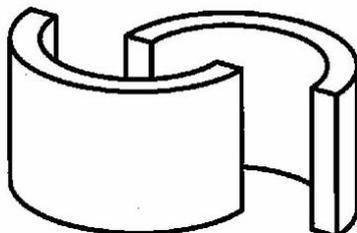


LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal:2018/1

Inhalt

- Der Lohnbegriff
 - Beschreibung
 - Spezifische Fälle
 - Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Urlaubsgeld
 - Sachvorteile
 - Erstattung von Kosten
 - Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und der Kosten für Betriebsfahrzeuge
 - Mahlzeitschecks
 - Lohncharakter
 - Kumulation mit Betriebskantine
 - Öko-Schecks
 - Sport-/Kulturschecks
 - Geschenke und Geschenkschecks
 - Dienstalterszulage
 - Ergänzungen zu sozialen Vorteilen
 - Großzügigkeiten
 - Preisvorteile
 - Gewinnbeteiligungen und Gewinnprämien - Aktien - Aktienoptionen
 - PC-Plan
 - Einmalige Innovationsprämie
 - Einmalige ergebnisgebundene Vorteile
 - Sanfter Übergang
 - Ausschlüsse

Der Lohnbegriff

Beschreibung

Der Lohnbegriff ist wichtig in der Sozialen Sicherheit, da die Beiträge auf der Grundlage des Bruttolohns des Arbeitnehmers berechnet werden. Der Lohnbegriff wird durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer bestimmt und wurde wiederholt durch königlichen Erlass erweitert und eingeschränkt. Die meisten dieser Erweiterungen und Einschränkungen sind in Artikel 19 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 festgelegt.

Allgemeine Beschreibung

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

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

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

Im Grunde muss man deshalb Beiträge berechnen auf:

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

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

Aufzählung einer Reihe von Vorteilen, die als Lohn eingestuft werden:

- die **eigentlichen Löhne und Gehälter**;
- die **Lohnzulage** (für Überstunden);
- der Betrag, der mit den **Sachvorteilen** übereinstimmt (siehe unten);
- die **Provisionen**;
- das **Trinkgeld** oder das **Bedienungsgeld**, das im Dienstverhältnis vorgesehen oder durch Tradition auferlegt wurde. Manchmal werden Trinkgeld und Bedienungsgeld jedoch durch gesetzliche Pauschalbeträge ersetzt;
- die Vorteile, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Tradition oder der Satzung ergibt, sondern die als **Gegenleistung** für ausgeführte Arbeit gewährt werden, ohne dass eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss;
- die **Zuwendungen, Prämien, Entschädigungen aller Art, Gewinnbeteiligungen und alle anderen Vorteile**, die als Gegenleistung für Arbeit oder infolge eines Vertrags, einer Regelung, einer Tradition, einer einseitigen Verbindlichkeit oder Satzung gewährt werden;
- der Lohn für **gesetzliche Feiertage** und Tage, die einen auf einen Sonntag fallenden gesetzlichen Feiertag oder einen Tag ersetzen, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird;
- der **garantierte Tages-, Wochen- oder Monatslohn**, der kraft des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge sowie kraft der Gesetze über Arbeitsverträge für Binnenschiffer und Seefischer im Falle der **Aussetzung des Arbeitsvertrags** infolge eines Unfalls oder einer Krankheit geschuldet wird;
- der Lohn, der den Arbeitern infolge des Gesetzes geschuldet wird, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung des Vertrags vollständig **ausgesetzt** oder eine Teilzeitarbeitsregelung eingeführt hat, ohne sich an die gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit den Bekanntmachungformalitäten oder an Bestimmungen zu halten, die die Frist der vollständigen Aussetzung oder der Teilzeitarbeitsregelung begrenzen;
- der Lohn für **Abwesenheitstage**, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen;
- der Lohn, den Arbeitgeber oder ein Dritter zu ihren Lasten direkt **zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub** zahlen;
- der Lohn, der als **Ergänzung zum doppelten Urlaubsgeld** gezahlt wird;
- der Lohn, der für Tage der **kurzfristigen Beurlaubung** geschuldet wird (Familienereignisse, staatsbürgerliche Verpflichtungen oder Zivilaufträge);
- der Lohn, der für die Tage **politischen Urlaubs** geschuldet wird (Gesetz vom 19.07.1976);

- der Lohn, der für Tage **bezahlten Bildungsurlaubs** geschuldet wird, auf die der Arbeitnehmer kraft der Bestimmungen des Kapitels IV, Abschnitt 6, des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen Anspruch hat;
- der Arbeitgeberbeitrag für Mahlzeitschecks, sofern die Checks nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind;
- die Beträge, die die zuständige Region, das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder ein ÖSHZ den Arbeitnehmern im Rahmen der **Aktivierung** des Arbeitslosengeldes, des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe gewährt;
- die **Eingliederungschädigung**, die an bestimmte durch Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer gezahlt wird.
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf die **Viertagewochegemäß** Titel III des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen oder infolge von Kapitel III des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Dienst.

Spezifische Fälle

Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Vorteile, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gewährt (zum Beispiel bei der Pensionierung, unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist usw.), finden ihren Grund im Beschäftigungsverhältnis und entsprechen daher dem Lohnbegriff.

Die Beträge, die dem Arbeitnehmer gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber dabei seinen gesetzlichen bzw. vertraglich oder satzungsgemäß festgelegten Verpflichtungen nachkommt, entsprechen im Grunde nicht dem Lohnbegriff.

Folgende Entschädigungen gelten als Lohn:

- die durch den Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des unbefristeten Arbeitsvertrags, entweder ohne Kündigungsfrist oder mit nicht ausreichender Kündigungsfrist;
- die durch den Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen vorzeitiger Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags oder der Beendigung des Arbeitsvertrags für eine klar beschriebene Arbeit vor dem Abschluss der Arbeit;
- die durch den Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der statutarischen Anstellung;
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet wird;
- Schutzentschädigungen im Falle einer einseitigen Kündigung von Personalvertretern (Art. 16-18 des Gesetzes vom 19.03.1991);
- Schutzentschädigungen im Falle einer einseitigen Kündigung von Gewerkschaftsvertretern (Art. 20 KAA Nr. 5 vom 24.05.1971);
- Entschädigung für geworbene Kunden eines Handelsvertreters;
- Nichtwettbewerbsentschädigungen und Abwerbungsentschädigungen auf Basis eines Vertrages, der bei Beginn oder während der Ausführung des Arbeitsvertrags abgeschlossen wurde, wenn sie auf Basis eines Vertrages gezahlt wurden, der innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach dem Ende des Arbeitsvertrags abgeschlossen wurde.

Folgende Entschädigungen sind aus dem Lohnbegriff ausgeschlossen (nicht umfassender Überblick):

- Schließungsentschädigungen oder Entschädigungen infolge der Einstellung der Tätigkeiten der natürlichen Person oder der Vereinigung, die sie beschäftigt, in Höhe eines Betrages, der dem Arbeitnehmer pro Dienstjahr im Unternehmen und des Gesamtbetrags gemäß Artikel 23 des Gesetzes vom 26.06.2002 zuerkannt wird;
- Entschädigung bei kollektiver Entlassung gemäß KAA Nr. 10 vom 18.05.1973 für alle Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages;
- Entschädigungen für die willkürliche Entlassung eines Arbeiters, die durch eine gerichtliche Entscheidung oder durch einen gerichtlichen Vergleich gewährt wurden;
- moralische Entschädigung, verhängt durch ein Urteil oder einen Entscheid (wenn zum Beispiel bei willkürlicher Entlassung eines Angestellten die Entschädigung, die ausschließlich zum Ziel hat, den tatsächlichen moralischen Schaden wiedergutzumachen, den der (die) Arbeitnehmer(in) durch Machtmissbrauch durch den Arbeitgeber bei der Ausübung seines Kündigungsrechts erlitten hat);
- Entschädigungen gemäß KAA Nr. 109 vom 12.02.2014 in Bezug auf den **Entlassungsgrund**: Die Entschädigungen im Sinne von Artikel 9 KAA (bei unbegründeter Entlassung) sind ausgeschlossen, **falls sie durch eine gerichtliche Entscheidung oder durch einen gerichtlichen Vergleich festgelegt wurden**; die in Artikel 7 des KAA vorgesehene Geldbuße (für die Nichtmitteilung der tatsächlichen Gründe der Entlassung) ist nach wie vor ausgeschlossen;
- Zusatzentschädigungen mit einer gesetzlichen Grundlage, die zusätzlich zur beitragspflichtigen Entlassungsentschädigung für bestimmte Kategorien von geschützten Arbeitnehmern gewährt werden, zum Beispiel:
 - schwangeren Arbeitnehmerinnen (Art. 40 des Gesetzes vom 16.03.1971);
 - stillende Arbeitnehmerinnen (Art. 11 KAA Nr. 80 vom Dienstag, 27. November 2001);
 - Vaterschaftsurlaub (Art. 5 des KE vom 17.10.1994);
 - Adoptionsurlaub (Art. 30ter des Gesetzes 03.07.1978);
 - Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit, Arbeitszeitverkürzung (Art. 20, §4 KAA Nr. 77bis vom 19.12.2001);
 - bezahlter Bildungsurlaub (Art. 118 des Gesetzes vom Dienstag, 22. Januar 1985);
 - politischer Urlaub (Art. 5 §2 des Gesetzes vom 19.07.1976);
 - Gleichbehandlung und/oder Lohngleichheit (Art. 7 KAA Nr. 25 vom Mittwoch, 15. Oktober 1975);
 - Gewalt und psychische oder sexuelle Einschüchterung (Art. 32redecies des Gesetzes vom Sonntag, 4. August 1996);
 - diskriminierende Behandlung (Gesetz vom 10.05.2007)

- Einführung neuer Technologien (Art. 6, §2 Nr. 39 vom 13.12.1983);
- geschützte Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 12 quater des Gesetzes vom 08.04.1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen;
- Gefahrenverhütungsberater (Art. 10 des Gesetzes vom Freitag, 20. Dezember 2002);
- usw.
- Entschädigungen, die von den Erben des verstorbenen Arbeitgebers gewährt werden (Art. 33 des Gesetzes vom 03.07.1978).

Die Entschädigungen, die als Lohn betrachtet werden,

- in der DmfA mit dem Lohncode 3 und für die entsprechende Periode mit Leistungscode 1 angegeben;
- in der DmfAPPL mit dem Lohncode 130 oder 132 und für die entsprechende Periode mit Leistungscode 1 angegeben.

Weitere Einzelheiten siehe die Beschäftigungszeile.

Urlaubsgeld

Wir weisen die Arbeitgeber auf die Tatsache hin, dass für das vor 01.01.2007 gezahlte einfache Abgangsurlaubsgeld die Regelung, die 2006 in Kraft war, bestehen bleibt: die Beträge werden ausschließlich auf den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes erhoben, ohne den Betrag des einfachen Abgangsurlaubsgeldes zu verringern.

Informationen über das Angestellten geschuldete Urlaubsgeld sind bei den Regionalbüros der Sozialinspektion der FÖD Soziale Sicherheit erhältlich.

Eine Übersicht der Regionalbüros finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (<http://socialsecurity.fgov.be/>).

Einfaches Urlaubsgeld

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

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

Der spezifische Fall eines Angestellten, der während des Urlaubsrechnungsjahres Leistungen als Arbeiter vollbrachte

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

Der Betrag, der abgezogen werden darf, entspricht $\frac{8}{108}^{el}$ des Betrags, auf den im Urlaubsrechnungsjahr LSS-Beiträge berechnet wurden und der auf dem Auszug beim Urlaubsscheck angegeben wird, den der Arbeitnehmer vom LJU erhält. Wenn der Arbeitnehmer nicht über diesen Auszug verfügt, kann der Arbeitgeber eine Urlaubsbescheinigung beim LJU beantragen.

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

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat das ganze Urlaubsrechnungsjahr 2000 bei Arbeitgeber A als Arbeiter gearbeitet. Auf seinem Urlaubsscheck stehen 240 geleistete Tage mit einem Effektivlohn von 108 % in Höhe von 15.500,00 EUR und 10 gleichgesetzte Tage mit einem Fiktivlohn zu 100 % von 500,00 EUR. Insgesamt erhält er im Jahre 2000 16.000,00 EUR, das Brutto-Urlaubsgeld beträgt 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %). Er wird bei Arbeitgeber B als Angestellter eingestellt und nimmt 5 Tage Urlaub, wonach er bei Arbeitgeber C den Dienst antritt und dort seine 15 restlichen Tage nimmt. Arbeitgeber B darf $\frac{5}{20}$ tel von $\frac{8}{108}^{el}$ des Betrags, auf den Arbeitgeber A im Jahre 2000 Beiträge bezahlte, vom Bruttolohn abziehen, auf den er (B) Beiträge berechnen muss, d. h. $\{(5 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ bzw. 287,04 EUR. Arbeitgeber C darf $\frac{15}{20}$ stel von $\frac{8}{108}^{el}$ des Betrags abziehen, wenn der Arbeitnehmer dort als Angestellter arbeitet, nämlich $\{(15 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ bzw. 861,11 EUR. Wenn der Arbeitnehmer jedoch als Arbeiter arbeitet, darf er (C) nichts abziehen.

Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld

Der Arbeitgeber schuldet Angestellten, die sich in einer der unten angegebenen Situationen befinden, nur Abgangsurlaubsgeld. Die Berechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung unterscheidet sich je nach Situation.

Ein Arbeitgeber schuldet Abgangsurlaubsgeld:

- Zu dem Zeitpunkt, zu dem:
 - Der Arbeitsvertrag beendet wird (Kündigung, Pension).
 - Der Angestellte sich für Vollzeitlaufbahnunterbrechung oder Vollzeitkredit entscheidet.
 - Der Angestellte einberufen wird.

Das einfache Abgangsurlaubsgeld beträgt 7,67 % des Bruttolohns des laufenden Jahres (Urlaubsjahr) und gegebenenfalls noch des Vorjahres (Urlaubsrechnungsjahr).

- Im Dezember des Jahres, in dem:
 - der Angestellte seine Arbeitsleistungen bei ein und demselben Arbeitgeber verringert (Vollzeit- zu Teilzeitarbeit, Halbzeit-Zeitkredit usw.).

Der Arbeitgeber bezahlt das einfache Abgangsurlaubsgeld, das gegebenenfalls noch auf der Grundlage des Bruttolohns des Vorjahres geschuldet wird und 7,67 % des Bruttolohns beträgt. Einfaches Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Bruttolohns des laufenden Jahres wird nicht geschuldet. Es ist möglich, dass der Arbeitgeber im Dezember des Jahres nach dem Jahr, in welchem der Angestellte seine Arbeitsleistungen verringert, noch einmal einfaches und doppeltes Urlaubsgeld bezahlen muss. Weitere Informationen finden Sie im folgenden Beispiel.

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. In der DmFA müssen die dem einfachen Abgangsurlaubsgeld entsprechenden Leistungen nicht angegeben werden. Das einfache Abgangsurlaubsgeld wird mit Entlohnungscode 7 angegeben.

Wenn der Angestellte, der einfaches Abgangsurlaubsgeld empfangen hat, seinen Urlaub bei einem Arbeitgeber nimmt:

Der Arbeitgeber darf von dem Betrag, auf den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, das einfache Abgangsurlaubsgeld abziehen (der Abzug darf nicht größer sein als der Betrag des Urlaubsgelds für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage). Der Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der DmFA mit Leistungscode 1 und das einfache Urlaubsgeld gibt er unter Lohncode 12 an (in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird). Muss der Arbeitgeber selbst noch einfaches Urlaubsgeld zahlen, wird dies mit Lohncode 1 angegeben.

Die Summe der mit den Lohncodes 1 und 12 angegebenen Beträge entspricht daher dem Urlaubsgeld, das der Arbeitgeber schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte.

Wir veranschaulichen die Anweisungen anhand von Beispielen, die zeigen, dass das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld einmalig zu verrechnen ist, wenn der Angestellte seinen Haupturlaub nimmt. In zwei Situationen wird diese Regel mit Verfeinerungen angewandt:

1. Ein Angestellter verlässt das Unternehmen, nachdem das Abgangsurlaubsgeld vollständig verrechnet wurde, er hat aber noch einige Urlaubstage übrig. Der Arbeitgeber muss die Verrechnung zu dem Zeitpunkt korrigieren, an dem der Arbeitsvertrag mit einer Änderung der Meldung des Quartals, in dem der Haupturlaub genommen wurde, unterbrochen wird.
2. In der zweiten Situation beendet ein Angestellter seinen Dienst bei dem Arbeitgeber, bevor er seinen Haupturlaub genommen hat; er hat aber bereits einige Urlaubstage genommen. Beim Ausscheiden aus dem Dienst muss der Arbeitgeber das Abgangsurlaubsgeld, das durch den vorangegangenen Arbeitgeber bezahlt wurde, noch für die paar Urlaubstage verrechnen, indem er die Meldung des Quartals ändert, in welchem sich diese Tage befinden.

Beispiel - Angestellten ausgezahltes Abgangsurlaubsgeld

Ein Angestellter wird entlassen. Sein letzter Arbeitstag ist der 28.02.2007. Er hat im Jahr 2007 noch keine Urlaubstage genommen. Der Angestellte arbeitete beim Arbeitgeber von (vor) Januar 2006 bis einschließlich Februar 2007. Für die 12 im Jahr 2006 gearbeiteten Monate verdiente er 35.100,00 EUR (einschließlich der Jahresendprämie). Für die Monate Januar und Februar 2007 erhielt er 5.400,00 EUR Lohn und zwei Zwölftel der Jahresendprämie, das sind 450,00 EUR.

1. Beträge und Code für DmFA

Der Arbeitgeber berechnet das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2007 und 2008 bei Dienstaustritt am 28. Februar 2007.

Für das Urlaubsjahr 2007 beruht die Berechnung auf den Bruttolöhnen des Urlaubsdienstjahres 2006. Das einfache Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00).

Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00); davon sind 2.386,80 EUR (6,80 % von 35.100,00 EUR) sehr wohl einem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 305,37 EUR (0,87 % von 35.100,00) nicht unterworfen.

Für das Urlaubsjahr 2008 beträgt das einfache Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Urlaubsrechnungsjahres 2007 448,70 EUR (7,67 % von 5.850,00). Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt ebenfalls 448,70 EUR (7,67 % von 5.850,00); davon sind 397,80 EUR (6,80 % von 5.850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 50,90 EUR (0,87 % von 5.850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag nicht unterworfen.

Für Februar 2007 gibt der Arbeitgeber in der DmFA-Meldung 3.140,87 EUR als einfaches Abgangsurlaubsgeld mit Lohncode 7 und ohne Leistungen an. Den Betrag des doppelten Urlaubsgelds, für den der besondere Arbeitnehmerbeitrag geschuldet wird, behält der Arbeitgeber vom Gesamtbetrag des doppelten Urlaubsgelds ein, das er in der Meldung für das gesamte Unternehmen angibt.

2. Ermäßigungen

Für die Berechnung des Arbeitsbonus, der Strukturermäßigung und der Zielgruppenermäßigung wird das einfache Abgangsurlaubsgeld als neutral betrachtet, da es nicht Bestandteil der Referenzlöhne ist. Von dem Betrag in Höhe von 3.140,87 EUR erhalten weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer eine der gemeldeten Beitragsermäßigungen.

Beispiel - Verrechnung des Abgangsurlaubsgeldes beim nächsten Arbeitgeber

Ab 01.01.2007 muss der neue Arbeitgeber in seiner DmFA-Meldung berücksichtigen, dass bereits Sozialversicherungsbeiträge auf das Abgangsurlaubsgeld gezahlt wurden. Er kann das Abgangsurlaubsgeld, das im Laufe des Jahres 2007 vom vorigen Arbeitgeber gezahlt wurde, von dem Urlaubsgeld abziehen, das er schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte.

Erstes Beispiel: geringerer Lohn beim folgenden Arbeitgeber

1. Beträge und Codes für DmFA

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel kann ab 01.04.2007 erneut als Angestellter arbeiten, sein Bruttomonatslohn beträgt 1.800,00 EUR. Im Juni 2007 nimmt er seinen Haupturlaub. Er arbeitet während dieses Monats 7 Tage und nimmt 14 Tage Urlaub. Der neue Arbeitgeber kann nicht das vollständige Urlaubsgeld abziehen, das der vorige Arbeitgeber gezahlt hat, weil das neue

Gehalt des Angestellten geringer ist. Er kann nur 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67 %) einfaches Urlaubsgeld abziehen. Auf der DmFA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Juni 2007 den Betrag von 1.656,72 EUR an mit Lohncode 12 und 143,28 EUR mit Lohncode 1. Die 21 Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der neue Arbeitgeber muss in diesem Beispiel kein doppeltes Urlaubsgeld zahlen, da das begrenzte doppelte Urlaubsgeld (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) dem doppelten Urlaubsgeld entspricht, das geschuldet worden wäre, hätte der Angestellte bei diesem Arbeitgeber während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres 2006 gearbeitet (1.800,00 EUR x 92 %).

2. Ermäßigungen

a) ARBEITSBONUS

Für die Berechnung des Arbeitsbonus berücksichtigt der Arbeitgeber an dem Zeitpunkt, an dem die Urlaubstage genommen werden, die Beträge unter den Lohncodes 1 (143,28 EUR) und 12 (1.656,72 EUR), um den Referenzmonatslohn und den Ermäßigungsbetrag zu berechnen.

Der Referenzmonatslohn (S) beträgt 1.800,00 EUR.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) und der Ermäßigungsbetrag (P) betragen 49,90 EUR, d. h. = $143,00 - (0,1804 \times (S - 1.283,91))$. Der Arbeitnehmerbeitrag von 18,73 EUR (=13,07 % von 143,28 EUR) reicht nicht aus, um den Arbeitsbonus vollständig zu berücksichtigen. Da das Quartal beendet ist, kann der Arbeitgeber das Guthaben des Arbeitsbonus, d. h. 31,17 EUR (49,90 EUR - 18,73 EUR), nicht mehr verrechnen.

b) STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG UND ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Die Beträge mit den Lohncodes 1 und 12 sind Bestandteil der Referenzquartallöhne.

Zweites Beispiel: höherer Lohn beim folgenden Arbeitgeber

1. Beträge und Codes für DmFA

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel findet ab 01.04.2007 eine neue Stelle als Angestellter. Im Mai 2007 nimmt er nach 6 gearbeiteten Tagen 15 Tage Urlaub. Sein Bruttomonatslohn beträgt 4.000,00 EUR. Als er seinen Haupturlaub nimmt, führt der neue Arbeitgeber die vollständige Verrechnung des einfachen Abgangsurlaubsgelds für das Urlaubsjahr 2007 durch und zieht 2.692,17 EUR ab. Auf der DmFA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Mai 2007 den Betrag von 2.692,17 EUR an mit Lohncode 12 und 1.307,83 EUR mit Lohncode 1. Die entsprechenden Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der Angestellte erhält ein doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 987,83 EUR, nämlich 3.680,00 (92 % von 4.000,00 EUR) abzüglich des doppelten Abgangsurlaubsgelds in Höhe von 2.692,17 EUR. Der Arbeitgeber schuldet dem LSS einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 132,43 EUR [13,07 % von 3.400,00 EUR (85 % von 4.000,00 EUR) abzüglich 13,07 % von 2.386,80 EUR (vom vorigen Arbeitgeber gezahlt)].

2. Ermäßigungen

ARBEITSBONUS - STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG - ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Wenn die Urlaubstage genommen werden, berücksichtigt der Arbeitgeber die Beträge unter den Lohncodes 1 und 12, um die Referenzlöhne zu berechnen. Es sei darauf hingewiesen, dass der Angestellte keinen Anspruch auf den Arbeitsbonus hat, da der Referenzmonatslohn 2.076,63 EUR überschreitet.

Beispiel - Abgangsurlaubsgeld für eine Aushilfskraft, die einfacher Angestellter wird

Einem Angestellten, der vom 03.10.2006 bis einschließlich 02.01.2007 als Aushilfskraft tätig war, zahlt das Unternehmen für Aushilfsarbeit das einfache Abgangsurlaubsgeld bei Dienstaustritt. Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es wird auf der DmFA-Meldung mit Lohncode 11 angegeben.

Wenn der Arbeitnehmer ab 03.01.2007 als „normaler“ Angestellter angegeben wird und im März 2007 5 Urlaubstage nimmt, gibt der neue Arbeitgeber auf der DmFA-Meldung Folgendes an:

- mit Lohncode 12: den Betrag, der vom Unternehmen für Aushilfsarbeit als einfaches Abgangsurlaubsgeld gezahlt wurde und den der aktuelle Arbeitgeber von dem zu zahlenden Betrag an einfachem Urlaubsgeld abziehen kann. Er zahlt darauf keine Sozialversicherungsbeiträge.

- mit Lohncode 1: den Betrag, den der neue Arbeitgeber selbst noch als Lohn und einfaches Urlaubsgeld zahlt (darauf sind sehr wohl Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen).

Die Summe der Arbeits- und Urlaubstage wird unter dem Leistungscode 1 angegeben.

Beispiel - Dezemberabrechnung bei Verringerung der Arbeitsleistungen

Ein Angestellter arbeitet das ganze Jahr 2013 auf vollzeitlicher Basis (5 Tage pro Woche) und 2014 noch ein halbes Jahr auf vollzeitlicher Basis. Am 01.07.2014 arbeitet der Angestellte nur noch auf Halbzeitbasis (5 halbe Tage pro Woche). In diesem Halbzeitsystem nimmt er seinen Urlaub im August 2014 (d. h. 4 Wochen Urlaub zu 5 halben Tagen oder 20 halben Tagen) und erhält einfaches Urlaubsgeld für 20 halbe Urlaubstage und doppeltes Urlaubsgeld von 92 % des monatlichen Gehalts.

Im Dezember 2014 erhält der Angestellte einfaches (7,67 %) und doppeltes (7,67 %) Urlaubsgeld auf Basis des Verdienstes oder des entsprechenden Bruttolohns des Urlaubsrechnungsjahres 2013, abzüglich des bereits ausgezahlten einfachen und doppelten Urlaubsgeldes.

2015 noch auf halbzeitlicher Basis im gleichen System arbeitet, hat er Anspruch auf 4 Wochen zu 5 halben Urlaubstagen und ein doppeltes Urlaubsgeld von 92 % des Bruttomonatsgehalts (ein halbzeitliches Monatsgehalt). Für seine Leistungen auf Vollzeitbasis im Urlaubsrechnungsjahr 2014 hat der Angestellte zudem Anspruch auf 5 volle Urlaubstage. Dazu folgt im Dezember 2015 eine zweite Abrechnung für das einfache Urlaubsgeld zu 5 vollen Urlaubstagen und das entsprechende doppelte Urlaubsgeld. Der

Angestellte erhält noch einfaches (7,67 %) und doppeltes (7,67 %) Urlaubsgeld auf Basis des Verdienstes oder des entsprechenden Bruttolohns des Urlaubsrechnungsjahres 2014, abzüglich des bereits ausgezahlten einfachen und doppelten Urlaubsgeldes.

Beispiel - Abgangsurlaubsgeld für einen Angestellten (BVA oder Ersatzkraft im öffentlichen Sektor), der dieses Statut beim nächsten Arbeitgeber behält oder beim nächsten Arbeitgeber einfacher Angestellter wird

Ein Angestellter (BVA oder Ersatzkraft im öffentlicher Sektor) verdient 2.000 EUR pro Monat und scheidet bei Arbeitgeber A am 31.03.2015 aus dem Dienst aus. Arbeitgeber A berechnet nur das Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2015 und 2016:

- nur das Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2016 = 7,67% x Bruttolohn für 2015 (für die Periode vom 01.01.2015 bis einschließlich 31.03.2015). Es werden keine Beträge geschuldet. Daher erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld: $7,67\% \times 2.000 \text{ EUR} \times 3 \text{ Monate} = 460,20 \text{ EUR}$.

- nur das Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2015 = 7,67% x Bruttolohn für 2014 (für die Periode vom 01.01.2014 bis einschließlich 31.01.2014). Der Angestellte nahm im Urlaubsjahr 2015 10 Urlaubstage. Es werden keine Beträge geschuldet. Daher erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld: $7,6\% \times 2.000 \text{ EUR} \times 12 \text{ Monate} \times 10/20 = 920,40 \text{ EUR}$.

Arbeitgeber A muss jedoch in der DmFA das einfache Abgangsurlaubsgeld mit Lohncode 11 (keine Beiträge geschuldet) aber keine Leistungen angeben.

Der Angestellte erhält daher auch doppeltes Abgangsurlaubsgeld. Arbeitgeber A gibt dies unter dem Code 870 (Beitrag für das ganze Unternehmen) an.

Der Angestellte (BVA oder Ersatzkraft öffentlicher Sektor) tritt am 01.04.2015 beim Arbeitgeber B als BVA oder Ersatzkraft im öffentlichen Sektor in den Dienst ein.

Im Mai 2015 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1079,60 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 2.000 EUR abzüglich 920,40 EUR (das vom Arbeitgeber A bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld).

Arbeitgeber B gibt in seiner DmFA Folgendes an:

- mit Lohncode 1 den vollständigen Bruttolohn von 2.000 EUR, der normalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen unterworfen ist, wobei aber der Arbeitgeber eines BVA oder einer Ersatzkraft des öffentlichen Sektors auf diesen Bruttolohn die jeweilige Zielgruppenermäßigung anwenden kann.

- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.

- wenn Arbeitgeber B noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter dem Code 870 (Beitrag für das ganze Unternehmen) an.

Der Angestellte (BVA oder Ersatzkraft öffentlicher Sektor) tritt am 01.04.2015 beim Arbeitgeber B als BVA oder Ersatzkraft im öffentliche Sektor in den Dienst ein.

Im Mai 2015 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1079,60 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 2.000 EUR abzüglich 920,40 EUR (das vom Arbeitgeber A bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld).

Arbeitgeber B gibt in seiner DmFA Folgendes an:

- mit Lohncode 12: 920,40 EUR, den Betrag, den Arbeitgeber A als einfaches Abgangsurlaubsgeld bezahlte und den Arbeitgeber B vom Betrag des einfachen Urlaubsgeldes, das er zahlen muss, abziehen kann. Er zahlt darauf keine Beiträge.

- mit Lohncode 1: 1.079,60 EUR, den Betrag, den Arbeitgeber B selbst noch als einfaches Urlaubsgeld zahlt (darauf sind sehr wohl Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen).

- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.

- wenn Arbeitgeber B noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter dem Code 870 (Beitrag für das ganze Unternehmen) an.

Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das Aushilfskräften, zeitweiligen Arbeitnehmern, BVA oder Ersatzkräften im öffentlichen Sektor gezahlt wird

Es betrifft ausschließlich:

- zeitweilige Arbeitnehmer (in der DmFA mit Code „T“ angegeben)
- Aushilfskräfte im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987
- bezuschusstes Vertragspersonal (ab 1/2014)
- vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor (ab 1/2014)

und sofern die Gesetzgebung über den Jahresurlaub des Privatsektors auf diese Angestellten anwendbar ist, was ausnahmsweise bei den vertraglichen Ersatzkräften des öffentlichen Sektors vorkommt.

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld, das an diese Angestellte gezahlt wird, werden bei der Auszahlung durch den Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es werden keine Leistungen angegeben. Dennoch muss das einfache Abgangsurlaubsgeld in der DmFA mit Lohncode 11 angegeben werden.

Wenn der Angestellte, der einfaches Abgangsurlaubsgeld empfangen hat, seine Urlaubstage bei einem Arbeitgeber nimmt, unterscheiden wir zwei Situationen:

1. **der Angestellte wird erneut als Aushilfskraft, Leiharbeiter, BVA oder Ersatzkraft im öffentlichen Sektor eingestellt**
Der Arbeitgeber gibt alle während des Quartals aufgenommenen Urlaubstage unter dem Leistungscode 1 an. Er berechnet den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes, als ob der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hat. Der Arbeitgeber berechnet die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf den vollen Betrag des Urlaubsgeldes, das er mit dem Lohncode 1 angibt. Die Arbeitgeber eines bezuschussten Vertragspersonalmitgliedes oder Stellvertreters im öffentlichen Sektor können auf diesen Betrag des Urlaubsgeldes den entsprechenden Zielgruppenabzug anwenden. Bei der Auszahlung des Urlaubsgeldes an den Beschäftigten berücksichtigt der Arbeitgeber das Abgangsurlaubsgeld, das der Beschäftigte von seinem vorherigen Arbeitgeber erhalten hat. Siehe auch das Beispiel.
2. **Der Angestellte wird in einer anderen Eigenschaft eingestellt**

Der Arbeitgeber darf von dem Betrag, auf den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, das einfache Abgangsurlaubsgeld abziehen (der Abzug darf nicht größer sein als der Betrag des Urlaubsgelds für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage). Der Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der DmfA mit Leistungscode 1 und das einfache Urlaubsgeld gibt er unter Lohncode 12 an (in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird). Wenn der Arbeitgeber selbst noch Urlaubsgeld zahlen muss, wird dies mit dem Lohncode 1 angegeben. Die Summe der mit den Lohncodes 1 und 12 angegebenen Beträge entspricht daher dem Urlaubsgeld, das der Arbeitgeber schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte. Siehe auch das Beispiel.

Doppeltes Urlaubsgeld

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

Ergänzungen zum gesetzlichen einfachen und doppelten Urlaubsgeld

Gewährt ein Arbeitgeber zum gesetzlichen einfachen und doppelten Urlaubsgeld zusätzliche Ergänzungen, sind diese beitragspflichtig. Von der Berechnung der Beiträge werden jedoch die Ergänzungen zum gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ausgeschlossen, das aufgrund eines nationalen kollektiven Arbeitsabkommens gewährt wird, das vor dem 31.12.1974 in einer paritätischen Kommission geschlossen wurde.

Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität

Ein Arbeitnehmer, der nach einer Periode der Inaktivität eine Aktivität beginnt oder wiederaufnimmt und keinen Anspruch auf (vollständigen) gesetzlichen Urlaub hat, verfügt über den Anspruch auf Urlaub bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (kurz: „Ergänzender Urlaub“). Um dieses Recht zu beanspruchen, muss der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres mindestens 3 Monate - mit oder ohne Unterbrechung - gearbeitet haben. Die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Aktivität läuft bis zum Ende des Kalenderjahres nach dem Jahr, in dem der Arbeitnehmer die Aktivität aufnimmt oder wiederaufnimmt.

Als Arbeitnehmer, der eine Aktivität wiederaufnimmt, gilt außerdem:

- a) der Teilzeitarbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres auf eine Vollzeitarbeitsregelung umstellt;
- b) der Teilzeitarbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres seine Arbeitsregelung um mindestens 20 % einer Vollzeitarbeitsregelung gemessen am Durchschnitt seiner Arbeitsregelung(en) während des Urlaubsrechnungsjahres erhöht. Diese Regel gilt nur für Arbeitnehmer, bei denen die Berechnung der Urlaubszeit zu einem Defizit von mind. 4 Urlaubstagen führt, um Anspruch auf 4 Wochen Urlaub zu erwerben.

Für weitere Informationen hinsichtlich der Frage, welche Arbeitnehmer Anspruch auf ergänzenden Urlaub haben, wie die Länge dieses Urlaubs berechnet wird und wie das Urlaubsgeld berechnet wird, verweisen wir für Arbeiter auf das Landesamt für Jahresurlaub (<http://www.rjv.fgov.be/nl/herbeginnen-of-aanvullende-vakantie>) und für Angestellte auf die Portalseite der Sozialen Sicherheit (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/verlof-tijdskrediet-en-loopbaanonderbreking/jaarlijkse-vakantie/aanvullende-vakantie-voor-bedienden>).

Für die ergänzenden Urlaubstage erhält der Angestellte von seinem Arbeitgeber ein Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (kurz: „Ergänzendes Urlaubsgeld“), das im Grunde ein Vorschuss auf das doppelte Urlaubsgeld ist. Der Arbeitgeber zieht das ergänzende Urlaubsgeld vom doppelten Urlaubsgeld ab, das der Angestellte im Jahr danach erhalten muss, oder vom Abgangsurlaubsgeld, das der Angestellte erhält, wenn er seine Aktivität beendet oder wenn sich seine Arbeitszeit verkürzt. Der Arbeitgeber zieht die jeweiligen Bruttobeträge (vor Berechnung des LSS-Beitrags) ab. Das LSS zieht vom ergänzenden Urlaubsgeld einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % ab, behält aber keine Arbeitgeberbeiträge ein. Der Arbeitgeber meldet das Zusatzurlaubsgeld unter der Arbeitnehmerkennzahl 870 auf dem Niveau des Unternehmens, d. h. nicht getrennt nach Angestellten. Die Berechnungsgrundlage entspricht dem mit der Bruchzahl 85/92 multiplizierten Bruttobetrag.

Warum multiplizieren wir die Berechnungsgrundlage mit der Bruchzahl 85/92? Das ergänzende Urlaubsgeld ist ein Vorschuss auf das doppelte Urlaubsgeld. Das gesetzliche doppelte Urlaubsgeld beträgt 92 % des normalen Monatslohns und das LSS behält vom gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % ein, jedoch nicht von dem Teil des Lohns ab dem dritten Tag der vierten Urlaubswoche. Diese Logik wird für das ergänzende Urlaubsgeld angewandt.

Beispiel:

Ein Angestellter arbeitet 2011 nicht. Am 01.07.2012 arbeitet er bei einem Arbeitgeber 5 Tage pro Woche für einen Monatslohn von 1.500,00 EUR. Ab der letzten Woche im September 2012 kann der Angestellte 5 Tage ergänzenden Urlaub nehmen, wofür er vom Arbeitgeber Urlaubsgeld erhält, das im Lohn von 1.500,00 EUR enthalten ist. Der Monat September 2012 umfasst 20 entlohnte Tage; das ergänzende Urlaubsgeld beträgt daher 375,00 EUR (5/20 von 1.500,00 EUR).

Im Juni 2013 hat der Angestellte Anspruch auf 10 gesetzliche Urlaubstage und erhält von seinem Arbeitgeber:

- nur Urlaubsgeld für 2 Wochen, die im Monatslohn von 1.500,00 EUR enthalten sind; das entspricht 750,00 EUR (10/20 von 1.500,00 EUR).
- doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 690,00 EUR (6/12 x 92 % von 1.500,00 EUR). Der Arbeitgeber darf von diesen 690,00 EUR das Urlaubsgeld abziehen, das er für die ergänzenden Urlaubstage 2012 ausgezahlt hat (375,00 EUR). Er zahlt daher noch 315,00 EUR (690,00 EUR - 375,00 EUR).

DmfA 3. Quartal 2012: Der Arbeitgeber meldet 5 Tage ergänzenden Urlaub mit Leistungscode 14. Mit Kennzahl 870 gibt er als Berechnungsgrundlage für den Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % einen Betrag von 346,47 EUR an (85/92 von 375,00 EUR).

DmfA 2. Quartal 2013: Der Angestellte nimmt im Juni 2013 seinen Haupturlaub. Er zieht das ergänzende Urlaubsgeld vom gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ab. Nach dem Abzug verbleiben noch 315,00 EUR doppeltes Urlaubsgeld für den Angestellten übrig.

In der DmfA befindet sich ein Betrag von 291,03 EUR (315,00 EUR x 85/92) unter Kennzahl 870. Für diesen Betrag schuldet der Angestellte den Beitrag von 13,07 %.

Zusätzliche Informationen - Beitrag für den Asbestfonds

In der DmfA wird das Abgangsurlaubsgeld für Angestellte im Feld 90019 „Entlohnung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ wie folgt angegeben:

Art Arbeitnehmers	Abgang			Neueinstellung			
	Ausschließlich Abgangsurlaubsgeld	Sozialbeiträge	DmfA Entlohnungs-Code	Qualität	Einfaches Urlaubsgeld	Sozialbeiträge	DmfA Entlohnungs-Code
Angestellter oder Lehrling	ja	ja	CODE 7	Als normaler Angestellter	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, aber ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld* - Nicht im Abgangsurlaub Urlaubsgeld	Code 1 Code 12
Aushilfskräfte oder zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Ersatzkräfte öffentlicher Sektor	ja	nein	Code 11	Als Zeitarbeiter oder BVB oder Ersatzkräfte öffentlicher Sektor	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	Ja, für vollständiges ausschließlich Urlaubsgeld	Code 1
Aushilfskräfte oder zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Ersatzkräfte öffentlicher Sektor	ja	nein	Code 11	Als normaler Angestellter	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, aber ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld* - Nicht im Abgangsurlaub Urlaubsgeld	Code 1 Code 12

* Kann kein Negativbetrag sein; in einem solchen Fall muss nur das Abgangsurlaubsgeld auf den geschuldeten Lohn für die genommenen Urlaubstage begrenzt werden

Sachvorteile

Zur Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit werden Sachvorteile als Lohn betrachtet.

Sachvorteile werden möglichst korrekt auf ihren tatsächlichen Wert oder auf pauschaler Basis geschätzt:

Übersicht über die Pauschalbeträge nach Art des Vorteils

Art des Vorteils	Bewertung und Bedingungen
Mahlzeit	- 1. Mahlzeit (Frühstück): 0,55 EUR/Tag - 2. Mahlzeit (Hauptmahlzeit): 1,09 EUR/Tag - 3. Mahlzeit (Abendessen): 0,84 EUR/Tag
Bereitstellung eines stationären oder mobilen PCs	- 72,00 EUR pro Jahr und pro Gerät
Bereitstellung eines Mobiltelefons oder Tablet-PCs	- 36,00 EUR pro Jahr und pro Gerät
Bereitstellung eines Internetanschlusses (fest oder mobil)	- 60,00 EUR pro Jahr (pro Arbeitnehmer wird maximal ein Anschluss/Abonnement berechnet)
Bereitstellung eines festen oder mobilen Telefonabonnements	- 48,00 EUR pro Jahr und pro Abonnement
Unterkunft (1 in eine Wohnung integriertes Zimmer)	- 0,74 EUR pro Tag
Unterkunft (mehrere Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio)	- keine pauschale Veranschlagung (LSS basiert sich auf den tatsächlichen Mietwert der Unterkunft)
Wohnung (Hausmeister)	- steuerliche pauschale Veranschlagung

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

Pauschale Veranschlagung für PC - Internet - Mobiltelefon - Telefonabonnement

Die für das Jahr veranschlagten Pauschalbeträge werden über die gedeckte Periode auf den Monat oder den Tag heruntergerechnet.

Wenn der Arbeitnehmer eine Selbstbeteiligung für den bereitgestellten Vorteil bezahlt, wird diese Selbstbeteiligung vom Pauschalbetrag abgezogen.

Der Arbeitgeber, der mehrere Vorteile wie PC, Mobiltelefon und Telefonabonnement kostenlos bereitstellt, muss für jeden Vorteil eine separate pauschale Schätzung abgeben und diesen kumulativ in Rechnung stellen. Ein kostenlos bereitgestellter Internetanschluss wird dagegen pro Arbeitnehmer nur einmal in Rechnung gestellt.

Beispiele

	72	36	60	48	Summe in EUR
PC und Internet zu Hause	x		x		132
Ein Laptop, Internetanschluss zu Hause und ein Internetanschluss am Zweitwohnsitz	x		x		132
Mobiltelefon mit Abonnement		x		x	84
Smartphone mit Abonnement und Internetzugang		x	x	x	144
Nur Abonnement für Smartphone mit Internetzugang			x	x	108
Smartphone, Tablet-PC ohne Mobilfunkmodul (Telefonieren per App) und Abonnements mit Internetzugang		2 x	x	x	180
Smartphone und Laptop mit Abonnements und Internetzugang	x	x	x	x	216
Smartphone und Tablet-PC mit Mobilfunkmodul und Abonnements mit Internetzugang		2 x	x	2x	228
Abonnement für Mobilfunk (Verwendung des eigenen Mobiltelefons)				x	48
Ein Desktop, ein Laptop, Internetanschluss zu Hause und ein mobiles Internetabonnement	2 x		x		204

Pauschale Schätzung des Werts einer Hausmeisterwohnung

Ein Hausmeister ist ein Personalmitglied, das Leistungen im Bereich der Bewachung und Beaufsichtigung eines Gebäudes (z.B. einer Fabrik, eines Sportzentrums, ...) erbringt. Wenn ihm kostenlos eine Wohnung zur Verfügung gestellt wird, die teil des betreffenden Gebäudes oder untrennbar mit diesem verbunden ist, bestimmt das LSS - sowie der FÖD Finanzen - den Wert dieser kostenlosen Unterkunft und der kostenlosen Heizung und Beleuchtung auf der Grundlage der pauschalen Veranschlagung bestimmt in Artikel 18, §3, 2° und 4° des KE/Einkommensteuergesetzbuch 1992. (<http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/browseCategory.do?method=browse&ms.selectedCategoryId=150>)

Unbewegliche Sachen

Der Wert des jährlichen Vorteils einer Wohnung, die einem Hausmeister kostenlos zur Verfügung gestellt wird, wird auf der Grundlage des Katastereinkommens festgestellt.

- Falls das (nicht indexierte) Katastereinkommen einer Immobilie nicht mehr als 745,00 EUR beträgt, wird als Wert ein Betrag von 100/60 des (indexierten) Katastereinkommens, multipliziert mit 1,25, veranschlagt.
- Falls das (nicht indexierte) Katastereinkommen einer Immobilie mehr als 745,00 EUR beträgt, wird als Wert ein Betrag von 100/60 des (indexierten) Katastereinkommens, multipliziert mit 3,8, veranschlagt.

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

Der Indexierungskoeffizient des Katastereinkommens wird gemäß Artikel 518 des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992

festgelegt und beträgt für das Einkommensjahr 2018 1,7863.

Die für das Jahr veranschlagten Pauschalbeträge werden über die gedeckte Periode auf den Monat oder den Tag heruntergerechnet.

Bewegliche Sachen

Der Wert des Vorteils der kostenlosen Heizung und kostenlosen Elektrizität in einer Wohnung, die einem Hausmeister kostenlos zur Verfügung gestellt wird, wird anders bestimmt für das leitende Personal und die anderen Personalmitglieder.

Für das leitende Personal wird der Vorteil veranschlagt auf

- 1.245,00 EUR pro Jahr für Heizkosten;
- 620,00 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird;

Für das andere leitende Personal wird der Vorteil veranschlagt auf

- 560,00 EUR pro Jahr für Heizkosten;
- 280,00 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird;

Die Beträge werden jährlich dem Verbraucherpreisindex angepasst und auf die höhere oder niedrigere 10-Euro-Tranche gerundet. Für das Jahr 2018 betragen die Pauschalbeträge

- für das leitende Personal
 - 1.990,00 EUR pro Jahr für Heizkosten;
 - 990,00 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird;
- für die anderen Personalmitglieder
 - 900,00 EUR pro Jahr für Heizkosten;
 - 450,00 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.

Die für das Jahr veranschlagten Pauschalbeträge werden über die gedeckte Periode auf den Monat oder den Tag heruntergerechnet.

Öffentlicher Sektor

Für einen fest ernannten Hausmeister gelten spezifische Bewertungsregeln, die sich je nachdem, bei welcher öffentlichen Verwaltung der Hausmeister neben seinen Hausmeisteraufgaben ggf. eine andere Funktion ausübt, unterscheiden.

Beschränkung des als Sachleistungen ausgezahlten Lohns

Eine Auszahlung in Sachleistungen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=44657>) wird durch das Lohnschutzgesetz streng reglementiert. Ein Teil des Lohns kann in Form von Sachleistungen gezahlt werden, ihr Schätzwert ist jedoch schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer vor seiner Einstellung mitzuteilen.

Der Teil des Lohns, der in Form von Sachleistungen gezahlt wird, ist auf höchstens 20 % des Bruttolohns beschränkt. Wenn der Arbeitgeber einem Hausmeister eine Wohnung zur Verfügung stellt, dürfen die Sachvorteile höchstens 40 % des Bruttolohns betragen.

Eine Arbeitgeber, der einem Hausmeister ausschließlich Sachvorteile zuerkennt, kann die Bedingungen des Lohnschutzgesetzes folgendermaßen erfüllen:

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

Erstattung von Kosten

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

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

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

Im Falle einer Beanstandung liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebers, die tatsächlichen Kosten und die Richtigkeit der Ausgaben nachzuweisen.

Geringe Kosten, die schwer nachweisbar sind, dürfen pauschal veranschlagt werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Pauschale selbstverständlich rechtfertigen können. Die Summen, die den Betrag der Effektivkosten überschreiten, sind Lohn, auf den Beiträge geschuldet werden.

Nachfolgende **Unkostentabelle** umfasst eine Beschreibung der verschiedenen Posten, für die das LSS einen pauschal veranschlagten Betrag akzeptiert, sowie die Beträge und Bedingungen, unter denen sie angewandt werden können. Diese Pauschalen dürfen natürlich nicht nach Belieben zugeteilt werden; es handelt sich schließlich um **Pauschalen zur Deckung tatsächlich entstandener Kosten**. Auf Ersuchen

des LSS muss der Arbeitgeber daher sein System der Kostenerstattung begründen können, indem er auf Gesuch schriftliche Dokumente wie die Arbeitsordnung, dienstliche Mitteilungen oder Anlagen zum Arbeitsvertrag vorlegt und nachweist, dass die jeweilige Pauschale aus der Tabelle einem Arbeitnehmer zugeordnet wurde, dessen Aufwand dem Rahmen seiner Tätigkeitsbeschreibung und Arbeitsumstände entspricht.

Die Beträge in der Tabelle sind Höchstbeträge. Falls der Arbeitgeber der Auffassung ist, dass die für die Arbeitnehmer entstehenden Kosten diese Pauschalbeträge überschreiten, ist der Nachweis über die tatsächlichen Kosten zu erbringen. In diesem Fall muss er die Richtigkeit aller Kosten in Bezug auf einen Arbeitsplatz nachweisen. Für ein und dieselbe Kostenart können nicht beide Systeme, tatsächliche Kosten und Pauschalen, zusammen verwendet werden.

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

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Auto	0,3460 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - Das Fahrzeug darf weder Eigentum des Arbeitgebers sein noch durch ihn finanziert werden. - Die Pauschalen verstehen sich „all inclusive“: Unterhalt, Versicherung, Kraftstoff...
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Fahrrad (ggf. elektrisch angetrieben) oder dem Speed-Pedelec	0,23 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - für beruflich bedingte Fahrten kann die Entschädigung nur zuerkannt werden, wenn das Fahrrad oder das Speed-Pedelec Eigentum des Arbeitnehmers ist
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Fehlen von Einrichtungen	10,00 EUR / Tag	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss und während dieser Zeit keine sanitären Anlagen oder andere Einrichtungen benutzen kann, die in einem Unternehmen, einer Zweigniederlassung oder auf den meisten Baustellen vorhanden sind.
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Mahlzeit	7,00 EUR/Tag	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss. - Der Betrag der Entschädigung für Mahlzeitkosten wird nur anerkannt, wenn der Arbeitnehmer seine Mahlzeiten außerhalb des Unternehmens einnehmen muss.
Aufenthaltskosten in Belgien	35,00 EUR/Übernachtung	<ul style="list-style-type: none"> - wenn der Arbeitnehmer zum Übernachten nicht heimkehren kann, da der Arbeitsplatz zu weit entfernt ist. - deckt die Kosten für Abendessen, Unterkunft und Frühstück.
Dienstreisen ins Ausland maximal 30 Kalendertage: über 30 aufeinanderfolgende Kalendertage:	<p>Kategorie 1 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=14f68f19-69de-4c31-bfae-70ee4f8e1554&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)</p> <p>Kategorie 2 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=b3918a13-749c-4a11-b329-30ce354b22d3&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)</p>	<p>Voraussetzung: Der Lohn, den der Arbeitnehmer für diese Tage erhält, muss belgischen Steuern unterliegen und - wie bereits erwähnt - der Kostenrealität entsprechen.</p> <p>Hinweis: Wenn der Arbeitgeber auch die tatsächlichen Kosten kleinerer Ausgaben zusätzlich zur Gewährung der nachfolgend genannten Entschädigungen übernimmt, müssen diese wie folgt verringert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % für das Frühstück - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen - 5 % für kleinere Ausgaben
Internationaler Transport	Aufenthaltsentschädigungen + AASO-Entschädigung + Zusatzentschädigung	<p>Die Zusatzentschädigung darf nur gewährt werden, wenn der Fahrer verpflichtet ist, seine tägliche oder seine gesetzliche Ruhezeit im Ausland zu nehmen, sofern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Zusatzentschädigung Zusatzkosten deckt und daher strikt an die Ruhezeit gebunden ist; - der Gesamtbetrag der Entschädigung (Aufenthalts-, AASO+ Entschädigung) nicht die Pauschalbeträge überschreitet, die der FÖD Inneres, Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit seinen Beamten für offizielle Auslandsaufträge gewährt (Kategorie 1- siehe Steuerrundschreiben (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=0eb18eab-7f97-4eeb-8bd0-302481d9f2e4&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)). <p>Hinweis: Wenn der Arbeitgeber auch die tatsächlichen Kosten kleinerer Ausgaben zusätzlich zur Gewährung der nachfolgend genannten Entschädigungen übernimmt, müssen diese wie folgt verringert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % für das Frühstück - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen - 5 % für kleinere Ausgaben
Bürokosten: Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen	124,45 EUR/Monat	<ul style="list-style-type: none"> - deckt die Kosten für Heizung, Strom, kleine Bürogeräte ... Diese Pauschale darf nur Arbeitnehmern gewährt werden, die strukturell und auf regelmäßiger Basis einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause ableisten und daher in ihrer Wohnung einen Raum einrichten müssen, um diese Arbeit zu verrichten. Für Arbeitnehmer, die bei ihrem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz haben, wird diese Pauschale nur akzeptiert, wenn aus ihrer Funktion eindeutig hervorgeht, dass sie auf regelmäßiger Basis zu Hause arbeiten. Für Arbeitnehmer, die unter das Arbeitszeitgesetz fallen, wird diese Pauschale daher nicht akzeptiert, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der die für ihn gültige höchstzulässige gesetzliche Arbeitszeit fast ausschließlich auf einem vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatz verbringt.

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Bürokosten: Heimarbeiter (Arbeitsvertrag oder unter ähnlichen Bedingungen eingestellte Beschäftigte)	10 %	10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die zu Hause erbrachten Leistungen bezieht.
Bürokosten: Telearbeitnehmer	10 %	- 10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die Telearbeit bezieht.
Internet-Verbindung (inklusive Abonnement)	20 EUR/Monat	Das LSS genehmigt die Zuerkennung dieser Beträge, sofern: - der Arbeitnehmer seinen eigenen PC und/oder Internetanschluss tatsächlich und auf regelmäßiger Basis zu beruflichen Zwecken nutzt (1 Tag/Woche, mehrere Male ein paar Stunden/Woche, einmal im Monat...); - sich der Arbeitgeber nicht auf andere Weise an diesen Kosten beteiligt (zum Beispiel durch Übernahme eines Teils der Anschaffungskosten des PC). Bemerkungen: - Bei Überschreitung des Betrags ist der Teil, der 20 Euro überschreitet, sozialversicherungspflichtig, außer wenn der Arbeitgeber den vollständigen Betrag begründen kann; - die Pauschale(n) kann/können nicht für die gelegentliche Nutzung des eigenen PC und/oder Internetanschlusses gewährt werden. Wenn der Arbeitgeber die Kosten entschädigen lassen möchte, muss er die Höhe der Entschädigung, die er gewährt, begründen können.
Anschaffung PC (einschließlich Peripheriegeräten und Software)	20 EUR/Monat	
Arbeitsgeräte	1,25 EUR/Tag	- Der Arbeitnehmer muss seine eigenen Arbeitsgeräte benutzen.
Anschaffung von Arbeitskleidung	1,67 EUR/Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Schutzschuhe ...) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform...).
Pflege von Arbeitskleidung	1,67 EUR/Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Schutzschuhe ...) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform...).
Pflege und Abnutzung der Kleidung des Arbeitnehmers	0,84 EUR/Tag	- Betrifft Oberkleidung (Jeans, T-Shirts ...) und Unterwäsche, die wegen einer schmutzigen Arbeitsumgebung häufig gewaschen werden müssen.
Kfz-Kosten: Garage	50,00 EUR/Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn der Arbeitgeber zum Schutz des Fahrzeugs oder des Fahrzeuginhalts das Abstellen in einer Garage verlangt. Dies ist nur zulässig, wenn alle Arbeitnehmer mit gleicher Situation zur sicheren Unterstellung des Fahrzeugs verpflichtet sind. Es ist dabei unerheblich, ob der Arbeitnehmer Eigentümer der Garage ist oder nicht.
Kfz-Kosten: Pkw-Stellplatz	15,00 EUR/Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn der Arbeitnehmer regelmäßig geringe Parkgebühren zahlen muss.
Kfz-Kosten: Autowäsche	15,00 EUR/Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn die Art der Tätigkeit ein Fahrzeug in einwandfreiem Zustand erfordert.

Mobilitätsprämien

In Geschäftsbereichen, in denen der Arbeitsplatz nicht festgelegt ist, wird manchmal ein Pauschalssystem zur Erstattung von Fahrtkosten, in der Regel Mobilitätsprämien, angewandt. Dieser Vorteil ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

- die Pauschalregelung zur Erstattung und die Entschädigungen, die sie feststellt, müssen in Tarifverträgen beschrieben werden, die in einem kollektiven Arbeitsabkommen beschlossen und durch Königlichen Erlass allgemein verbindlich erklärt wurden;
- der Betrag der Entschädigung darf die Summe von 0,1316 EUR pro Kilometer Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz, die für die Strecke hin und zurück berechnet wird, nicht überschreiten.

Jede Entschädigung, die für eine bestimmte Fahrt einen Betrag von 0,1316 EUR (der eventuell durch einen KAA bestimmt wurde) überschreitet, wird integral als Lohn betrachtet.

Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und der Kosten für Betriebsfahrzeuge

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

Auch der Vorteil, auf den ein Arbeitnehmer Anspruch hat, wenn ihm sein Arbeitgeber ein Fahrzeug sowohl für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz als auch für sonstige Privatnutzung zur Verfügung stellt, ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Auf diesen Vorteil wird aber ein pauschaler Solidaritätsbeitrag geschuldet, der vom CO₂-Emissionswert und dem Kraftstofftyp des Fahrzeugs abhängt.

Mahlzeitschecks

Lohncharakter

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

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

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

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

Kollektives Arbeitsabkommen

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

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

Ein Scheck pro Tag

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

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

Alternative Zählung:

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

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

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

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

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

Beispiel 2: Im Unternehmen B arbeiten die Vollzeitkräfte (38 h) in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (19 h oder 30 h)

arbeiten in einer 4-Tage-Regelung. Hier kann die alternative Zählung angewandt werden.

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

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

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

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

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

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

Arbeitgeberanteil

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

Arbeitnehmeranteil

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

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

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

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

- wenn der Arbeitstag höchstens acht Stunden dauert: Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck ist von der pauschalen Mahlzeitentschädigung abzuziehen;
- wenn der Arbeitstag länger als acht Stunden dauert: Der Arbeitnehmer kann die pauschale Mahlzeitentschädigung und den Mahlzeitscheck erhalten, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der Arbeitnehmer eine zweite Mahlzeit eingenommen hat.

Angaben auf der Abrechnung

Die Anzahl der Mahlzeitschecks und ihr Bruttobetrag abzüglich des persönlichen Arbeitnehmeranteils werden auf der Abrechnung (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408>) angegeben, im Sinne von Artikel 15 Absatz 1 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer.

Kontrolle vor der Nutzung

Vor der Nutzung der elektronischen Mahlzeitschecks kann der Arbeitnehmer den Restbetrag und die Gültigkeitsdauer der Mahlzeitschecks überprüfen, die erteilt, aber noch nicht benutzt wurden.

Anerkannter Aussteller

Mahlzeitschecks in elektronischer Form können nur von einem Aussteller zur Verfügung gestellt werden, der gemeinsam vom Minister der Sozialen Angelegenheiten, dem Minister der Beschäftigung, dem für Selbständigen zuständigen Minister und dem Minister der Wirtschaft anerkannt wird, gemäß den Bestimmungen im Königlichen Erlass vom 12.10.2010.

Diebstahl oder Verlust der Karte

Die Benutzung der elektronischen Mahlzeitschecks darf für den Arbeitnehmer keine Unkosten verursachen, außer bei Diebstahl oder Verlust unter den Bedingungen, die durch kollektives Arbeitsabkommen auf sektorieller oder Unternehmensebene festzulegen sind, oder durch die Arbeitsordnung, wenn die Gewährung durch ein individuelles schriftliches Abkommen geregelt ist. Auf keinen Fall dürfen die Kosten des Ersatzträgers bei Diebstahl oder Verlust den Nennwert eines Mahlzeitschecks überschreiten.

Öffentlicher Sektor

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor können für ihre Beamten (sowohl für vertragliche, als auch statutarische Beamte) unter denselben Bedingungen wie Arbeitgeber, die unter das Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsverträge und Paritätsausschüsse fallen, unter denselben Zuweisungsbedingungen Mahlzeitschecks sozialversicherungsbefreit anwenden.

Kumulation mit Betriebskantine

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

Die Verbindung zwischen dem maximalen Arbeitgeberanteil an den Mahlzeitschecks und dem Selbstkostenpreis der Mahlzeit bleibt in der Betriebskantine das allgemeine Bewertungskriterium. Es bleibt jedoch den Unternehmen überlassen, den genauen Selbstkostenpreis der Mahlzeit ihrer Kantine zu bestimmen.

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

Soweit der Arbeitgeber dafür sorgt, dass der Preis, den er in der Betriebskantine berechnet, nicht unter dem Arbeitgeberanteil an den von ihm ausgestellten Mahlzeitschecks liegt, gibt es kein Problem. Der Arbeitnehmer hat dann keinen doppelten Vorteil. Der Arbeitgeber, der Mahlzeitschecks mit unterschiedlichem Wert ausstellt, muss zudem darauf achten, dass der Höchstbetrag des Arbeitgeberanteils an den Mahlzeitschecks nicht den Preis der in seinem Restaurant servierten Mahlzeit übersteigt.

Ist der Preis niedriger, muss der Arbeitgeber beweisen können, dass die Mahlzeit zu einem Preis angeboten wird, der mindestens dem Selbstkostenpreis entspricht.

Wenn die Mahlzeiten in einer Betriebskantine nicht unter dem Selbstkostenpreis angeboten werden, gibt es kein Problem hinsichtlich der Kumulation mit Mahlzeitschecks. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Wahl, die Mahlzeit mit einem Mahlzeitscheck zu bezahlen oder nicht. Wenn er mit einem Mahlzeitscheck bezahlt, darf Geld zurückgegeben werden, wenn die Mahlzeit weniger als den Realwert des Mahlzeitschecks ausmacht.

Die letztgenannte Situation muss jedoch die Ausnahme bleiben. Es ist nicht Sinn und Zweck, dass ein Teil des Arbeitgeberanteils am Mahlzeitscheck dem Arbeitnehmer systematisch in Form von Geld erstattet wird.

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

Öko-Schecks

Ein Öko-Scheck ist ein Vorteil, der dem Arbeitnehmer in Form von (Öko-)Schecks geährt wird, mit denen die Arbeitnehmer Produkte und Dienstleistungen mit einem ökologischen Charakter erwerben können.

Öko-Schecks werden in Papierform oder elektronischer Form übermittelt.

Es wird davon ausgegangen, dass sie dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt, zu dem die Gutschrift auf dem Öko-Scheckkonto eingeht, überreicht werden. Das Öko-Scheckkonto ist eine von einem anerkannten Aussteller verwaltete Datenbank, in der eine bestimmte Anzahl elektronischer Öko-Schecks gespeichert werden.

Öko-Schecks (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23798>) entsprechen dem **Lohnbegriff**, es sei denn, dass sie gleichzeitig alle unten stehenden **Bedingungen erfüllen**.

Öko-Schecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, entsprechen stets dem Lohnbegriff. Öko-Schecks dürfen jedoch ganz oder teilweise als Ersatz oder Umwandlung für Mahlzeitschecks überreicht werden (sofern alle nachfolgend angegebenen Bedingungen erfüllt werden).

Kollektives Arbeitsabkommen

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

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

Bestimmungen im Vertrag

Das KAA oder individuelle Abkommen bestimmen den maximalen Nennwert des Öko-Schecks, mit einem Höchstbetrag von 10,00 EUR pro Scheck, sowie die Häufigkeit der Gewährung von Schecks während eines Kalenderjahres.

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

Auf dem Öko-Scheck in Papierform muss deutlich angegeben sein, dass seine Gültigkeitsdauer auf 24 Monate ab dem Datum seiner Zurverfügungstellung für den Arbeitnehmer begrenzt ist. Alle Öko-Schecks in Papierform, auf denen diese Information nicht enthalten ist, werden als Lohn betrachtet.

Die Gültigkeitsdauer der elektronischen Öko-Schecks ist überdies auf 24 Monate begrenzt, gerechnet ab dem Zeitpunkt, zu dem der elektronische Öko-Scheck oder das Ökoscheckkonto gewährt wurde.

Ökologischer Charakter

Auf dem Öko-Scheck in Papierform ist deutlich angegeben, dass er ausschließlich für den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Charakter verwendet werden darf, die in der Anlage des in der NAR geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 98 vom 22. Februar 2009 über die Öko-Schecks aufgenommen sind (<http://www.cnt-nar.be/Cao-lijst.htm>).

Ein elektronischer Öko-Scheck darf ausschließlich für den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Charakter verwendet werden, die in der Anlage des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 98 aufgenommen sind.

Umtausch in Geld

Öko-Schecks können weder ganz noch teilweise gegen Geld umgetauscht werden.

Betrag

Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Öko-Schecks darf pro Arbeitnehmer und Jahr nicht mehr als 250 EUR betragen;

Angaben auf der Abrechnung

Die Anzahl der Öko-Schecks und ihr Bruttobetrag werden auf der Abrechnung (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408>) angegeben, im Sinne von Artikel 15 Absatz 1 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer.

Kontrolle vor der Nutzung

Vor der Nutzung der elektronischen Öko-Schecks kann der Arbeitnehmer den Restbetrag und die Gültigkeitsdauer der Öko-Schecks überprüfen, die erteilt, aber noch nicht benutzt wurden.

Wahl für elektronische Öko-Schecks

Die Wahl für elektronische Öko-Schecks wird durch ein kollektives Arbeitsabkommen auf Unternehmensebene geregelt, ggf. im Rahmen eines sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens. Wenn kein derartiges Abkommen geschlossen werden kann, wird die Wahl für die elektronischen Öko-Schecks durch ein individuelles schriftliches Abkommen geregelt.

Für Arbeitnehmer im Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für Aushilfsarbeit kann die Wahl im Rahmen eines vorangegangenen sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens geregelt werden.

Anerkannter Aussteller

Öko-Schecks in elektronischer Form können nur von einem Aussteller zur Verfügung gestellt werden, der gemeinsam vom Minister der Sozialen Angelegenheiten, dem Minister der Beschäftigung, dem für Selbständigen zuständigen Minister und dem Minister der Wirtschaft anerkannt wird.

Elektronische Öko-Schecks, die von einem Aussteller herausgegeben wurden, dessen Zulassung widerrufen wurde oder abläuft, gelten bis zum Ablaufdatum der Gültigkeitsdauer.

Diebstahl oder Verlust der Karte

Die Benutzung der elektronischen Öko-Schecks darf für den Arbeitnehmer keine Unkosten verursachen, außer bei Diebstahl oder Verlust unter den Bedingungen, die durch kollektives Arbeitsabkommen auf sektorieller oder Unternehmensebene festzulegen sind, oder durch die Arbeitsordnung, wenn die Gewährung durch ein individuelles schriftliches Abkommen geregelt ist.

Auf keinen Fall dürfen die Kosten des Ersatzträgers im Falle von Diebstahl oder Verlust den Nennwert eines Mahlzeitschecks überschreiten, wenn die Verwaltung sowohl elektronische Mahlzeitschecks als auch elektronische Öko-Schecks ausstellt. Wenn der Arbeitgeber nur elektronische Öko-Schecks gewährt, dürfen die Kosten des Ersatzträgers nicht mehr als 5,00 Euro betragen.

Öffentlicher Sektor

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor können für ihre Beamten (sowohl für vertragliche, als auch statutarische Beamte) unter denselben Bedingungen wie Arbeitgeber, die unter das Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsverträge und Paritätsausschüsse fallen, unter denselben Zuweisungsbedingungen Öko-Schecks sozialversicherungsbefreit anwenden.

Sport-/Kulturschecks

Sport-/Kulturschecks entsprechen dem **Lohnbegriff, es sei denn**, dass sie gleichzeitig alle unten stehenden **Bedingungen** erfüllen.

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

Kollektives Arbeitsabkommen

Die Gewährung von Sport-/Kulturschecks muss in einem KAA enthalten sein, das auf Sektor- oder Unternehmensebene abgeschlossen wurde, oder in einem individuellen Vertrag festgelegt sein, sofern der Arbeitgeber die Schecks allen Arbeitnehmern oder einer Kategorie von Arbeitnehmern gewährt.

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

Auf den Namen des Arbeitnehmers

Die Sport-/Kulturschecks werden auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt. Diese Bedingung ist erfüllt, wenn die betreffende Gewährung und die Angaben, die sich darauf beziehen (Anzahl der Sport-/Kulturschecks, Bruttobetrag der Sport-/Kulturschecks abzüglich des Arbeitnehmeranteils) auf der individuellen Rechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumenten vermerkt sind.

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

Gültigkeitsdauer

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

- von den Akteuren, die kulturelle Aktivitäten organisieren, die zu den in Artikel 4 des Sondergesetzes vom 08.08.1980

- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=1980080802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=3&cn=1980080802&table_name=WET&nm=1980080801&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%271980-08-08%27and+aktif+%3D+%27Y%27&ddd=1980&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&dddm=08#Art.2 gemeinten Angelegenheiten gehören und durch die zuständige Stelle anerkannt, genehmigt oder bezuschusst wurden, oder
- von Sportvereinen, für die ein Verband besteht, der von den Gemeinschaften anerkannt oder bezuschusst wird, oder die zu einem der nationalen Sportverbände (Hockey, Boxen, Fußball oder Golf) gehören.

Umtausch in Geld

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

Betrag

Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Sport-/Kulturschecks darf pro Arbeitnehmer und Jahr nicht mehr als 100,00 EUR betragen.

Öffentlicher Sektor

Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor können für ihre Beamten (sowohl für vertragliche, als auch statutarische Beamte) unter denselben Bedingungen wie Arbeitgeber, die unter das Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsverträge und Paritätsausschüsse fallen, unter denselben Zuweisungsbedingungen Sport-/Kulturschecks sozialversicherungsbefreit anwenden.

Geschenke und Geschenkschecks

Sachgeschenke, Geldgeschenke oder Gutscheine – sogenannte Geschenkschecks – werden nicht als Lohn betrachtet, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Sie werden anlässlich des **Nikolausfests, von Weihnachten oder Neujahr** gewährt und überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer insgesamt 35,00 EUR nicht, wobei diese Summe ggf. um 35,00 EUR pro Jahr für jedes Kind zu Lasten des Arbeitnehmers zu erhöhen ist.

Die Tatsache, ob diese Bedingungen erfüllt wurden, muss anhand des Systems beurteilt werden, das der Arbeitgeber für die Gewährung anwendet und nicht anhand des Betrags, der jedem Arbeitnehmer gewährt wird. Wenn ein Arbeitgeber all seinen Arbeitnehmern beispielsweise ein Geschenk im Wert von 100 EUR gibt, sind all diese Geschenke Lohn, auch dann, wenn einige dieser Arbeitnehmer zwei oder mehr Kinder zu Lasten haben.

Für die Anwendung dieser Regel gilt, dass ein Arbeitnehmer dann für ein Kind unterhaltspflichtig ist, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die vollständigen oder teilweisen Lasten für dieses Kind trägt.

- Sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich einer **ehrentvollen Auszeichnung** gewährt und überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer insgesamt 105,00 EUR nicht.

Mit ‚ehrentvoller Auszeichnung‘ ist eine offizielle oder bürgerliche Auszeichnung gemeint, die außerhalb des Unternehmens verliehen wird, wie ein Ehrenzeichen oder ein Ritterorden, eine Dekoration, Laureat der Arbeit usw. (eine Anerkennung anlässlich eines Jubiläums im Unternehmen - z.B. 20 Jahre Dienst - wird deshalb nicht als ehrenvolle Auszeichnung betrachtet).

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

Wenn der Wert dieser Geschenke diese Summe überschreitet, werden Sozialversicherungsbeiträge auf den Gesamtwert erhoben.

Für Geschenkschecks gilt außerdem Folgendes:

- sie dürfen nur bei Unternehmen eingetauscht werden, die dazu vorher eine Vereinbarung mit den Ausstellern dieser Schecks getroffen haben;
- ihre Laufzeit muss begrenzt sein;
- sie dürfen dem Begünstigten weder ganz noch teilweise in Geld ausgezahlt werden.

Dienstalterszulage

Eine Dienstalterszulage in bar, Sachvorteilen oder in Form von Einkaufsgutscheinen ist kein Lohn, wenn sie auf folgende Weise gewährt wird:

1. höchstens **zwei Mal** während der Laufbahn des Arbeitnehmers bei dem Arbeitgeber:
 - frühestens in dem Kalenderjahr, in dem er 25 Jahre bei dem Arbeitgeber im Dienst war,
 - die zweite Zulage frühestens im Kalenderjahr gezahlt wird, in dem er 35 Jahre bei dem Arbeitgeber im Dienst war,
2. wenn der **Höchstbetrag** nicht höher ist als:

- das Einfache des Bruttobetrags des Monatsgehalts für 25 Dienstjahre,
- das Doppelte des Bruttobetrags des Monatsgehalts für 35 Dienstjahre.

Wenn die Dienstalterszulage diesen Betrag überschreitet, ist nur der Teil in Höhe dieses Betrags von Beiträgen befreit.

Abweichend davon kann ein Arbeitgeber auch dazu übergehen, den Vorteil in Abhängigkeit des durchschnittlichen Bruttobetrags eines Monatslohns in seinem Unternehmen festzulegen. Arbeitgeber, die diese Möglichkeit wählen, müssen je Kalenderjahr den durchschnittlichen Bruttobetrag eines Monatslohns im Unternehmen auf Basis des Verhältnisses zwischen den gezahlten Löhnen und der Anzahl der Vollzeitäquivalente während des vorangegangenen Kalenderjahres festlegen.

Während eines Kalenderjahres darf ein Arbeitgeber beide Berechnungsarten nicht zusammen anwenden. Falls dies der Fall ist, werden alle während dieses Kalenderjahres gewährten Dienstalterszulagen als Lohn betrachtet.

Arbeitgeber, die sich auf diese Beitragsbefreiung berufen, müssen auf Ersuchen des LSS alle Elemente und Berechnungen vorlegen, die eine Beurteilung der Frage zulassen, ob die bewilligten Vorteile die Höchstbeträge nicht überschreiten.

Ergänzungen zu sozialen Vorteilen

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

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

Die Ergänzungen, die nicht in eine dieser Kategorien fallen, sind deshalb nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Es handelt sich dann zum Beispiel um eine Ergänzung des Eingliederungseinkommens, einer Beihilfe für Behinderte, von Jugend- und Senioreurlaub...

In Anbetracht der Vorteile, die der Arbeitgeber ergänzend zu einem sozialen Vorteil bezahlt, der vom Lohnbegriff ausgeschlossen ist, werden keine normalen Sozialversicherungsbeiträge geschuldet. Dies bedeutet keineswegs, dass für diese Vorteile kein besonderer Arbeitgeberbeitrag zu entrichten wäre. Dies ist z. B. der Fall bei einer Leistung zusätzlich zur gesetzlichen Pension, für die noch 8,86 % geschuldet werden.

Es gibt eine besondere Regelung für die Zusatzpension für entlohnte Sportler. Das Gesetz vom 28.04.2003 über die Zusatzpensionen ermöglicht für Sportler eine Auszahlung ab 35 Jahren. Darauf werden ebenfalls 8,86 % geschuldet.

Die Zusatzentschädigungen im Rahmen **des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB) oder eines Systems der Arbeitslosigkeit mit Zusatzentschädigung (SAEA)**, die der Arbeitgeber während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme durchgehend zahlt, gelten weiterhin als eine Zusatzentschädigung zusätzlich zu einem sozialen Vorteil. Nach dem heutigen Stand der Gesetzgebung gilt dies auch für die Fortzahlung der Zusatzentschädigungen bei Arbeitslosigkeit, die nicht in den Anwendungsbereich der Bestimmungen über den Sonderbeitrag SAB und SAEA fallen (Gesetz vom 27.12.2006).

Arbeitswiederaufnahme: die Wiederbeschäftigung

- als Lohnempfänger weder bei einem Arbeitgeber, der nicht der Arbeitgeber ist, der die ergänzenden Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, noch bei einem Arbeitgeber, der zu derselben Gruppe gehört.
- als Selbstständiger im Hauptberuf, sofern die Tätigkeiten weder bei einem Arbeitgeber ausgeübt werden, der die ergänzenden Entschädigungen direkt oder indirekt zahlt, noch bei einem Arbeitgeber derselben Gruppe.

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

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

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

Großzügigkeiten

Einige Vorteile sind tatsächlich Großzügigkeiten und werden aus diesem Grund nicht als Lohn betrachtet. Um als Großzügigkeit betrachtet zu werden, muss es sich auf jeden Fall um

1. Vorteile handeln, die der Arbeitgeber spontan anlässlich eines besonderen Ereignisses
 - im Unternehmen (z. B. des 50-jährigen Bestehens des Unternehmens)
 - oder im Leben des Arbeitnehmers (z. B. bei einem großen Brandschaden am Haus des Arbeitnehmers)
2. sofern es in dem Unternehmen nicht üblich ist, derartige Vorteile zu gewähren,
3. sofern der Arbeitnehmer darauf keine Ansprüche geltend machen kann

4. und sofern kein direkter Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis vorliegt.

Preisvorteile

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

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

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

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

Gewinnbeteiligungen und Gewinnprämien - Aktien - Aktienoptionen

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

Beteiligung am Kapital

Zahlungen in Aktien oder in Anteilscheinen, wenn der Arbeitnehmer sie gemäß dem Gesetz vom 22.05.2001 über die Bestimmungen der Beteiligung der Arbeitnehmer an Kapital und Gewinn der Gesellschaften und zur Einrichtung einer Gewinnprämie für die Arbeitnehmer erhalten hat. Die ‚Beteiligung am Kapital‘ ist der Anteil am Gewinn des Geschäftsjahres, der den Arbeitnehmern laut dem Beteiligungsplan in Aktien oder Aktienoptionen mit Stimmrecht zugewiesen wird. Der Ausschluss aus dem Lohnbegriff gilt unter folgenden Bedingungen:

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

Im Beteiligungsplan werden keine Barauszahlungen mehr aufgenommen.

Gewinnprämien

Die Zahlung einer Prämie in Bar in Form einer identischen oder kategorisierten Gewinnprämie gemäß dem Gesetz vom 22.05.2001 über die Bestimmungen der Beteiligung der Arbeitnehmer an Kapital und Gewinn der Gesellschaften und zur Einrichtung einer Gewinnprämie für die Arbeitnehmer:

- es muss sich ebenfalls um Gesellschaften, Vereine oder Einrichtungen handeln, die kraft des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 der Gesellschaftssteuer unterliegen oder auf welche die Steuer der Gebietsfremden anwendbar ist;
- die Gewinnprämien können frühestens ab dem 01.01.2018 auf der Grundlage des Gewinns über das Geschäftsjahr, das frühestens am 30.09.2017 abgeschlossen wurde, zugewiesen werden;
- die Grenze von 30 % der gesamten Bruttolohnmasse darf bei Abschluss des betreffenden Geschäftsjahres nicht überschritten werden;
- die Gewinnprämie darf nicht als Ersatz oder Umwandlung oder Ergänzung von in individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehenen Löhnen, Prämien, Sachleistungen oder irgendwelchen anderen Vorteilen, ungeachtet dessen, ob diese sozialversicherungspflichtig sind, eingeführt werden

Die **identische Gewinnprämie**:

- die Gewinnprämie, deren **Betrag für alle Arbeitnehmer gleich** ist oder deren Betrag **demselben Prozentsatz** des Lohns aller Arbeitnehmer entspricht;

- der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer über die Zuweisung der identischen Prämie.

Die **kategorisierte Gewinnprämie:**

- die Gewinnprämie, die allen Arbeitnehmern einen Betrag in Bar zuweist, dessen Höhe vom **Verteilungsschlüssel abhängig ist**, der auf der Grundlage objektiver Kriterien angewandt wird;
- bei der Einführung müssen dieselben Modalitäten berücksichtigt werden wie bei der Einführung eines Beteiligungsplans.

Auf die Gewinnprämie wird ein Solidaritätsbeitrag von 13,07 % zulasten des Arbeitnehmers erhoben.

Aktien

Der durch die Emission von Aktien mit Preisnachlass erworbene Vorteil gemäß Artikel 609 des Gesellschaftsgesetzbuchs (dem früheren Artikel 52septies der koordinierten Gesetze über die Handelsgesellschaften), mit anderen Worten, Namensaktien, die den Personalmitgliedern einer Gesellschaft gewährt werden, die im Grunde für fünf Jahre ab Zeichnung unübertragbar sind und deren Emissionspreis höchstens 20% unter dem normalen Marktwert der Aktie liegt.

Für Aktien, die gratis oder mit Preisnachlass außerhalb des Rahmens von Artikel 609 emittiert werden, muss für die Feststellung dieses Vorteils vom Wert der Aktie zum Emissionszeitpunkt ausgegangen werden. Wenn in den Emissionsbedingungen aber bestimmt wurde, dass die Aktien für mindestens zwei Jahre ab der Emission unübertragbar sind, darf von 100/120 dieses Marktwertes ausgegangen werden.

Aktienoptionen

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

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

PC-Plan

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

Nur der Betrag des Arbeitgeberanteils bis 1.250,00 EUR (nicht indexiert) für das gesamte in den PC-Plan aufgenommene Angebot kommt in Betracht, und das Angebot muss u. a. den folgenden Bedingungen entsprechen, um freigestellt zu werden:

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

Analog zu den Steuerbestimmungen wird bei einer Überschreitung von 60 % des Kaufpreises oder dem Betrag von 1.250,00 EUR nur die Differenz als Lohn betrachtet.

Für 2006 beträgt der indexierte maximale Freibetrag 1.600,00 EUR,
für 2007 beträgt diese Summe 1.630,00 EUR,
für 2008 beträgt diese Summe 1.660,00 EUR.

Ausführlichere Informationen über die Bestimmungen des PC-Plans und die durch den Plan zu erfüllenden Bedingungen sind erhältlich beim FÖD Finanzen, Tel. 02 788 51 56.

Einmalige Innovationsprämie

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

Für die einmalige Prämie müssen keine LSS-Beiträge gezahlt werden, sofern folgenden Bedingungen entsprochen wurde:

1. Die Prämien müssen für eine Neuheit gewährt werden, die einen tatsächlichen Mehrwert in Bezug auf die normalen Aktivitäten des Arbeitgebers darstellt, der die Prämie gewährt.
2. Die Innovation darf nicht den Gegenstand einer vorherigen Angebots- oder Leistungsbeschreibungsanfrage für den Erwerb von Produkten oder Prozessen darstellen, die durch einen Dritten an denjenigen gerichtet wurde, der die Prämie gewährt.
3. Die Innovation muss vom Arbeitgeber in seinem Unternehmen eingeführt werden oder Gegenstand eines Prototyps bzw. eines Antrags auf Herstellung eines Prototyps sein oder es müssen interne Anweisungen vorhanden sein, die darauf hinweisen, welche Veränderungen die Innovation in den normalen Aktivitäten des Unternehmens bewirken wird.
4. Die Prämien wurden nicht als Ersatz für oder zur Umsetzung von in Erfüllung des Arbeitsvertrags geschuldetem Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder einem anderen Vorteil bzw. einem betreffenden Ausgleich gewährt, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.
5. Die Prämien können nur Arbeitnehmern gewährt werden, die einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen haben, der die Prämie gewährt.
6. Die Gesamtsumme der in einem Kalenderjahr gezahlten Prämien beträgt nicht mehr als 1 % der gesamten vom Arbeitgeber für dieses Kalenderjahr angegebenen Lohnsumme. Es betrifft den vollständigen Bruttolohn, für den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, und daher alle Formen von Lohn, auf den normale LSS-Beiträge geschuldet werden.
7. In Unternehmen mit 30 Arbeitnehmern und mehr darf die Anzahl der Arbeitnehmer, die die Prämien erhält, nicht mehr als 10 % der Anzahl der Arbeitnehmer betragen, die vom Unternehmen pro Kalenderjahr beschäftigt werden. In Unternehmen mit weniger als 30 Arbeitnehmern darf die Prämie höchstens 3 Arbeitnehmern gewährt werden.
8. Pro Innovation dürfen nicht mehr als 10 Arbeitnehmer eine Prämie erhalten.
9. Der Betrag der pro Arbeitnehmer bezahlten Prämie darf pro Kalenderjahr einen Monatslohn nicht überschreiten.
10. Die Kriterien, die Verfahren und die Identifikation des Projekts, auf das sich die Prämien beziehen, müssen im Unternehmen sowie dem Wirtschaftsminister mitgeteilt werden.

Um für die Innovationsprämie in Betracht zu kommen, muss man beim FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie einen Projektvorschlag zur Validierung einreichen. Für weitere Informationen wenden Sie sich an die Generaldirektion Qualität und Sicherheit, Dienst Normung und Wettbewerbsfähigkeit, WTC III, Avenue Simon Bolivar / Simon Bolivarlaan, 16 - 1000 Brüssel. Telefon: 02 277 74 40 - Fax: 02 277 54 42 - E-Mail: innovatiepremie@economie.fgov.be.

Sobald der Projektvorschlag vom FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie genehmigt wird, müssen sowohl die Namen der Begünstigten als auch die Beträge dieser Prämie dem LSS im Monat nach der Gewährung der Prämie mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber sendet die Liste der betreffenden Arbeitnehmer (mit ihrer ENSS), der gewährten Beträge und der vom FÖD Wirtschaft zugeteilten Aktennummer per E-Mail an: innovatiepremie@rsz.fgov.be. Ansprechpartner ist Frau A. Desoete (Tel. 02 509 34 15).

Für die DmfA-Meldung ändert sich nichts.

Dieses Gesetz vom 03.07.2005, durch das die oben genannten Bedingungen festgelegt werden, tritt am 01.01.2006 in Kraft und wird für 2017-2018 verlängert.

Einmalige ergebnisgebundene Vorteile

Die einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile sind vom Lohnbegriff bis zu einem Betrag von maximal 3.169,00 EUR pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer sowie pro Kalenderjahr und Arbeitgeber ausgeschlossen (nicht indexiert). Der Höchstbetrag wird jeweils am 1. Januar an den Index angepasst. Unter Berücksichtigung des allgemeinen Systems der Indexblockierung wird sowohl für den Referenzindex vom November 2012 als auch für den Gesundheitsindex vom November 2015 der geglättete Index verwendet. Das **Ergebnis** wird auf den höheren Euro-Betrag aufgerundet.

Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, sowie Arbeitnehmer und Einrichtungen, die im Gesetz vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen genannt werden. Der öffentliche Sektor ist daher größtenteils ausgeschlossen. Das System kann sowohl für Arbeitnehmer gelten, die in Ausführung eines Arbeitsvertrags arbeiten, als auch für andere, die unter der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers Leistungen erbringen (z. B. Lehrverträge und statutarisches Personal).

Arbeitgeber, die zu einem Informations- und Beratungsverfahren in Bezug auf eine **kollektive Entlassung mit Unternehmensschließung** übergehen, kommen nicht in Betracht. Der KAA oder die Beitrittsurkunde, geschlossen und hinterlegt auf der Geschäftsstelle des FÖD BASK vor der Ankündigung der kollektiven Entlassung, bleiben in Kraft.

Aushilfskräfte, die bei einem Benutzer arbeiten, bei dem dieses System angewandt wird, haben ebenfalls Anspruch auf diese einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile, wenn sie die im Bonusplan enthaltenen Bedingungen erfüllen. Auch für sie sind die Vorteile vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Der Benutzer ist verpflichtet, dem Unternehmen für Aushilfskräfte die notwendigen Informationen zu beschaffen.

Um vom Lohnbegriff ausgeschlossen zu werden, müssen diese Vorteile folgende **Bedingungen** erfüllen:

- von den kollektiven Ergebnissen eines Unternehmens oder einer Gruppe von Unternehmen oder von einer genau definierten Gruppe von Arbeitnehmern abhängen, auf der Grundlage objektiver Kriterien, wobei das Erreichen der Ziele bei der Einführung des Systems nicht feststehen darf;
- gemäß dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 90 eingeführt werden, das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossen wurde;
- sie dürfen nicht als Ersatz oder zur Umwandlung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder eines anderen Vorteils eingeführt werden, unabhängig von der Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen;
- gemäß den Verfahren aufgelistet werden, die durch das Gesetz vom 21.12.2007 vorgeschrieben sind.

Einmalige Vorteile unterliegen nur einem **besonderen Arbeitgeberbeitrag** in Höhe von 33 % und einem Solidaritätsbeitrag von 13,07 %, den Arbeitnehmer für alle ab 01.01.2013 gezahlten Beträge bis zu einer Höhe von 3.100,00 EUR, ab 01.01.2016 bis zu einer Obergrenze von 3.169,00 EUR pro Kalenderjahr, nicht indexiert und einschließlich des Solidaritätsbeitrags des Arbeitnehmers, schulden. Auch für Aushilfskräfte ist dies der Arbeitgeber, der den Sonderbeitrag schuldet, somit das Unternehmen für Aushilfsarbeit.

Bei Überschreitung des Höchstbetrags unterliegt nur die Lohndifferenz den normalen Sozialversicherungsbeiträgen.

Sanfter Übergang

Um die Arbeitsbelastung älterer Arbeitnehmer im Alter von wenigstens 58 Jahren zu verringern, wird eine beitragsfreie Prämie eingeführt, die den finanziellen Verlust (teilweise) ausgleichen soll, wenn der Arbeitnehmer zu einer weniger belastenden Arbeitsleistung übergeht.

Es geht um:

- Maßnahmen im Rahmen der Umwandlung von Schicht- und Nachtarbeit
- Maßnahmen zur Erleichterung der Arbeitsbelastung (Funktionsänderung, ...)
- Übergang von einer vollzeitlichen Beschäftigung zu einer 4/5 Beschäftigung (ab dem 60. Lebensjahr).

Voraussetzungen:

- die Maßnahme muss eine Einkommensverringerung zur Folge haben
- der Arbeitnehmer muss ein Arbeitsverhältnis von wenigstens 4/5 des effektiven Beschäftigungsbruchs (Q/S) behalten
- der Entschädigungsbetrag darf nicht höher sein als die Lohneinbußen und nicht zur Folge haben, dass der Nettolohn des Arbeitnehmers höher ausfällt als vor der Verringerung der Arbeitsbelastung.

Formale Verpflichtungen:

- die Entschädigung wurde durch KAA im Schoße eines Paritätischen Organs oder andernfalls durch ein kollektives Betriebsarbeitsabkommen oder eine Änderung der Arbeitsordnung festgestellt werden
- der KAA oder die Änderung der Arbeitsordnung bestimmt ausdrücklich, welche Maßnahmen im Rahmen der Umwandlung von Schicht- und Nachtarbeit oder der Verringerung der Arbeitsbelastung Gegenstand dieser Entschädigung sind
- die Entschädigung wird von einem Fonds für Existenzsicherheit oder vom Arbeitgeber gezahlt
- der KAA oder die Änderung der Arbeitsordnung erfolgte für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Gültigkeitsbereich des KAA Nr. 104 (über die Ausführung eines Beschäftigungsplans für ältere Arbeitnehmer) fallen, unter Anwendung des KAA Nr. 104
- die Entschädigung wird anhand des geltenden Indexierungsmechanismus im Unternehmen indexiert und auf den höheren Eurobetrag aufgerundet.

DmfA:

Der Arbeitgeber gibt in der Zone ‚Laufbahnmaßnahme‘ an, dass es sich um einen Arbeitnehmer mit einer beitragsfreien Prämie ‚sanfter Übergang‘ handelt.

Ausschlüsse

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

- Die Prämie in Höhe von maximal 200,00 EUR anlässlich einer **Heirat** oder des gesetzlichen Zusammenwohnens (als Barzahlung, Geschenk oder in Form von Gutscheinen gewährt). eine Hochzeitsprämie von höchstens 200,00 EUR. Wenn dieser Betrag überschritten wird, werden Beiträge auf die Differenz geschuldet;
- Die in Form von **Arbeitsgeräten** oder **Arbeitskleidung** gewährten Vorteile.
- Die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, **Arbeitsgeräte** oder Arbeitskleidung zu stellen, zu entsprechen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.
- Die Beträge, die Arbeitnehmern zum **Beitritt in eine Gewerkschaft** gewährt werden, für höchstens 135,00 EUR pro Jahr und pro Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2008.
- Vorteile, die Arbeitnehmern durch einen Fonds für Existenzsicherheit in Form von **Marken** gewährt werden und die durch Regelungen bestimmt sind, die vor dem 01.01.1970 in Kraft getreten sind.
- Beträge, die Arbeitnehmern in Anwendung der Gesetze über Pension, Kranken- und Invalidenversicherung, Arbeitslosigkeit, Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden.
- Die Erstattungen für Personen, die eine Haupttätigkeit in einer Bildungseinrichtung ausüben (Lehrkraft, Verwaltungsangestellte usw.), und als zusätzliche Leistung für den gleichen Arbeitgeber eine Aufsichts- oder Betreuungstätigkeit wahrnehmen. Es handelt sich um die **Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen** (mit Ausnahme aller anderen Bildungseinrichtungen) und/oder die Betreuung von Schülern beim **Schülertransport** (darunter auch in der Bildungseinrichtung, die den Transport organisiert).
- Die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Lohnfortzahlung in der zweiten Woche sowie die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder 13bis.
- Mahlzeiten unter Selbstkostenpreis in der **Betriebskantine**.
- Die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die **Ausgleichsruhetage im Bausektor** mit einem Maximum von zwölf Tagen.
- Die Entschädigung, die dem Lohn für den **Feiertag** oder den Ersatztag während einer Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit entspricht. Es betrifft eine Entschädigung (= einen Betrag unter dem normalen Bruttolohn), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Anwendung des

KE vom 18.04.1974 zur Bestimmung der allgemeinen Weise der Durchführung des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage für einen, zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben, acht, neun Feiertage zahlen muss, die mit einem Tag der Arbeitslosigkeit ab jeweils dem 26., 51., 76., 101., 126., 151., 176., 201. und 226. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr oder ab jeweils dem 31., 61., 91., 121., 151., 181., 211., 241., 271. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr zusammenfallen, wenn es eine Sechstagesregelung betrifft.

- Die Kilometerentschädigung, die dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem **Fahrrad** (ggf. elektrisch angetrieben) oder dem **Speed-Pedelec** zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz gewährt wird. Ab 01.01.2010 wird ein steuerlicher Indexierungsmechanismus verwendet. Für 2018 entspricht der Höchstbetrag 0,23 EUR pro Kilometer.
- Ein zur Verfügung gestelltes **Fahrrad** (ggf. elektrisch angetrieben) oder ein **Speed-Pedelec**, einschließlich Fahrradzubehör, sofern das **Fahrrad oder Speed-Pedelec tatsächlich für die Fahrt zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz genutzt wird.**
- Die durch kollektives Arbeitsabkommen festgestellte pauschale **Entschädigung für Ferienlager**, die durch Anstalten und Dienste organisiert werden, die unter die Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen fallen, sofern sie durch jene Gemeinschaft oder Region zugelassen oder bezuschusst werden, von der sie abhängen. Es handelt sich um die Entschädigung von höchstens 28,48 EUR pro Tag (ab 01.07.2017 beträgt die indexierte Entschädigung für Ferienlager 39,10 EUR), die Betreuern für höchstens 30 Tage im Jahr gewährt wird.
- Die **Entlassungsentschädigung** (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t128>), auf die Arbeiter Anspruch haben, die ab 01.01.2012 entlassen werden.
- Die **Entlassungsentschädigung** (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t145>), die ab 01.01.2014 gewährt wird.
- Ab 01.12.2015 bestimmte Überstunden für auf Vollzeitbasis beschäftigte Arbeitnehmer im Horeca-Sektor.
- Ausschließlich für Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung für Kranken- und Invalidenversicherung, **Sektor Gesundheitspflege**, fallen:
 - Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
 - Haushalts- oder Ortszulage;
 - alle Zulagen, Prämien und Entschädigungen, deren Gewährungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen festgelegt wurden und von denen bis einschließlich zum 31.12.1990 keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden mussten, sowie die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben;
 - Prämie für Operativität und unregelmäßige Leistungen des Personals der Feuerwehr in einer Hilfeleistungszone;
 - die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf **vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit** gemäß Titel II des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen oder infolge von Kapitel III des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertageswoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Dienst.