichstag wird mit Code 1 angegeben.

Beispiel: Ein Teilzeitarbeitnehmer arbeitet normalerweise 19 Stunden pro Woche. Im Monat Juni gibt es aber abnormal viel Arbeit und er vereinbart mit seinem

Arbeitgeber, dass er vier 25-Stunden-Wochen arbeiten wird (insgesamt 24 Stunden Mehrleistungen). Als Ausgleich wird er im Monat Juli während zwei Wochen nur 7 Stunden arbeiten. Der Lohn wird sowohl für den Monat Juni (zweites Quartal) als auch für Juli (drittes Quartal) mit 19 Stunden pro Woche unter Code 1 angegeben. Der Lohn für die 24 Stunden Mehrleistungen im Juni wird stets – 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 Stunden) in der Meldung für das Quartal an, in dem sie erbracht werden. Wenn für die Entschädigungen für diese Leistungen ein Sozialversicherungsbeitrag gezahlt werden muss, erhöht sich die Anzahl der Tage, die mit Code 1 angegeben werden, nicht wenn die Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem es auch normale Leistungen gibt. Dieser Tag ist nämlich ein Tag, der unter Code 1 angegeben wird. Nur dann, wenn Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird (z.B. am Samstag), wird sich die Anzahl der Tage erhöhen. Die nicht ausgeglichenen Mehrleistungen müssen auf dem Niveau der Anzahl der Stunden allerdings angegeben werden. Wenn die Entschädigungen für nicht ausgeglichene Mehrleistungen (Überstunden von satzungsgemäß eingestelltem Personal) auf der Basis einer Regelung vor dem **02.08.1990** freigestellt wurden, werden sie (in Tagen und Stunden) mit Code 301 angegeben.

D. RECHTFERTIGUNG DER LEISTUNGEN

6.6.204

In der Meldung müssen Sie für jede Beschäftigungszeile die Arbeitsregelung und die Gesamtzahl der Tage (eventuell verteilt über mehrere Leistungs-codes) angeben.

Um die Qualität der Meldungen zu gewährleisten, läuft beim Einreichen jeder Meldung ein Kontrollprogramm, das u.a. das Verhältnis zwischen diesen beiden Angaben prüft. Wenn ein Unterschied festgestellt wird, wird eine Fehlermeldung erzeugt.

In diesem Fall gibt es zwei Möglichkeiten.

Entweder ist tatsächlich ein Fehler passiert (Ihr Arbeitnehmer hat z. B. 64 Tage in der Fünftagewochenregelung gearbeitet, Sie haben aber fälschlicherweise „54“ statt „64“ Tage oder Regelung „3“ statt „5“ angegeben). Dann müssen Sie diesen Fehler berichtigen.

Es kann auch sein, dass Ihre Meldung zwar stimmt, aber falsch aussieht.

Dies kann verschiedenste Ursachen haben:

- Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Zyklus, der nicht mit den Quartalsgrenzen zusammenfällt (siehe **oben**), z. B. arbeitet er zunächst 6 Wochen an 6 Wochentagen und danach 6 Wochen an 4 Wochentagen. Diese Arbeitnehmer arbeiten in einer Arbeitsregelung von durchschnittlich 5 Wochentagen, wenn aber der Zyklus über eine Quartalsgrenze hinausläuft, kann es sein, dass sie im einen Quartal mehr und im folgenden weniger Tage arbeiten.
- Ein Arbeitnehmer arbeitet mehr Tage als vertraglich vorgesehen, 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. Werden diese Tage später ausgeglichen, 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 obligatorisch, so dass sie in dem Quartal angegeben werden müssen, in dem sie geleistet werden, und deshalb mehr Tage anzugeben sind, als auf der Basis der Arbeitsregelung zu vermuten ist.

Das Kontrollprogramm geht auch davon aus, dass es unmöglich ist, dass für eine Beschäftigungszeile keine Leistungen angegeben werden (es sei denn, eine vollständige Laufbahnunterbrechung wird angegeben). Wenn deshalb diese Angaben fehlen, wird davon ausgegangen, dass Sie vergessen haben, diese auszufüllen. Es gibt aber außerordentliche Fälle, in denen ein Arbeitnehmer durch ein Arbeitsvertragsverhältnis gebunden ist, er im Quartal (oder im Teil des Quartals, in dem er im Dienst ist) dennoch keine Leistungen erbringen muss. Dies gilt z.B. für den Teilzeitarbeitnehmer, der einen Aufrufvertrag hat, der aber in einem ganzen Quartal nicht aufgerufen wird.

In diesem Kontrollprogramm können Sie ausdrücklich angeben, dass Ihre Meldung Ihrer Ansicht nach stimmt (und keinen „Tippfehler“ enthält). Es gibt 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. Ein Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal mehr Tage geleistet hat, als seiner durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsregelung entspricht.
2. Ein Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal weniger Tage geleistet hat, als seiner durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsregelung entspricht.
3. Ein Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als entsprechend seiner durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsregelung.
4. Ein Teilzeitarbeitnehmer, der in einem Arbeitszyklus beschäftigt ist, der das Quartal überschreitet, und der im Quartal weniger Tage geleistet hat als entsprechend seiner durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsregelung.
5. Teilzeitarbeitnehmer, der zusätzlich zu seinen vertraglich vorgesehenen Leistungen im Quartal einige Tage ohne Ausgleich geleistet hat.
6. Eine Kombination von 3 und 5 oder 4 und 5.
7. Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Quartals (oder in der Periode des Quartals, in der er im Dienst war), keine Leistungen erbringen musste.

Auf den Niveau der Beschäftigungszeile [wird kein Block mit Leistungsangaben angelegt](#).

Die Arbeitnehmer, die in Dreißigsteln bezahlt werden und keine Leistungen in einem Quartal erbringen, in dem sie aus dem Dienst ausscheiden, werden mit Code 7 gemeldet. Wenn ein Arbeitnehmer z. B. am **02.10.2005** ausscheidet und die ersten zwei Tage im Oktober ein Samstag und ein Sonntag sind, empfängt er für diese Tage Lohn. In diesem Quartal werden aber keine Leistungen erbracht, was mit Code 7 angegeben wird.

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) bezahlt 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, so dass diese Zone nicht unüberlegt benutzt werden darf. Die betreffende Nutzung wird deshalb streng kontrolliert und eventuell werden nähere Informationen verlangt.

K A P I T E L 3

CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

A. KODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN

6.6.301

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 zusammen-fügen und unter dem vorgeschriebenen Code angeben müssen.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass es wesentlich ist, die Leistungen (wie Löhne, die sich darauf beziehen) je **Beschäftigungszeile** aufzuschlüsseln.

Auf diese Weise verfügen alle Sektoren der sozialen Sicherheit über ausreichend Angaben zur Erfüllung ihres Auftrags. Nur wenn sich im Laufe eines Quartals ein soziales Risiko ergibt, müssen zusätzliche Daten für jede Meldung eines sozialen Risikos weitergeleitet werden.

Ferner ist wichtig zu wissen, dass ein bestimmter Tag oder eine bestimmte Periode nur ein einziges Mal gemeldet wird. Sie können deshalb einen bestimmten Tag nie mehr als einem Code zuordnen.

Nach einer kurzen Beschreibung der wichtigsten Änderungen und einer detaillierten Übersicht über die Leistungscodes finden Sie am Ende dieses Kapitels zwei Tabellen, in denen der Zusammenhang zwischen den in der DMFAPPL zu verwendenden Codes und den vor 2005 in der LSSPLV-Meldung anzugebenden Leistungscodes erläutert wird. Die Liste mit den Arbeitszeitangaben finden Sie in der strukturierten Anlage 8 des Glossars.

B. WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN

6.6.302

Die Codes sind in der DMFAPPL in „**normale Codes**“ und „**Hinweiscodes**“ unterteilt.

Für die normalen Codes ist der Arbeitgeber die authentische Quelle: Nur er kann angeben, um welche Arbeitszeitangabe es sich handelt.

Mit den Hinweiskodes werden bestimmte Zustände angegeben, für die der Arbeitgeber zwar die authentische Quelle für die Anzahl der Tage oder Stunden einer Abwesenheit ist, wobei er diese jedoch meistens nicht qualifizieren kann. So kann ein Arbeitgeber nur angeben, dass es sich um einen Tag handelt, an dem sich eine Situation einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit ereignet hat. Er weiß aber nicht immer sicher, ob dieser Tag auch tatsächlich bezahlt werden wird. Über die Hinweiskodes können die verschiedenen Sozialversicherungsanstalten diesen bestimmten Tag in der Meldung finden. Daneben sind sie auch im Rahmen der Beitragsermäßigung wichtig.

C. NORMALE CODES

6.6.303

Die Daten betreffend Dienstantritte und -ausscheidungen gehen über die Dimona-Meldung ein und müssen kein zweites Mal in der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden. Die Leistungscodes 001 bis 099, die in der LSSPLV-Meldung

bis vor dem 01.01.2005 verwendet wurden, um Anfang oder Ende eines Arbeitsverhältnisses anzugeben, können in der DMFAPPL nicht mehr verwendet werden.

Die Leistungscodes 101 bis 199, die vor dem 01.01.2005 dazu dienten, um Perioden anzugeben, für die der Arbeitgeber einen Lohn/ein Gehalt zahlt, der/das zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen führt, wurden in der DMFAPPL durch einen Leistungscode (Code 1) ersetzt.

KODE 1

- normale, tatsächlich geleistete Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust);
- Mehrleistungen ohne Ausgleichsruhezeit;
- Ausgleichsruhe (Ausgleichstag, der zu dem Zeitpunkt gezahlt wird, zu dem er genommen wird);
- Arbeitsunfähigkeit mit Lohngarantie in der ersten Woche oder garantierter 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;
- Unternehmensschließung aus Gründen des Umweltschutzes;
- Feiertage während des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags;
- vergütete Abwesenheit aufgrund familiärer Ereignisse oder der Erfüllung einer staatsbürgerlichen Pflicht oder einer zivilen Aufgabe (Artikel 30 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge und KE vom 28.8.1963).
- gesetzlicher Urlaub;
- sonstige Abwesenheit mit Lohnfortzahlung mit Sozialversicherungsbeiträgen (z. B. erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, Bildungsurlaub, politischer Urlaub usw.).

Dieser Code beinhaltet alle Leistungen, für die ein Lohn/Gehalt gezahlt wird, auf den/das Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, die nicht gesondert anzugeben sind. Jede Leistung, für die Sie einen Lohn/ein Gehalt bezahlt haben und die keinem anderen Code zugeordnet werden kann, wird unter diesem Code gemeldet.

Auch die Periode, in der es sich um die Kündigung des Arbeitsvertrags mit Bezahlung einer Kündigungsentschädigung handelt, wird unter diesem Kode 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.

In der DMFAPPL müssen die Arbeitszeitangaben für einen Samstag oder Sonntag

weder mit Code 1 noch einem anderen angegeben werden. 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.

Was die Abwesenheiten mit garantiertem Lohn betrifft, ist es wichtig, zur Kenntnis zu nehmen, dass bei einem Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme im Falle einer Krankheit nach Gemeinrecht oder bei einem 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 Hinweiskode für Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden.

KODE 2

- gesetzlicher Urlaub für Arbeiter (nur für Künstler).

Mit diesem Code geben Sie die gesetzlichen Urlaubstage an, die ein Künstler im Laufe des Quartals nahm. Dies sind die Tage, für die der Arbeiter einen Urlaubsscheck vom Landesamt für Jahresurlaub erhält.

KODE 10

- garantierter Lohn in der zweiten Krankheitswoche;
- Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;
- Funktion eines Sozialrichters (Abwesenheit wegen der Ausübung der Funktion des Richters oder Beisitzers in sozialen Sachen in Arbeitsgerichten oder wegen Teilnahme an Kommissionssitzungen, die zur Anwendung der Sozialgesetzgebung eingerichtet wurden – Artikel 28, 3° des Gesetzes vom **03.07.1978** über die Arbeitsverträge)
(nur für vertragliche Personalmitglieder verwenden)

Die Tage einer vorübergehenden, vollen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, die zur Entschädigung berechtigen, sind nicht in diesem Code enthalten, sondern werden unter einem spezifischen Hinweiskode angegeben.

KODE 11

Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich analog zum Tarifvertrag Nr. 12 bis/13 bis

Es betrifft:

- die Tage **nach der zweiten Krankheitswoche** oder nach einem Unfall nach gemeinem Recht, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Krankenversicherung bezahlt,
- die Tage **nach der ersten Woche im Falle eines Arbeitsunfalls**, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Leistung im Rahmen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors zahlt.

Diese Leistungen wurden in der LSSPLV-Meldung bis zum 31.12.2004 nicht

separat **angegeben**.

Die 7 Tage nach den ersten sieben Tagen der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder gemeinrechtlichem Unfall werden nicht unter diesem Code angegeben, sondern unter Code 10. Es handelt sich dann nämlich um Tage von „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche“.

KODE 13

- soziale Beförderung (die Tage mit Teilnahme an denen an Perfektionierungskursen im Sinne von Artikel 1, 1° des Gesetzes vom **01.07.1963** über die Gewährung einer Entschädigung für soziale Beförderung; die Tage mit Teilnahme an Praktika oder Symposien, die der Arbeiterschulung oder der Gewerkschafts-Fortbildung gewidmet sind, die durch repräsentative Arbeitnehmerverbände oder spezialisierte Anstalten, die durch den zuständigen Minister zugelassen wurden, ausgerichtet werden)

KODE 21

- die Streiktage (nur wenn dieser Streik mit Einverständnis und Unterstützung eines der im Nationalen Arbeitsrat vertretenen berufsübergreifenden Gewerkschaftsverbände veranstaltet wird)
- Aussperrung

Unter diesem Kode geben Sie die Streiktage an, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligt hat, sowie die Tage, an denen der Arbeitnehmer infolge Aussperrung von der Arbeit abwesend war.

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit für vollständige Tage infolge Streiks, an dem sich die Arbeitnehmer nicht beteiligt haben, werden diese Tage unter dem Hinweiskode für vorübergehende Arbeitslosigkeit angegeben.

KODE 22

- Gewerkschaftsauftrag (als Vertreter in einer Gewerkschaftsvertretung, einem nationalen oder regionalen Gewerkschaftsausschuss oder nationalen Gewerkschaftskongress).

Unter diesem Kode geben Sie die Tage mit einem Gewerkschaftsauftrag an, für die Sie keinen Lohn ausgezahlt haben. Wenn Sie für diese Periode aber einen Lohn bezahlt haben, geben Sie sie unter Kode 1 an.

KODE 23

- Karenztag (erster Tag einer weniger als 14 Tage dauernden Periode einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, für den kein Lohn/Gehalt gezahlt wird (Artikel 52, § 1, Absatz zwei, Gesetz vom **03.07.1978**)
– nur für vertragliche Hand- und Geistesarbeiter, die mit Probezeit oder für weniger als 3 Monate eingestellt werden)

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 Kode 1 an.

KODE 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 höchstens 20 unbezahlte Urlaubstage und die gesetzlichen Feiertage ohne Kinderbetreuung verwenden (Art. 3, 9° und Art. 27bis des Königlichen Erlasses vom **28.11.1969**).

KODE 25

- Bürgerpflichten ohne Lohnfortzahlung
- öffentliches Mandat

Auch hier handelt es sich nur um die Tage, für die Sie keinen Lohn bezahlen.

KODE 30

- unbezahlter Urlaub;
- alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder Entschädigung zahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Kode angegeben werden.

Dieser Kode ist eine Restkategorie. Er 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 Kode an, wenn sie nicht unter einem anderen Kode (einem normalen oder Hinweiscode) gemeldet werden können.

Der Code 30 muss **nicht** für Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung angegeben werden, für die der Arbeitgeber eine Entschädigung vom Arbeitsamt erhält. In der DMFAPPL müssen für folgende Urlaubsarten keine Leistungen mehr angegeben werden:

- völlige Laufbahnunterbrechung (wurde vor dem 01.01.2005 mit Leistungscode 302 angegeben)
- teilweise Laufbahnunterbrechung (wurde vor dem 01.01.2005 mit Leistungscode 303 angegeben)
- Laufbahnunterbrechung oder Leistungsverringerung wegen Erteilung palliativer Pflege (wurde vor dem 01.01.2005 mit Leistungscode 306 angegeben).
- Elternurlaub im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung (wurde vor dem 01.01.2005 mit Leistungscode 307 angegeben).
- Laufbahnunterbrechung für Beistand oder Pflege eines schwer kranken Familienmitglieds oder Verwandten (wurde vor dem 01.01.2005 mit Leistungscode 308 angegeben).
- **die Abwesenheitstage in der freiwilligen Viertagewoche und die Halbzeit-Frühpension – Gesetz vom 10. April 1995 (vor dem 1.1.2005 mit den Leistungscodes 290 und 291 angegeben).**

Für die Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung müssen allerdings eine neue Arbeitnehmer- und eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden (siehe 1.4.308). Ihre Abwesenheiten gehen aus der verringerten Anzahl der Stunden in der Zone „Durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers“ hervor.

KODE 301

- alle anderen Arbeitszeitangaben, für die ein von der Sozialversicherungspflicht befreiter Lohn bezahlt wird, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.

Der Wert wird für die Leistungen verwendet, die durch eine Entschädigung gedeckt werden, die noch nicht mit einem anderen Leistungscode gemeldet wird. Es betrifft die Leistungen, die mit den Entschädigungen für freigestellte Überstunden der Festangestellten (Lohncode 401), den freigestellten zusätzlichen Gehältern der Lehrkräfte (Lohncodes 501, 502, 503 und 506) und den freigestellten Gehältern der

freiwilligen Feuerwehr übereinstimmen (Lohncodes 541 und 542).

Code 301 wird nicht für die Leistungen angegeben, deren Entschädigung mit einem anderen Leistungscode angegeben wird und wo ein Zuschlag (mit einer anderen Unterwerfungsregelung) ausgezahlt wird. Zum Beispiel: Für die Nachtleistungen empfängt das Betreuungs- und Pflegepersonal einen freigestellten Zuschlag von 0,81 EUR pro Stunde; die Nachtleistungen werden bereits mit Leistungscode 1 gemeldet und werden kein zweites Mal mit dem Code 301 angegeben.

D. HINWEISCODES

6.6.304

Neben den o.a. „normalen“ Codes ist ggf. auch eine Reihe von Daten mit einem Hinweiscode anzugeben.

Anhand dieser Hinweiskodes 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 LSSPLV 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 und Tagen).

Die folgenden Hinweiscodes werden vorgesehen:

Es handelt sich stets um Abwesenheiten, für die der Arbeitgeber keinen Lohn bezahlt.

Diese Hinweiscodes werden nur für Abwesenheiten verwendet, die nicht mit einem normalen Code mitgeteilt werden; jeder Typ der An- oder Abwesenheit darf nämlich nur mit einem Code angegeben werden.

CODE 50 (Krankheit oder Unfall nach Gemeinrecht und vorbeugender Urlaub)

- die Tage einer Arbeitsunterbrechung infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (ausgenommen Karenztag und die mit einem vollständigen Lohn gezahlten Tage) – **nur für Vertragspersonal und Tageseltern**)
- die Abwesenheitstage im Rahmen einer zulässigen Arbeitswiederaufnahme nach einer Periode der Vollzeitarbeitsunterbrechung wegen eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (Artikel 230 und 232 des Königlichen Erlasses vom **03.07.1996**) – **nur für Vertragspersonal**)
- prophylaktischer Urlaub = die Tage einer Arbeitsunterbrechung, wegen Kontakts mit einer Person, die mit einer ansteckenden Krankheit infiziert ist (Artikel 239, §1 des KE vom **03.07.1996** zur Ausführung des Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungs-Pflichtversicherung, koordiniert am **14.07.1994**) **nur für vertragliche Personalmitglieder**
- Abwesenheit nach dem ersten Jahr infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist – **nur für Vertragspersonal und Tageseltern.**

CODE 51 (Mutterschaftsschutz)

- Mutterschaftsurlaub/Vaterschaftsurlaub: die Ruhetage für die Mutterschaft (frühestens ab der siebten Woche vor dem vermutlichen Entbindungstermin bis

acht Wochen nach der Entbindung; der Tag der Entbindung muss im Ruheurlaub nach der Geburt enthalten sein). Erfolgt die Entbindung nach dem vorgesehenen Termin, wird die Dauer des Ruheurlaubs vor der Geburt bis zum tatsächlichen Entbindungstermin verlängert, ohne dass die Dauer des Urlaubs nach der Entbindung verringert wird. Hat die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistungen tatsächlich weniger als sieben Wochen vor dem vermutlichen Entbindungstermin eingestellt, wird der Ruheurlaub nach der Geburt um eine Frist verlängert, die der Periode entspricht, während der sie ab der siebten Woche vor dem tatsächlichen Entbindungstermin weitergearbeitet hat (Artikel 39 des Arbeitsgesetzes vom **16.03.1971**). Bei Ableben oder der Aufnahme ins Krankenhaus der Mutter während des Schwangerschaftsurlaubs kann der Vater auf sein Verlangen Vaterschaftsurlaub nehmen, um das Kind zu betreuen (Artikel 39, Absatz 6 des Arbeitsgesetzes vom **16.03.1971** und Königlicher Erlasses vom **17.10.1994**) – **nur für Vertragspersonal**.

- schwangere Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt: die Tage der Arbeitsunterbrechung durch eine schwangere Arbeitnehmerin oder eine Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, die entweder ihre Nacharbeit oder wegen der Aussetzung gegenüber einem Risiko (außer dem Risiko einer Berufskrankheit) ihre normale Arbeit nicht fortsetzen kann und für die es außerdem nicht möglich ist, sie eine andere Arbeit ausführen zu lassen, die ihrem Zustand entspricht. Für die Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, darf dieser Code aber nur bis fünf Monate nach der Entbindung verwendet werden (Artikel 42 bis 43bis des Arbeitsgesetzes vom **16.03.1971**) – **nur für Vertragspersonal**.

- **Stillpausen:** Aussetzung der Arbeitsleistungen für zwei halbe Stunden oder eine Stunde je vollen Arbeitstag, zum Stillen oder zum Abpumpen der Muttermilch, bis zu sieben Monate nach der Geburt des Kindes (Artikel 116bis des koordinierten Gesetzes vom **14.07.1994**) – **nur für Vertragspersonal**.

CODE 52 (Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub)

- alle von der Krankenversicherung gezahlten Tage nach den drei durch den Arbeitgeber gezahlten Tagen (Gesetz vom **10.08.2001** und Königlicher Erlass vom **11.06.2002**) - **nur für Vertragspersonal**

CODE 60 (Arbeitsunfall)

- Tage wegen eines Arbeitsunfalls für Arbeitnehmer, die unter die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch das Gesetz vom **10.4.1971** über Arbeitsunfälle (nur für Ärzte in der Facharztausbildung, Tageseltern, Künstler oder für Arbeitnehmer einer gemeindeübergreifenden Versorgungseinrichtung ohne fest ernanntes Personal)

CODE 61 (Berufskrankheit)

- Tage der Berufskrankheit für Arbeitnehmer, die unter die Berufskrankheitsregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch die koordinierten Gesetze vom **03.06.1970** über die Entschädigung von Berufskrankheiten (nur für Tageseltern oder Künstler)

CODE 70 (vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72)

CODE 71 (wirtschaftliche Arbeitslosigkeit)

- die (halben) Tage, an denen keine Arbeitsleistungen wegen Arbeitsmangels aus wirtschaftlichen Gründen erbracht werden (Artikel 51 des Gesetzes vom **03.07.1978** über die Arbeitsverträge).

CODE 72 (vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters)

- die Tage einer Arbeitsunterbrechung wegen schlechten Wetters (Artikel 50 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge)

CODE 73 (Jugendurlaubstage)

- zusätzliche Urlaubstage für jugendliche Arbeitnehmer (Gesetz vom 28.06.1971 – Artikel 5)

CODE 74 (nicht erbrachte Leistungen durch zugelassene Tageseltern)

- fiktive Anzahl von Stunden, die mit den vorgesehenen, aber nicht erbrachten Leistungen einer Tagesmutter/eines Tagesvaters übereinstimmen, aufgrund der Abwesenheit von Kindern, die normalerweise betreut worden wären, die jedoch durch Umstände, auf die der Tagesvater/die Tagesmutter keinen Einfluss hat, nicht erschienen sind (Art. 3, 9° und Art. 27bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969)

Die Abwesenheitstage infolge einer reglementierten Laufbahnunterbrechung werden nicht unter einem Hinweiscode angegeben, weil diese Angabe bereits auf dem Niveau der Beschäftigungszeile mitgeteilt wurde (siehe oben).

E. VERGLEICHSTABELLEN DER LEISTUNGSCODES VOR 2005 UND KODIFIZIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN IN DER DMFAPPL

6.6.305

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG Codes vor dem 01.01.2005	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
Dienstantrittscodes		
Beginn Praktikum bis zur festen Einstellung	001	/
Beginn Zeitvertrag	003	/
Beginn Vertrag auf unbestimmte Zeit	004	/
Beginn Beschäftigung in fester Anstellung	005	/
Dienstaustrittscodes		
Ende Praktikum bis zur festen Einstellung	050	/
Übertariflich gezahlte Pension	051	/
Frühpension	052	/
Frühpension wegen Krankheit	053	/
Ende Zeitvertrag	054	/
Entlassung bewilligt	055	/
entlassen	056	/
verstorben	057	/
Arbeitgeber zahlt Lohn/Gehalt und Sozialversicherungsbeiträge – keine Krankheit		
tatsächlich geleistete Arbeit	101	1
Samstag, Sonntag oder Ersatztag	102	/
gesetzlicher Feiertag oder Ersatztag	103	1
nicht gesetzlicher Urlaubstag	104	1
gesetzlicher Urlaub	105	1
außerordentlicher Urlaub	106	1
außerordentlicher Urlaub wegen höherer Gewalt durch Krankheit/Unfall einer einwohnenden Person	107	1
kontingentierter Urlaub (Statut Flämische Gemeinschaft)	108	1
Schwangerschafts- oder Vaterschaftsurlaub (Festangestellte)	113	1
Betreuungsurlaub wegen Adoption oder Pflegevormundschaft	114	1
Urlaub wegen Schwangerschaft oder Stillzeit (Festangestellte)	116	1
Vaterschafts-/Adoptionsurlaub	117	1
Wiederberufung in die Armee	120	1

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG Codes vor dem 01.01.2005	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
Arbeitgeber zahlt Lohn/Gehalt und Sozialversicherungsbeiträge – keine Krankheit		
Abwesenheit wegen Leistungen beim Zivilschutz	121	1
Abwesenheit wegen Erfüllung von Bürgerpflichten	122	1
Urlaub wegen politischen Mandats	123	1
Disponibilität – ohne Anstellung	151	1
Disponibilität wegen Amtsenthebung im Interesse des Dienstes	152	1
entsendetes Personalmitglied	161	1
Delegierter bei anerkannter Gewerkschaft	162	1
Bildungsurlaub	175	1
Urlaub vor Pensionierung	180	1
Arbeitszeitverkürzung – Pflegepersonal – Laufbahnende	185	1
Aussetzung mit Lohnerhalt	190	1
vergütete Abwesenheit wegen Ausbildung – Krankenpfleger	198	1
andere vergütete Arten der Dienstfreistellung und Abwesenheit	199	1
Krankheit/Unfall – Arbeitgeber zahlt Lohn/Gehalt und Sozialversicherungsbeiträge		
Krankheitsperiode mit voller Lohn-/Gehaltsfortzahlung	110	1
Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeits(wege)unfall	111	1
Arbeitsunfähigkeit wegen Berufskrankheit oder Beseitigung einer Gefährdung durch Berufskrankheit	112	1
Krankheit – Samstag, Sonntag und Feiertag	115	/
Disponibilität wegen Krankheit (Festangestellte)	150	1
Urlaub – verringerte Leistungen wegen Krankheit (Festangestellte)	153	1

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG Codes vor dem 01.01.2005	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
Krankheit/Unfall – Arbeitgeber zahlt keinen sozialversicherungspflichtigen Lohn/kein sozialversicherungspflichtiges Gehalt		
Unfall/Krankheit (erste 12 Monate) (Vertragspersonal)	210	50
Karenztag (vertraglicher Handarbeiter)	211	23
Krankheit/Unfall (2. Woche Handarbeiter)	212	10
Krankheit/Unfall (2. Woche Geistesarbeiter)	216	10
teilweise Arbeitsunfähigkeit Unfall/Krankheit (Vertragspersonal)	220	50
völlige Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall (Regelung Privatsektor)	221	60
teilweise Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall (Regelung Privatsektor)	231	60
Abwesenheit nach dem 1. Jahr wegen Krankheit oder Unfall (Vertragspersonal)	350	50
andere Tage Arbeitsunterbrechung/Abwesenheit, für die der Arbeitgeber keinen Lohn/kein Gehalt und keine Sozialversicherungsbeiträge zahlt		
Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub (Vertragspersonal)	241	51
Vaterschafts-/Adoptionsurlaub (Vertragspersonal)	242	52
schwangere Arbeitnehmerin (Vertragspersonal)	245	51
prophylaktischer Urlaub	248	50
zusätzliche Urlaubstage für jugendliche Arbeitnehmer	250	73
wirtschaftliche Arbeitslosigkeit	251	71
anerkannter Streik	255	21
Aussperrung	257	21
fiktive Stunden Urlaub mit sozialen Rechten (Tageseltern)	260	24
staatsbürgerliche Verpflichtungen und bürgerliche Aufträge	267	1
zwischenzeitliche Funktion Arbeitsgericht	270	10
Ausübung von Gewerkschaftsauftrag	272	22

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 1		
BESCHREIBUNG Codes vor dem 01.01.2005	LSSPLV-Meldung vor dem 01.01.2005	Meldung DMFAPPL
fiktive Stunden für vorgesehene, jedoch nicht erbrachte Leistungen von Tageseltern	274	74
Urlaub aus zwingenden Gründen	280	24
soziale Förderung	286	13
schlechtes Wetter	289	72
wöchentlicher Abwesenheitstag wegen freiwilliger Viertagewoche	290	/
Abwesenheitstage vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst auf Halbtagsbasis (Festangestellte)	291	/
Samstag oder Sonntag während Abwesenheitsperiode	301	/
völlige Laufbahnunterbrechung	302	/
teilweise Laufbahnunterbrechung	303	/
Urlaub – verringerte Leistungen aus familiären oder sozialen Gründen	304	30
Urlaub – verringerte Leistungen aus persönlichen Gründen	305	30
Laufbahnunterbrechung – palliative Betreuung	306	/
Elternurlaub im Rahmen der Unterbrechung der Berufslaufbahn	307	/
Laufbahnunterbrechung – Unterstützung /Versorgung kranker Familienmitglieder oder Angehöriger	308	/
Elternurlaub	310	30
unbezahlter Urlaub aus zwingenden Gründen	311	30
außerordentlicher Urlaub zwecks Praktikum in Behörde oder Unterricht	312	30
außerordentlicher Urlaub – Kandidatur bei Wahlen	313	30
außerordentlicher Urlaub – befristetes Amt im Unterrichtswesen	314	30
langfristige Abwesenheit aus persönlichen Gründen	315	30
Abwesenheit von langer Dauer aus familiären Gründen	318	30
Urlaub – Auftrag von allgemeinem Interesse	319	30
Urlaub – Amt in Ministerkabinett, politischer Partei, ständiger Gewerkschaftsdelegierter	320	30

DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN

Inhaftierung oder Internierung	321	30
Aussetzung mit Lohnabzug	322	30
unberechtigte Abwesenheit	323	30
unbezahlter Urlaub	324	30
unbezahlter Urlaub – politisches Mandat	325	25
nicht geleistete Tage aus vertraglichen Gründen	398	/
sonstige Arten unbezahlter Abwesenheit	399	30

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

TABELLE 2		
BESCHREIBUNG Codes in der DMFAPPL	DMFAPPL-Meldung	LSSPLV-Meldung vor 01.01.2005
alle Arbeitszeitangaben, die durch Lohn mit LSSPLV-Beiträgen gedeckt sind	1	101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 113, 114, 116, 117, 120, 121, 122, 123, 110, 111, 112, 150, 151, 152, 153, 161, 162, 175, 180, 185, 190, 198, 199, 267
garantierter Lohn in der zweiten Woche, Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit, Funktion eines Sozialrichters	10	212, 216, 270
Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich	11	/
soziale Förderung	13	286
Streik-/Aussperrungstage	21	255, 257
Gewerkschaftsauftrag	22	272
Karenztage	23	211
Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung	24	260, 280
Bürgerpflichten ohne Lohnfortzahlung, öffentliches Mandat	25	325
Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.	30	304, 305, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 399
Arbeitszeitangaben, die durch Lohn mit Beitragsbefreiung gedeckt werden, es sei denn, dass diese unter einem anderen Code angegeben werden	301	/
Krankheit (Krankheit oder Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub)	50	210, 220, 248, 350
Mutterschaftsschutz	51	241, 245
Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub	52	242
Arbeitsunfall	60	221, 222
Berufskrankheit	61	/
wirtschaftliche Arbeitslosigkeit	71	251
vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen schlechten Wetters	72	289
Jugendurlaubstage	73	250
Nicht erbrachte Leistungen der zugelassenen Tageseltern wegen Abwesenheit von Kindern, aus Gründen, auf die die Tageseltern keinen Einfluss haben	74	274

TITEL 7

DIE MELDUNG DER ZUR VERFÜGUNG GESTELLTEN FIRMENWAGEN

K A P I T E L 1

DIE MELDUNG DER ZUR VERFÜGUNG GESTELLTEN FIRMENWAGEN

6.7.101

Als Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Firmenwagens zu persönlichen Zwecken oder für den Verkehr zwischen Wohnung und Arbeitsplatz werden ab dem **01.01.2005** nicht mehr 33% des tatsächlichen Vorteils des Arbeitnehmers fällig. Statt dessen gilt eine Monatspauschale je Arbeitnehmer, dem der Arbeitgeber direkt oder indirekt ein Fahrzeug zur Verfügung stellt.

In der DmfAppl müssen die Kennzeichen aller betreffenden Fahrzeuge angegeben werden.

Der Betrag der Solidaritätsbeiträge muss im Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ angegeben werden.

TITEL 8

MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST

K A P I T E L 1

MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST

6.8.101

Alle Beiträge (sowohl die normalen als auch die besonderen Beiträge) werden grundsätzlich auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet. Dies gilt aber nicht für:

- den Sonderbeitrag von 8,86% auf die Einzahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer übertariflichen Pension (Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 851) (*).
der zugunsten der **Arbeitnehmer** gezahlt wird, **die nicht mehr im Dienst sind**:
der in Form einer nicht individualisierbaren Gruppenversicherung eingezahlt wird;
- der Beitrag, der auf das (doppelte) Urlaubsgeld der geschützten lokalen Mandatsträger und der **Arbeitnehmer** gezahlt wird, **die nicht mehr im Dienst sind** (Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge 870 und 871) (**);
- den Solidaritätsbeitrag für einen zur Verfügung gestellten Firmenwagen (Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 862)

Die Entschädigungen für die Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind, werden in Kombination mit der Arbeitgeberkategorie 959 angegeben (Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind). Das LSSPLV bittet, diese Entschädigungen möglichst wenig mit einem Block „Beitrag, der nicht an eine natürliche Person gekoppelt ist“ anzugeben. Diese Entschädigungen können nämlich auch mit einer regulierenden Meldung im letzten Quartal gemeldet werden, in dem der Arbeitnehmer im Dienst war, mit einer Arbeitgeberkategorie zwischen 951 und 958. Das LSSPLV bevorzugt diese letzte Meldeweise.

(*) Für die Arbeitnehmer, die noch im Dienst sind, müssen diese Entschädigungen einzeln pro Arbeitnehmer mit dem Zahlungscode 790 angegeben werden (Einzahlungen für übertarifliche Pension).

(**) Für die Arbeitnehmer, die noch im Dienst sind, müssen diese Entschädigungen einzeln pro Arbeitnehmer mit dem Zahlungscode 310, 312, 314, 316, 349 oder 350 angegeben werden (doppeltes Urlaubsgeld).

K A P I T E L 2

DER BEITRAG VON 8,86% AUF ÜBERTARIFLICHE PENSIONEN

6.8.201

Auf die Zahlungen eines Arbeitgebers zur Finanzierung eines übertariflichen Pensionsvorteils für seine Arbeitnehmer, die er zusätzlich zur gesetzlichen Pension an seine ehemaligen Arbeitnehmer überweist, wird ein besonderer Arbeitgeberanteil in Höhe von 8,86% fällig.

Dies muss **nicht** für jeden ehemaligen Arbeitnehmer separat angegeben werden. Es reicht, die Summe der im Quartal gewährten Vorteile anzugeben und darauf 8,86% zu berechnen.

Die Gebühr, die ein Arbeitgeber für eine nicht individualisierbare Gruppen-versicherung bezahlt, kann im Block „nicht an eine natürliche Person gekoppelter Beitrag“ mit der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 851 angegeben werden.

K A P I T E L 3

BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD

6.8.301

Der Betrag des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes und die Kopernikus-Prämie für die Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind, muss global mit der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 870 angegeben werden.

Das doppelte Urlaubsgeld für die geschützten Mandatsträger wird gleichfalls global mit der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 871 angegeben.

Sie müssen den Gesamtbetrag des im Quartal gezahlten doppelten Urlaubsgeldes angeben und darauf global die Einbehaltung in Höhe von 13,07% berechnen.

K A P I T E L 4

**AUF EINEN FIRMENWAGEN GESCHULDETER
SOLIDARITÄTSBEITRAG**

6.8.401

Dieser Solidaritätsbeitrag wird für alle Arbeitnehmer fällig, die einen Monat direkt oder indirekt über ein Fahrzeug verfügen konnten. Der gesamte geschuldete Betrag wird global pro Arbeitgeber angegeben und entspricht der Summe der monatlichen Pauschalbeiträge, die für alle Arbeitnehmer geschuldet werden, sowohl für die noch beschäftigten als auch die ausgeschiedenen. Der Solidaritätsbeitrag für einen Firmenwagen wird mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 862 angegeben.

Für die Arbeitnehmer, die noch im Dienst sind, muss unter dem Lohncode 770 (siehe oben) der Vorteil angegeben werden, der gemäß den Steuerprinzipien berechnet wurde. Diese Angabe wird von bestimmten Sozialversicherungsanstalten verwendet, die soziale Leistungen zahlen. Selbstverständlich müssen auf diesen Vorteil keine 33% erhoben werden.

TITEL 9

DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN

K A P I T E L 1

ALLGEMEINES

6.9.101

In der Meldung vor dem 01.01.2005 wurden den Lokal- und Provinzverwaltungen für Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf Beitragsermäßigung zunächst die vollen Sozialversicherungsbeiträge in Rechnung gestellt und danach wurde die Beitragsermäßigung durch das LSSPLV zurückerstattet.

In der DMFAPPL berechnet das LSSPLV den korrekten Betrag der Beiträge anhand des Ermäßigungscode, den Sie in der Meldung angeben. Ab dem 01.01.2005 zahlen die Lokal- und Provinzverwaltungen sofort den korrekten Betrag für die Sozialversicherungsbeiträge. Anhand der Daten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, des Fonds für Berufskrankheiten oder des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung prüft das LSSPLV die Meldungen danach auf ihre Richtigkeit.

Die Daten, die sich auf Beitragsermäßigungen beziehen, werden in einem gesonderten Funktionsblock des Glossars angegeben. Die einzige Ausnahme von dieser Regel ist die pauschale Beitragsermäßigung pro Quartal im Rahmen der „Soziale Maribel“-Maßnahme. Diese Beitragsermäßigung wird automatisch anhand des NACE-Codes berechnet.

Wie im Folgenden detailliert erläutert, sind die meisten Ermäßigungen pro Beschäftigungszeile zu berechnen. Dies bedeutet: Wenn Sie für einen Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (z. B. weil er im Laufe des Quartals in eine andere Arbeitsregelung wechselt) und dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Ermäßigung hat, müssen Sie die Ermäßigungscode pro Beschäftigungszeile einzeln in der Meldung angeben. Es werden keine Gesamtsummen pro Arbeitnehmer oder für alle Arbeitnehmer gemeinsam angegeben.

K A P I T E L 2

TABELLE MIT CODES**6.9.201**

In der DMFAPPL ist ein Code aus 4 Ziffern für die Berechnung der Beitragsermässigungen anzugeben. Die Liste der Codes finden Sie in der strukturierten Anlage 33.

Für die folgenden Arbeitnehmer kann ein Ermässigungscod verwendet werden:

- Arbeitnehmer mit einer Arbeitsprämie: Code 0001
- Arbeitnehmer mit Zielgruppenermässigung Umstrukturierung: Codes 0600 und 3600
- Arbeitnehmer mit Zielgruppenermässigung Langzeitarbeitslose:
 - abgeschlossen vor dem 01.01.2004
 - Beschäftigungsplan: Code 1105 oder 1106
 - Activa-Plan: Code 1111 oder 1112
 - Berufsumschulungsprogramm: Code 1111 oder 1112
 - Activa-Plan – Prävention und Sicherheitspolitik: Code 8100
 - abgeschlossen nach dem 01.01.2004
 - Activa-Plan, jünger als 45 Jahre: Code 3200, 3201, 3202 oder 3203
 - Activa-Plan, mindestens 45 Jahre: Code 3210 oder 3211
 - Berufsumschulungsprogramm: Code 3220, 3221, 3230 oder 3231
 - Activa-Plan - Prävention und Sicherheitspolitik: Code 8200 oder 8210
- Arbeitnehmer mit Zielgruppenermässigung junge Arbeitnehmer
 - Erste Stelle vor dem 01.01.2004: Code 1201
 - Kombiniertes Arbeits-Ausbildungsvertrag vor dem 01.01.2004: Code 1211
 - Erste Stelle nach dem 01.01.2004: Code 3410
 - Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem der Jugendliche 18 wird: Code 3430
- Arbeitnehmer mit Zielgruppenermässigung SINE: Code 3240, 3241 oder 3250
- Künstler: Code 1531
- zugelassene Tageseltern: Code 1521.

Der folgenden Tabelle können Sie entnehmen,

- ob in der DMFAPPL die Ermässigung auf dem Niveau von jeder einzelnen Beschäftigungszeile oder global für alle Leistungen des Arbeitnehmers berechnet werden muss;
- ob das Anfangsdatum der Ermässigung anzugeben ist;
- ob der Betrag der beantragten Ermässigung zu beantragen ist;
- ob ein Arbeitnehmerkategoriecode von vor dem 01.01.2005 durch einen Ermässigungscod ersetzt wurde.
- welchen Code das Landesamt für Arbeitsbeschaffung auf der Arbeitskarte des Arbeitnehmers angibt.

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

BESCHREIBUNG	DMFAPPL				ARBEITNEHMER-KATEGORIECODE vor 1.1.2005	Codes des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung
	Code Ermäßigung	Niveau	Beginn-datum	Betrag		
Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen einer Arbeitsprämie	0 0 0 1	Arbeitnehmerzeile	-	Obligatorisch		
Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen von Umstrukturierungen	0 6 0 0	Arbeitnehmerzeile	X	Obligatorisch	173, 174 373, 374	
Übergangsperiode – Beschäftigungsplan, abgeschlossen vor dem 01.01.2002 – Arbeitssuchender, Bedingung von 12 Monaten (> 45 Jahre)	1 1 0 5	Beschäftigung	X	Option	191, 192 291, 292 254, 259	Z12
Übergangsperiode – Beschäftigungsplan, abgeschlossen vor dem 01.01.2002 – Arbeitssuchender, Bedingung von 24 Monaten (> 45 Jahre)	1 1 0 6	Beschäftigung	X	Option	191, 192 291, 292 254, 259	Z24
Übergangsperiode – Activa-Plan, abgeschlossen vor dem 01.01.2004 – Beschäftigungsförderung von Langzeitarbeitslosen – 75%	1 1 1 1	Beschäftigung	X	Option	193, 194 197, 198 293, 294 297, 298 237, 239	A1, A4 A8, A9 B1, B2 B7, B11
Übergangsperiode – Activa-Plan, abgeschlossen vor dem 01.01.2004 – Beschäftigungsförderung von Langzeitarbeitslosen – 100%	1 1 1 2	Beschäftigung	X	Option	193, 194 197, 198 293, 294 297, 298 237, 239	A2, A3 B3, B4 B5, B6 B8, B12
Übergangsperiode	1 2 0 1	Beschäftigung	X	Option	130, 172	

DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN

Erstbeschäftigungsabkommen abgeschlossen vor dem 01.01.2004					230, 272	
Übergangsperiode - Ermäßigung KE Nr. 495 abgeschlossen vor dem 01.01.2004 (duale Aus- und Weiterbildung)	1 2 1 1	Beschäftigung	X	Option	140, 240	

**LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE
LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)**

Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags für zugelassene Tageseltern	1 5 2 1	Beschäftigung	-	Option	761, 762, 763	
Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags für Künstler	1 5 3 1	Beschäftigung	-	Option	731	
Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten nach der Schließung eines Unternehmens	3 2 0 0	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 1 C 2 C 11
Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten	3 2 0 1	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 3 C 4
Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 936 Tage in einer Periode von 54 Monaten	3 2 0 2	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 5 C 6
Langzeitarbeitsloser, jünger als 45 Jahre – 1560 Tage in einer Periode von 90 Monaten	3 2 0 3	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 7 C 8
Langzeitarbeitsloser, mindestens 45 Jahre -156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3 2 1 0	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	D 1 D 2 D 9
Langzeitarbeitsloser, mindestens 45 Jahre -312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 468 Tage in einer Periode von 27 Monaten	3 2 1 1	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	D 3 D 4 D 5 D 6
Berufsumschulungsprogramm – jünger als 25 Jahre, gering qualifiziert und mindestens 9 Monate Leistung oder jünger als 45	3 2 2 0	Beschäftigung	-	Option	193, 194 293, 294 255, 260	

DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN

Berufsumschulungsprogramm – jünger als 45 Jahre – mindestens 24 Monate Leistung	3 2 2 1	Beschäfti- gung	-	Option	193, 194 293, 294 255, 260	
Berufsumschulungsprogramm – mindestens 45 Jahre – mindestens 12 Monate Leistung	3 2 3 0	Beschäfti- gung	-	Option	193, 194 293, 294 255, 260	
Berufsumschulungsprogramm – mindestens 45 Jahre – mindestens 24 Monate Leistung	3 2 3 1	Beschäfti- gung	-	Option	193, 194 293, 294 255, 260	
SINE – jünger als 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3 2 4 0	Beschäfti- gung	-	Option	170, 171 370, 371	
SINE – jünger als 45 Jahre – 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten oder 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten	3 2 4 1	Beschäfti- gung	-	Option	170, 171 370, 371	
SINE – mindestens 45 Jahre – 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3 2 5 0	Beschäfti- gung	-	Option	170, 171 370, 371	

LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)

Junger Arbeitnehmer: Erstbeschäftigung svertrag und gering qualifiziert	3 4 1 0	Beschäftigung	X	Option	130, 172 230, 272	
Junger Arbeitnehmer: Erstbeschäftigung svertrag und gering qualifiziert oder gering qualifiziert und ausländischer Abstammung oder gering qualifiziert und behindert	3 4 1 1	Beschäftigung	X	Option		
Junger Arbeitnehmer: bis zum 31.12. des Jahres, in dem der Jugendliche 18 wird	3 4 3 0	Beschäftigung	-	Option	147, 148 247, 248	
Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge bei Umstrukturierung	3 6 0 0	Beschäftigung	-	Option	173, 174 373, 374	
Activa-Plan, abgeschlossen vor dem 01.01.2004 – Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen – Präventions- und Sicherheitspolitik – 100%	8 1 0 0	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239	A5, A6 B9, B10
Activa-Plan – Langzeitarbeitsloser – jünger als 45 Jahre – Präventions- und Sicherheitspolitik	8 2 0 0	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239	C 9 C 10
Activa-Plan – Langzeitarbeitsloser – mindestens 45 Jahre – Präventions- und Sicherheitspolitik	8 2 1 0	Beschäftigung	X	Option	197, 198 297, 298 237, 239	D 7 D 8

Für die Codes 1201, 3410 und **3411** (Erstbeschäftigungsabkommen), 1211 (KE Nr. 495), 3220, 3221, 3230 und 3231 (Berufsübergangsprogramme) 3240, 3241 und 3350 (SINE), wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeitnehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code in der Zone „Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben wird (= Codes 1,2,10,11,12,13,14,15,16,17 oder 18).

TITEL 10

STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSBEITRAG GESCHULDET WIRD

K A P I T E L 1

STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSBEITRAG GESCHULDET WIRD

6.10.101

In der DMFAPPL ist ein gesonderter Funktionsblock für Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, sondern der Solidaritäts-zuschlag von 7,5% oder 12,5%. Es betrifft Studenten, deren Beschäftigungsdauer in einem Kalenderjahr 46 Tage nicht überschreitet, wobei diese Tage wie folgt verteilt sind:

- maximal 23 Arbeitstage im Laufe der Monate Juli, August und September
- maximal 23 Arbeitstage in der Periode der nicht obligatorischen Anwesenheit in den Bildungsanstalten in den anderen Monaten des Jahres.

Für die Studenten muss keine Beschäftigungszeile mit einer Zahlungs- oder Leistungszeile erstellt werden.

Eine vollständige Besprechung dieses Solidaritätsbeitrags und der Bedingungen, denen ein Student entsprechen muss, um keine normalen Beiträge entrichten zu müssen, finden Sie in der Meldung 2005/12.

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 Solidaritätsbeitrag (= 7,5% des Lohns in den Monaten Juli, August und September, und 12,5% des Lohns in den anderen Monaten des Jahres).

ANZAHL DER TAGE

Die Anzahl der Tage, an denen der Student während seines Studentenvertrags gearbeitet hat.

Das Anfangs- und Enddatum des Arbeitsvertrags müssen nicht angegeben werden. Da für Studenten auch eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) erfolgen muss, sind diese Termine bekannt, sobald der Student den Dienst antritt.

TITEL 11

BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER

K A P I T E L 1

BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER

6.11.101

Diese Beiträge haben zum Ziel, Personen, die unter bestimmten Bedingungen aus dem öffentlichen Sektor entlassen werden und die für diese Beschäftigung betreffend Arbeitslosigkeit und Krankengeld nicht sozialversichert waren, dennoch an diesen Systemen teilnehmen zu lassen.

Eine umfassende Behandlung dieser Maßnahmen finden Sie in den Allgemeinen Anweisungen für Lokal- und Provinzverwaltungen.

Da die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen, dass für die Risiken Arbeitslosigkeit und Krankenversicherung andere Referenzperioden gelten und andere Beiträge geschuldet werden, werden diese Beiträge auf zwei verschiedenen Beschäftigungszeilen angegeben.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen müssen Sie für sie folgende Angaben mitteilen.

- Die **Arbeitnehmerkennzahl Beitrag**, die - auf dem Niveau der Beschäftigungszeile - angibt, welches Sozialversicherungssystem Anwendung finden soll:

671 = Krankenversicherung

672 = Arbeitslosigkeit.

- Den **Referenzbruttolohn** des Arbeitnehmers in der Periode, für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird. Dieser wird auf der Basis des letzten Aktivlohns des Interessenten berechnet, und, falls erforderlich, auf der Basis eines Lohns umgerechnet, der mit einer Vollzeitstelle übereinstimmt.
- Den **Beitragsbetrag**, der auf den Referenzbruttolohn geschuldet wird.
- **Anzahl der Tage** (in einer 6-Tage-Regelung pro Woche), für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird.
- Das **Anfangs- und Enddatum der Referenzperiode** (separat für beide Risiken, da sich die Referenzperioden unterscheiden).

TITEL 12

BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER

K A P I T E L 1

INFORMATIONEN, DIE NUR FÜR DAS LSSPLV BESTIMMT SIND

6.12.101

Neben den allgemeinen Parametern der Arbeitnehmerzeile und der Beschäftigungszeile, die durch mehrere Sozialversicherungsanstalten verwendet werden, sind die Informationen in diesem Block nur für das LSSPLV (und/oder das LSS) bestimmt. Diese Angaben werden nicht in die Meldung von Sozialrisiken (MSR) aufgenommen. Sie gestatten es dem LSSPLV, die finanziellen Beiträge im Rahmen der „Soziale Maribel“-Maßnahme zu kontrollieren oder das Recht auf Kindergeld bei Abwesenheit infolge der Krankheit eines fest ernannten Arbeitnehmers zu bestimmen.

K A P I T E L 2

SOZIALE MARIBEL

6.12.201

Diese Angabe gibt an, dass der Arbeitnehmer im Rahmen der „soziale Maribel“-Maßnahme angeworben wurde, eine Ausbildung zum Pfleger besucht, die durch die „soziale Maribel“-Maßnahme finanziert wird, oder den Arbeitnehmer vertritt, der diese Ausbildung besucht.

1 = Arbeitnehmer, der als logistischer Assistent im Rahmen der „soziale Maribel“-Maßnahme eingestellt wird (Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime);

2 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der „soziale Maribel“-Maßnahme eingestellt wird (kein logistischer Assistent).

3 = vertraglich oder satzungsgemäß eingestellter Arbeitnehmer, der eine Ausbildung zum Pfleger besucht und mit Lohnfortzahlung vom Arbeitsplatz abwesend ist, da er im Rahmen des Vollzeitunterrichts oder des Unterrichts zur sozialen Förderung eine Ausbildung zum diplomierten oder graduierten Pfleger besucht

4 = Kombination von 1 und 3

5 = Kombination von 2 und 3

6 = Vertragspersonal, angeworben als Vertretung für Personalmitglieder, die eine Ausbildung zum diplomierten oder graduierten Pfleger absolvieren.

K A P I T E L 3

**KRANKHEITSPERIODE EINES FEST ERNANNTEN
PERSONALMITGLIEDS**

6.12.301

Wenn der Kindergeldberechtigte ein definitiv ernanntes Personalmitglied ist, das wegen Krankheit mehr als sechs Monate abwesend ist, erhält das Kind – aufgrund von Artikel 56 der am 19.12.1939 koordinierten Gesetze über das Kindergeld – ein erhöhtes Kindergeld ab dem siebten Monat. Dieser Vorteil gilt auch, wenn das Personalmitglied infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit zu mindestens 66 % arbeitsunfähig ist. Dieser Vorteil gilt unabhängig davon, dass das statutarische Personalmitglied seinen Krankheitskredit verwendet oder disponibel ist.

In dieser Zone wird das Datum angegeben, ab dem das definitiv ernannte Personalmitglied mehr als sechs Monate wegen Krankheit abwesend ist. Das auszufüllende Datum ist nicht der erste Krankheitstag, sondern der erste Tag nach der sechsmonatigen Abwesenheit wegen Krankheit.

TITEL 13

ERKLÄRENDE WORTLISTE

K A P I T E L 1

ERKLÄRENDE WORTLISTE

6.13.101

- **Arbeitgeberkategorie:** Angabe der Urlaubsregelung, die der Arbeitgeber für sein Vertragspersonal anwendet, und des Pensionssystems, dem die fest angestellten Arbeitnehmer beigetreten sind; ein Arbeitgeber kann mehr als eine Arbeitgeberkategorie in der Meldung angeben.
- **Arbeitsregelung:** Arbeitsrahmen oder die gesamte Arbeitsdauer, die pro Woche oder pro Zyklus von mehreren Wochen geleistet wird; die Arbeitsregelung wird in Tagen ausgedrückt und kann fest oder variabel sein.
- **Arbeitszeitangaben:** Leistungen, die in Tagen und Stunden in der dreimonatlichen Meldung anzugeben sind.
- **Beschäftigungszeile:** das Niveau der Sozialversicherungsmeldung, auf dem Lohn- und Arbeitszeitangaben des Arbeitnehmers für die verschiedenen Sozialversicherungsanstalten bekannt sein müssen.
- **Ermäßigungscode:** Code, anhand dessen eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge berechnet wird.
- **Gliederungsnummer:** Eine Verwaltung kann bis Ende 2004 mehrere LSSPLV-Mitgliedsnummern haben. Die Gliederungsnummer ist die zweite oder dritte Mitgliedsnummer einer Verwaltung. Mit der Einführung der DMFAPPL werden alle Gliederungsnummern abgeschafft.
- **Hinweiscode:** Bei den Leistungscode ist in der DMFAPPL von normalen und Hinweiscode die Rede. Der Hinweiscode muss in der LSSPLV-Meldung angegeben werden und gibt einer anderen Sozialversicherungsanstalt einen Hinweis über die Abwesenheit (in Stunden und Tagen) eines Arbeitnehmers.
- **ID-Nummer bei der sozialen Sicherheit:** Identifikationsnummer für die soziale Sicherheit: Dies ist die auf der SIS-Karte angegebene Landesregisternummer. Wenn eine natürliche Person keine INSS-Nummer hat, wird diese bei CIMIRE beantragt.
- **ID-Nummer der lokalen Einheit:** Nummer, mit der die Niederlassungseinheit einer Verwaltung identifiziert wird; in der lokalen Einheit werden eine oder mehrere funktionelle Aktivitäten organisiert (z. B. Bibliothek, Schwimmbad usw.)
- **Maßperson:** Person, die vollzeitlich in derselben Verwaltung beschäftigt ist oder, in deren Ermangelung, bei einer anderen lokalen Verwaltung, in einer Funktion, die der des Arbeitnehmers ähnelt.
- **NACE-Code:** Code, der die Aktivität eines bestimmten Dienstes angibt.
- **SIS-Karte:** sozialer Personalausweis auf einem elektronischen Träger, mit dem die Person in den Sozialversicherungsanstalten identifiziert werden kann und der die Rechte dieser Person in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen angibt.
- **Zahlungscode:** Code, der angibt, um welche(n) Vorteil, Entschädigung oder Lohn es sich handelt; alle Lohnangaben derselben Art werden pro Code auf Niveau der Beschäftigungszeile gruppiert.
- **ZUD-Nummer:** die Nummer eines Arbeitgebers in der zentralen Unternehmensdatenbank; mit dieser einmaligen Unternehmensnummer kann jede Verwaltung eindeutig in ihren Beziehungen mit den Behörden identifiziert werden.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite (Pro Teil)
ERSTE TEIL	1
ARBEITGEBER UND DIE FÜR SIE GELTENDEN SYSTEME	1
TITEL 1	3
DEM LSSPLV ANGESCHLOSSENE ARBEITGEBER	3
KAPITEL 1	3
DEM LSSPLV ANGESCHLOSSENE ARBEITGEBER	3
TITEL 2	5
DIE BESONDEREN SOZIALVERSICHERUNGS-REGELUNGEN FÜR PROVINZIALE UND LOKALE VERWALTUNGEN	5
KAPITEL 1	5
KINDERGELD	5
A. GESETZLICHE GRUNDLAGE	5
B. GELTENDES SYSTEM	5
KAPITEL 2	7
BERUFS-KRANKHEITEN	7
A. GESETZLICHE GRUNDLAGE	7
B. ALLGEMEINE REGELUNG	7
C. AUSNAHMEN	7
KAPITEL 3	9
ARBEITSUNFÄLLE UND UNFÄLLE AUF DEM WEG VOM UND ZUM ARBEITSPLATZ	9
A. GESETZLICHE GRUNDLAGE	9
B. ALLGEMEINE REGELUNG	9
C. AUSNAHMEN	9
D. HINWEISE	10
KAPITEL 4	11
JAHRES-URLAUB	11
A. GESETZLICHE GRUNDLAGE	11
B. ALLGEMEINE REGELUNG	11
C. AUSNAHMEN	12
KAPITEL 5	15
PENSIONEN	15

A. GESETZLICHE GRUNDLAGE	15
B. ALLGEMEINE REGELUNG	15
C. SONDERFÄLLE	16
TITEL 3	17
DIE PENSIONSSYSTEME DER FEST ERNANTEN PERSONALMITGLIEDER DER LOKALEN VERWALTUNGEN	17
KAPITEL 1	17
ALLGEMEIN	17
PERSONALMITGLIEDER	17
KAPITEL 2	19
DIE GEMEINSAME PENSIONSREGELUNG DER LOKALEN BEHÖRDEN (GRUPPE 1)	19
KAPITEL 3	21
DAS SYSTEM DER NEUMITGLIEDER DES LANDESAMTES (GRUPPE 2)	21
KAPITEL 4	23
DAS SYSTEM DER EINER ALTERSVORSORGEANSTALT ANGESCHLOSSENEN BEHÖRDEN (GRUPPE 3)	23
KAPITEL 5	25
DAS SYSTEM DER VERWALTUNGEN MIT EIGENER PENSIONSASSE (GRUPPE 4)	25
KAPITEL 6	27
DER PENSIONSSEFONDS DER INTEGRIERTEN POLIZEI (GRUPPE 5)	27
KAPITEL 7	29
BESTIMMUNG DES BEITRAGSPROZENTSATZES	29
KAPITEL 8	31
ANTRAG AUF BEITRITT ZU GRUPPE 1 ODER 2	31
TITEL 4	33
DAS SYSTEM DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG UND DES LAUFBAHNENDES DES PFLEGE- UND BETREUUNGS-PERSONALS	33
KAPITEL 1	33
ALLGEMEIN	33
KAPITEL 2	35
ANWENDUNGSBEREICH	35
KAPITEL 3	37
VORTEILE ZUGUNSTEN DES PERSONALMITGLIEDS	37
KAPITEL 4	39
AUSGLEICH DER BEFREIUNG VON ARBEITSLEISTUNGEN	39
KAPITEL 5	41
IN-KRAFT-TRETEN DER MASSNAHMEN	41
ZWEITE TEIL	1
VERPFLICHTUNGEN DER UND AUFSICHT ÜBER DIE ANGESCHLOSSENEN VERWALTUNGEN	1

TITEL 1	3
BEANTRAGUNG EINER UNTERNEHMENSNUMMER	3
KAPITEL 1	3
BEANTRAGUNG EINER UNTERNEHMENSNUMMER	3
TITEL 2	5
ANTRAG AUF BEITRITT ZUM LSSPLV	5
KAPITEL 1	5
VERWALTUNGEN, DIE VERPFLICHTET SIND, EINEN ANTRAG AUF BEITRITT ZUM LSSPLV ZU STELLEN	5
KAPITEL 2	7
BEITRITTSVERFAHREN	7
TITEL 3	9
DIE MELDUNGEN	9
KAPITEL 1	9
ALLGEMEIN: DAS PROJEKT ELEKTRONISCHE VERWALTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT	9
KAPITEL 2	11
DIMONA	11
A. DER BEGRIFF „DIMONA“	11
B. DER ELEKTRONISCHE PERSONALBESTAND	11
C. DIE DIMONA-MELDUNG: ARTEN UND INHALT	11
C. VERSAND DER DIMONA-MELDUNG	11
E. SANKTIONEN	12
F. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN ÜBER DIE DIMONA-MELDUNG	12
KAPITEL 3	13
DIE QUARTALSMELDUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT (DmfAppl)	13
A. ALLGEMEIN	13
B. ANTRAGSFRIST	13
C. VERSAND DER MELDUNG	13
D. AUSWIRKUNGEN FEHLENDER ODER VERSPÄTETER, UNVOLLSTÄNDIGER BZW. FEHLERHAFTER MELDUNGEN	14
E. SANKTIONEN AUFGRUND VERSPÄTETER MELDUNG	14
F. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN ÜBER DIE DMFAPPL	15
KAPITEL 4	17
MELDUNG VON SOZIALRISIKEN (MSR)	17
A. DER BEGRIFF ‚SOZIALRISIKEN‘	17
B. MELDUNG VON SOZIALRISIKEN	17
C. VERSAND DER MELDUNG VON SOZIALRISIKEN	17
D. ZEITPLAN FÜR DAS IN-KRAFT-TRETEN DER MELDUNGEN VON SOZIALRISIKEN	18
E. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN ÜBER DIE MSR	19
KAPITEL 5	21
DIE PENSIONSMELDUNG	21

A. ALLGEMEIN	21
B. ANTRAGSFRIST	21
C. AUSWIRKUNGEN EINER VERSPÄTETEN, UNVOLLSTÄNDIGEN ODER FEHLERHAFTEN MELDUNG	21
D. ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN ÜBER DIE PENSIONSMELDUNG	22
KAPITEL 6	23
DAS ‚FULL SERVICE‘-SEKRETARIAT	23
TITEL 4	25
BEITRAGSZAHLUNG	25
KAPITEL 1	25
ALLGEMEINES	25
KAPITEL 2	27
ZAHLUNGSMODALITÄTEN	27
A. AUTOMATISCHE EINBEHALTUNG DURCH DAS ISSPLV	27
B. ÜBERWEISUNGEN DURCH DIE VERWALTUNG	27
KAPITEL 3	29
VERRECHNUNGSSYSTEM UND ZAHLUNGSFRISTEN	29
A. ALLGEMEIN	29
B. DIE MONATLICHE RECHNUNG	29
C. DIE RECHNUNG FÜR SANKTIONEN	30
KAPITEL 4	31
FOLGEN BEI NICHTZAHLUNG ODER VERSPÄTETER ZAHLUNG	31
A. ABBUCHUNG VON AMTS WEGEN	31
B. SANKTIONEN	31
C. NICHTANWENDUNG VON SANKTIONEN	32
KAPITEL 5	33
FESTSETZUNG DER MONATLICHEN VORSCHÜSSE DER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE	33
KAPITEL 6	35
VERJÄHRUNGSFRISTEN	35
TITEL 5	37
AUFSICHT	37
KAPITEL 1	37
AUFSICHT	37
DRITTE TEIL	1
PERSÖNLICHER ANWENDUNGSBEREICH DER SOZIALEN SICHERHEIT	1
TITEL 1	3
VERTRAGLICHES UND FEST ANGESTELLTES PERSONAL DER LOKALEN VERWALTUNGEN	3
KAPITEL 1	3
VERTRAGSPERSONAL	3

INHALTSVERZEICHNIS

A. ALLGEMEINES	3
B. MINDERJÄHRIGE	3
C. BERUFSEINARBEITUNGSVERTRAG	3
KAPITEL 2	5
FEST ANGESTELLTE PERSONALMITGLIEDER	5
TITEL 2	7
ERWEITERUNGEN	7
KAPITEL 1	7
DAS SOZIALSTATUT DER NICHT GESCHÜTZTEN LOKALEN MANDATSTRÄGER	7
A. ALLGEMEIN	7
B. ANWENDUNGSBEREICH	7
C. SOZIALSTATUT	12
D. VERPFLICHTUNG DER LOKALEN VERWALTUNGEN ZUR ZAHLUNG ERGÄNZENDER BETRÄGE AN DIE MANDATSTRÄGER	12
KAPITEL 2	15
DAS SOZIALSTATUT DER TAGESELTERN	15
A. ALLGEMEIN	15
B. ANWENDUNGSBEREICH	15
C. SOZIALSTATUT	15
D. VERBINDLICHE ANGABEN VON LOHN UND ARBEITSZEIT IN DER SOZIALVERSICHERUNGSMELDUNG	17
E. GESCHULDETE SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE	18
KAPITEL 3	21
DAS SOZIALSTATUT DER KÜNSTLER	21
A. ALLGEMEIN	21
B. ANWENDUNGSBEREICH	21
C. SOZIALSTATUT	22
D. GESCHULDETE SOZIAL VERSICHERUNGSBEITRÄGE	23
E. EINRICHTUNGEN FÜR KÜNSTLER	23
KAPITEL 4	25
ENTLASSUNG FEST ANGESTELLTER PERSONALMITGLIEDER	25
A. ALLGEMEIN	25
B. BETROFFENE ARBEITGEBER	25
C. BETROFFENE ARBEITNEHMER	25
D. BEWILLIGUNGSBEDINGUNGEN	25
E. ZAHLUNG DER BEITRÄGE	26
E. VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS	26
KAPITEL 5	29
ÄRZTE IN DER FACHARZTAUSBILDUNG	29
KAPITEL 6	31
DIENER DES KULTES ODER VERTRETER DES ZENTRALEN FREIGEISTIGEN RATES	31

TITEL 3	33
AUSSCHLÜSSE	33
KAPITEL 1	33
FREIWILLIGE FEUERWEHRLEUTE	33
KAPITEL 2	35
STUDENTEN	35
KAPITEL 3	37
BETREUER	37
KAPITEL 4	39
ÄRZTE	39
KAPITEL 5	41
FREIWILLIGE	41
A. FREIWILLIGE	41
B. AUFTRAGGEBER	41
C. BEZEICHNETE AKTIVITÄTEN	41
D. BETRAG DER ENTSCHÄDIGUNGEN	41
E. VERBOT DER KUMULIERUNG MIT BEFREIUNGEN ALS STUDENT UND BETREUER	42
F. KEINE DIMONA-MELDUNG ODER DMFAPPL-MELDUNG	42
KAPITEL 6	43
KÜNSTLER ALS FREIWILLIGE: GERINGE ENTSCHÄDIGUNGSREGELUNG	43
KÜNSTLER ALS FREIWILLIGE: GERINGE ENTSCHÄDIGUNGSREGELUNG	43
A. BEDINGUNGEN BEZÜGLICH DER ZUERKANNTEN ENTSCHÄDIGUNGEN	43
B. BEDINGUNGEN BEZÜGLICH DER LEISTUNGSTAGE	43
C. BEDINGUNGEN BEZÜGLICH DES KÜNSTLERS	44
D. VERBOT DER KUMULIERUNG MIT DER ENTSCHÄDIGUNGSREGELUNG FÜR FREIWILLIGE	44
E. KEINE DIMONA-MELDUNG ODER DMFAPPL-MELDUNG	44
KAPITEL 7	45
TEILZEITSCHULPFLICHTIGE MIT EINEM VERTRAG FÜR SOZIALBERUFLICHE EINGLIEDERUNG	45
VIERTE TEIL	1
DIE BERECHNUNG VON BEITRÄGEN	1
TITEL 1	3
DER LOHNBEGRIFF	3
KAPITEL 1	3
DER LOHNBEGRIFF BEI DER BERECHNUNG DER SOZIALVERSICHERUNGS-BEITRÄGE	3

INHALTSVERZEICHNIS

A. GRUNDPRINZIP	3
B. DER ALLGEMEINE LOHNBEGRIFF	4
1. DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE LOHN	4
2. NICHT SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGER LOHN	4
3. SONDERFÄLLE	5
1. MAHLZEITENGUTSCHEINE	5
2. GESCHENKGUTSCHEINE	7
3. PREISVORTEILE FÜR EIGENE PRODUKTE ODER DIENSTLEISTUNGEN DES ARBEITGEBERS	7
4. ARBEITGEBERANTEIL BEI DER ANSCHAFFUNG EINES PERSONAL-COMPUTERS (PC) DURCH DEN ARBEITNEHMER	9
5. SPORT- UND KULTURSCHECKS	9
C. DER LOHNBEGRIFF FÜR DEFINITIV ERNANNTES PERSONAL	10
D. ÜBERSICHTSTABELLE-SOZIALEVERSICHERUNGSBEITRÄGE	11
KAPITEL 2	13
DER LOHNBEGRIFF BEI DER BERECHNUNG DER SOZIALVERSICHERUNGS-BEITRÄGE	13
A. GRUNDPRINZIP	13
B. DER PENSIONSBEITRÄGEN UNTERWORFENE LOHN	13
C. DEN PENSIONSBEITRÄGEN NICHT UNTERWORFENER LOHN	15
D. SACHVORTEILE	15
E. ÜBERSICHTSTABELLE PENSIONSBEITRÄGE	16
TITEL 2	17
DEM LSSPLV GESCHULDETE BEITRÄGE	17
KAPITEL 1	17
BEITRÄGE ZUM ALLGEMEINEN SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEM DER ARBEITNEHMER	17
A. ALLGEMEIN	17
B. VERTRAGSPERSONAL	17
C. DEFINITIV ERNANNTES PERSONAL	17
KAPITEL 2	19
DIE SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE IM LOKALEN SEKTOR	19
A. BEITRAG FÜR DEN SEKTOR KINDERGELD	19
B. BEITRAG FÜR DEN SEKTOR BERUFSSKRANKHEITEN	19
KAPITEL 3	21
DER PENSIONSBEITRAG DER FEST ERNANNTEN PERSONALMITGLIEDER DER LOKALEN VERWALTUNGEN	21
KAPITEL 4	23
SONSTIGE BEITRÄGE	23

A. LOHNMÄSSIGUNGSBEITRAG	23
B. ARBEITGEBERBEITRAG FÜR ARBEITSLOSIGKEIT	23
C. BESONDERER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRAG	24
D. BEITRAG BEZÜGLICH DER GEWÄHRUNG UND ZAHLUNG EINER GEWERKSCHAFTSPRÄMIE	24
E. BESONDERE EINBEHALTUNG AUF (DOPPELTES) URLAUBSGELD	25
F. SONDERBEITRAG FÜR EINZAHLUNGEN DER ARBEITGEBER ZUR BILDUNG AUSSERGESETZLICHER PENSIONSVOORTEILE	26
G. SOLIDARITÄTSBEITRAG FÜR DIE NUTZUNG EINES VOM ARBEITGEBER BEREITGESTELLTEN FIRMENWAGENS	26
H. SOLIDARITÄTSBEITRAG FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON STUDENTEN	28
I. ARBEITGEBERBEITRAG ZUR FÖRDERUNG VON INITIATIVEN IM ZUSAMMENHANG MIT KINDERBETREUUNG	29
J. AUSGLEICHBSBEITRAG FÜR PENSIONEN	29
KAPITEL 5	31
EINBEHALTUNGEN AUF PENSIONEN	31
A. DIE LAKIV-EINBEHALTUNG AUF PENSIONEN UND ERGÄNZENDE VORTEILE	31
B. BESONDERE SOLIDARITÄTSEINBEHALTUNG AUF PENSIONEN	31
FÜNFTE TEIL	1
PERSÖNLICHER ANWENDUNGSBEREICH DER SOZIALEN SICHERHEIT	1
TITEL 1	3
ERMÄSSIGUNGEN DER PERSÖNLICHEN SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE	3
KAPITEL 1	3
ARBEITSPRÄMIE	3
A. ANWENDUNGSBEREICH	3
B. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG	4
KAPITEL 2	9
UMSTRUKTURIERUNG	9
A. BERECHNUNG DER ERMÄSSIGUNG	9
B. FORMALITÄTEN	10
TITEL 2	11
ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNGEN	11
KAPITEL 1	11
MERKMALE UND BERECHNUNGSWEISE	11
A: MERKMALE DER ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG	11
B. BERECHNUNG DER PAUSCHALERMÄSSIGUNG	11
C. GEWÄHRUNG DER ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG	12
D. KUMULATION VON ERMÄSSIGUNGEN VON ARBEITGEBERBEITRÄGEN	13
E. ARTEN DER ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG	13
KAPITEL 2	15
ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG FÜR LANGZEITARBEITSLOSE - ACTIVA-PLAN	15

INHALTSVERZEICHNIS

A. BETROFFENE ARBEITGEBER	15
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER	15
C. ERMÄSSIGUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE UND EVENTUELLE AKTIVIERUNG DES ARBEITSLOSENGELDES	17
D. ERWEITERUNG DES ACTIVA-PLANS FÜR SPEZIFISCHE MASSNAHMEN	19
E. ARBEITSKARTE	23
F. AUSZAHLUNG VON ARBEITSLOSENGELD	23
G. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	24
H. ÜBERSICHTSTABELLE LANGZEITARBEITSLOSE - ACTIVA-PLAN	26
KAPITEL 3	29
ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG FÜR LANGZEITARBEITSLOSE – BERUFLICHES ÜBERGANGSPROGRAMM	29
A. BERUFLICHE ÜBERGANGSPROGRAMME IN DER FLÄMISCHEN REGION	29
1. Betroffene Arbeitgeber	29
2. Betroffene Arbeitnehmer	29
3. Gewährungsbedingungen	31
4. Gewährte Vorteile	31
5. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	32
6. Überlassung eines Arbeitnehmers	33
7. Kontrolle	33
8. Weitere Informationen	33
B. BERUFLICHES ÜBERGANGSPROGRAMM IN DER REGION BRÜSSEL-HAUPTSTADT	33
1. betroffene arbeitgeber	34
2. Betroffene Arbeitnehmer	34
3. Gewährungsbedingungen	35
4. Antrag	36
5. Praktische Modalitäten	36
6. Gewährte Vorteile	37
7. Kontrolle	39
KAPITEL 4	41
ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG FÜR LANGZEITARBEITSLOSE – SOZIALE EINGLIEDERUNGSWIRTSCHAFT (SINE)	41
A. ANWENDUNGSBEREICH ARBEITGEBER	41
B. ANWENDUNGSBEREICH ARBEITNEHMER	41
C. VORTEILE IN VERBINDUNG MIT DER EINSTELLUNG VON LANGZEITARBEITSLOSEN	42
D. ZU ERLEDIGENDE FORMALITÄTEN UND BETRAG DER LOHNSUBVENTION	45
KAPITEL 5	47
ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG FÜR JUNGE ARBEITNEHMER – GERING QUALIFIZIERTE MIT ERSTBESCHÄFTIGUNGSVERTRAG	47

A. FÜR EINEN ERSTBESCHÄFTIGUNGSVERTRAG IN BETRACHT KOMMENDE JUGENDLICHE	47
B. BESCHÄFTIGUNGSVERPFLICHTUNG DES ARBEITGEBERS	47
C. ARTEN VON ERSTBESCHÄFTIGUNGSVERTRÄGEN	50
D. MODALITÄTEN	51
E. ERMÄSSIGUNG DER ARBEITGEBERBEITRÄGE ZUR SOZIALVERSICHERUNG	53
F. ÜBERGANGSMASSNAHMEN	55
KAPITEL 6	57
ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG FÜR JUNGE ARBEITNEHMER - MINDERJÄHRIGE	57
KAPITEL 7	59
ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG ZUR UMSTRUKTURIERUNG	59
A. ERMÄSSIGUNG DER ARBEITGEBERBEITRÄGE ZUR SOZIAL-VERSICHERUNG	59
B. FORMALITÄTEN	59
TITEL 3	61
SONSTIGE ERMÄSSIGUNGEN DER ARBEITGEBER-BEITRÄGE ZUR SOZIALVERSICHERUNG	61
KAPITEL 1	61
NEUVERTEILUNG DER ARBEIT IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR	61
A. DAS VORZEITIGE AUSSCHEIDEN FÜR DIE HÄLFTE DER ARBEITSZEIT	61
1. Regelung und Verfahren	61
2. Betroffene Arbeitgeber	61
3. Betroffene Arbeitnehmer	62
4. Gewährte Vorteile	62
5. Zeitliche Anwendbarkeit	62
B. DIE FREIWILLIGE VIERTAGEWOCHE	63
1. Verfahren	63
2. Betroffene Arbeitgeber	63
3. Betroffene Arbeitnehmer	63
4. Gewährte Vorteile	64
5. Zeitliche Anwendbarkeit	64
KAPITEL 2	65
BESCHÄFTIGUNG AUFGRUND VON ARTIKEL 60, §7 DES ÖSHZ-GESETZES	65
A. ALLGEMEIN	65
B. BETROFFENE ARBEITGEBER	65
C. BETROFFENE ARBEITNEHMER	65
D. BEFREIUNG VON SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGEN	65
E. VERWENDUNG DER FREI GEWORDENEN BETRÄGE	66
F. DRITTE BENUTZER	66
G. GEWÄHRUNGSBEDINGUNGEN	67
H. KONTROLLE	67
KAPITEL 3	69
BEZUSCHUSSTES VERTRAGSPERSONAL	69

INHALTSVERZEICHNIS

A. BEZUSCHUSSTES VERTRAGSPERSONAL IN LOKALEN VERWALTUNGEN	69
1. Betroffene Arbeitgeber	69
2. Betroffene Arbeitnehmer	69
3. Gewährte Vorteile	70
B. BEZUSCHUSSTES VERTRAGSPERSONAL IN ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN	70
1. Betroffene Arbeitgeber	70
2. Betroffene Arbeitnehmer	71
3. Gewährte Vorteile	72
KAPITEL 4	73
BEZUSCHUSSTES VERTRAGSPERSONAL	73
A. ALLGEMEIN	73
B. BETROFFENE ARBEITGEBER	73
C. BETROFFENE ARBEITNEHMER	73
D. geschuldete sozialversicherungsbeiträge	73
E. ENTFERNUNG AUS DEM BERUFSRISIKO	74
TITEL 4	77
BESCHÄFTIGUNGSMASSNAHMEN MIT PRÄMIEN-ZAHLUNG (FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST)	77
KAPITEL 1	77
ZWISCHENDEPARTEMENTALER HAUSHALTSFONDS	77
A. BETROFFENE ARBEITGEBER	77
B. BETROFFENE ARBEITNEHMER	77
C. PRÄMIENBETRAG	78
D. SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BEITRÄGE	78
KAPITEL 2	81
SICHERHEITS VERTRÄGE	81
A. ALLGEMEIN	81
B. SICHERHEITS- UND VORBEUGUNGSVERTRÄGE	81
C. BEGLEITUNG VON ALTERNATIVEN STFAFMASSENAMEN	81
D. KRIMINALITÄTSPRÄVENTION UND BETREUUNG BEI DROGENSUCHT (DROGENPLAN)	82
E. FINANZIELLE HILFE AUF DEM GEBIET DER SICHERHEIT UND EINBRUCHSVORKEHRUNGEN	82
KAPITEL 3	85
SOZIALE MARIBEL-MASSNAHME	85

A. ALLGEMEIN	85
B. BETROFFENE ARBEITGEBER	85
C. BETROFFENE ARBEITNEHMER UND BETRAG DER SOZIALEN MARIBEL-PAUSCHALE	86
D. BETRAG DER FINANZIELLEN BETEILIGUNG	86
E. VERFAHREN UND ZUSÄTZLICH ZU SCHAFFENDE ARBEITS-PLÄTZE	87
F. MODALITÄTEN	89
G. KRANKENHÄUSER UND PSYCHIATRISCHE PFLEGEHEIME	90
H. DER SEKTORALE FONDS UND DER RÜCKFORDERUNGSFONDS	91
I. AUSBILDUNGSPROJEKT FÜR PFLEGER	91
J. ZULÄSSIGE KUMULATIONEN	91
SECHSTE TEIL	1
LEITLINIEN ZUM AUSFÜLLEN DER MULTIFUNKTIONELLEN MELDUNG FÜR DIE LOKAL- UND PROVINZ-VERWALTUNGEN (DMFAPPL)	1
TITEL 1	3
EINLEITUNG	3
KAPITEL 1	3
EINLEITUNG	3
TITEL 2	5
ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER DMFAPPL UND VERGLEICH MIT DER LSSPLV-MELDUNG VOR 2005	5
KAPITEL 1	5
ALLGEMEINE PRINZIPIEN DER DMFAPPL	5
KAPITEL 2	7
KONZEPT DER DMFAPPL UND VERGLEICH MIT DER LSSPLV-MELDUNG VOR 2005	7
TITEL 3	11
DER ARBEITGEBER	11
KAPITEL 1	11
DER ARBEITGEBER	11
TITEL 4	13
DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGS-ZEILEN	13
KAPITEL 1	13
DIE ARBEITNEHMERZEILE UND DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILEN	13
KAPITEL 2	15
DIE ARBEITNEHMERZEILE	15

INHALTSVERZEICHNIS

A. DIE ARBEITGEBERKATEGORIE	15
B. DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL	16
DIE ARBEITNEHMERKENNZAHL BEITRÄGE	30
ANFANGS- UND ENDDATUM DES QUARTALS	31
DER BEGRIFF GRENZGÄNGER	32
F. ID-NUMMER DER LOKALEN EINHEIT	32
KAPITEL 3	33
DIE BESCHÄFTIGUNGSZEILE	33
A. ANFANGS- UND ENDDATUM DER BESCHÄFTIGUNGSZEILE	33
B. DREI WICHTIGE BEMERKUNGEN	33
C. ANZAHL DER WOCHENTAGE DER ARBEITSREGELUNG	35
D. DURCHSCHNITTliche ANZAHL DER WOCHENSTUNDEN DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON	37
E. TYP DES ARBEITSVERTRAGS	38
F. MASSNAHME ZUR NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT	38
G. ARBEITSWIEDERAUFNAHME NACH EINER ARBEITSUNFÄHIGKEIT MIT ERLAUBNIS DES ZUSTÄNDIGEN ARZTES	39
H. MASSNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG	41
I. STATUT	42
J. BEGRIFF „PENSIONIERT“	43
K. TYP DES LEHRLINGS	44
L. ART DER BEZAHLUNG	44
M. FUNKTIONSNUMMER FÜR MIT TRINKGELDern BEZAHLTE ARBEITNEHMER	44
N. ZAHLUNG IN ZEHNTELN ODER ZWÖLFTELN (IM UNTERRICHTSWESEN)	45
O. NACE-CODE	45
P. MELDUNG VON TAGESELTERN, DIE NICHT DURCH EINEN ARBEITSVERTRAG GEBUNDEN SIND	47
Q. PRAKTISCHE BEISPIELE FÜR DIE ARBEITSREGELUNG, DIE ANZAHL DER STUNDEN PRO WOCHE DES ARBEITNEHMERS UND DER MASSPERSON, DIE NEUVERTEILUNG DER ARBEITSZEIT UND DAS STATUT DES ARBEITNEHMERS	47
TITEL 5	51
DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN	51
KAPITEL 1	51
DIE MELDUNG DER LOHNANGABEN	51
KAPITEL 2	53
ZEILENNUMMER BEZAHLUNG	53
KAPITEL 3	55
ZAHLUNGSCODE	55

A. DER GRUNDLOHN	55
B. DER ANGEPASSTE LOHN BEI KRANKHEIT ODER UNFALL	56
C. DIE ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR BERUFSSKRANKHEITEN IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR	56
D. DIE ENTSCHÄDIGUNGEN BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS	56
E. DIE ZUSÄTZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGEN	57
F. ENTSCHÄDIGUNGEN, AUF DIE EIN SONDERBEITRAG GESCHULDET WIRD	63
G. URLAUBSGELD	64
H. ÜBERSICHTSTABELLEN	64
I. DIE PENSIONSBEITRÄGE AUF DAS GEHALT/DEN LOHN DER FESTANGESTELLTEN	76
KAPITEL 4	79
ZAHLUNGSFREQUENZ DER PRÄMIE	79
KAPITEL 5	81
BEZAHLUNG	81
TITEL 6	83
DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN	83
KAPITEL 1	83
DIE MELDUNG DER LEISTUNGSDATEN	83
KAPITEL 2	85
MELDEFORM DER ARBEITNEHMERLEISTUNGEN	85
A. DIE LEISTUNGSMELDUNG IN STUNDEN UND TAGEN	85
B. DIE BERECHNUNG DER TAGESZAHL	85
C. DIE MELDUNG VON AUSGLEICHSRUHEZEIT	87
D. RECHTFERTIGUNG DER LEISTUNGEN	88
KAPITEL 3	91
CODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN	91
A. KODIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN	91
B. WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN	91
C. NORMALE CODES	91
D. HINWEISCODES	96
E. VERGLEICHSTABELLEN DER LEISTUNGSCODES VOR 2005 UND KODIFIZIERUNG DER ARBEITSZEITANGABEN IN DER DMFAPPL	99
TITEL 7	105
DIE MELDUNG DER ZUR VERFÜGUNG GESTELLTEN FIRMENWAGEN	105
KAPITEL 1	105
DIE MELDUNG DER ZUR VERFÜGUNG GESTELLTEN FIRMENWAGEN	105
TITEL 8	107
MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST	107
KAPITEL 1	107
MELDUNG DES BEITRAGS, DER NICHT AN EINE NATÜRLICHE PERSON GEBUNDEN IST	107

KAPITEL 2	109
DER BEITRAG VON 8,86% AUF ÜBERTARIFLICHE PENSIONEN	109
KAPITEL 3	111
BEITRAG AUF DOPPELTES URLAUBSGELD	111
KAPITEL 4	113
AUF EINEN FIRMENWAGEN GESCHULDETER SOLIDARITÄTSBEITRAG	113
TITEL 9	115
DIE BEITRAGSERMÄSSIGUNGEN	115
KAPITEL 1	115
ALLGEMEINES	115
KAPITEL 2	117
TABELLE MIT CODES	117
TITEL 10	123
STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSBEITRAG GESCHULDET WIRD	123
KAPITEL 1	123
STUDENTEN, FÜR DIE DER SOLIDARITÄTSBEITRAG GESCHULDET WIRD	123
TITEL 11	125
BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER	125
KAPITEL 1	125
BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER	125
TITEL 12	127
BEITRÄGE FÜR ENTLASSENE, SATZUNGSGEMÄSS EINGESTELLTE ARBEITNEHMER	127
KAPITEL 1	127
INFORMATIONEN, DIE NUR FÜR DAS LSSPLV BESTIMMT SIND	127
KAPITEL 2	129
SOZIALE MARIBEL	129
KAPITEL 3	131
KRANKHEITSPERIODE EINES FEST ERNANNTEN PERSONALMITGLIEDS	131
TITEL 13	133
ERKLÄRENDE WORTLISTE	133
KAPITEL 1	133
ERKLÄRENDE WORTLISTE	133