

LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT DER
PROVINZIALEN UND LOKALEN VERWALTUNGEN



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSSPLV

L S S P L V
Quartal:2013-04

4. Lohnbegriff

Inhalt

4.1. Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Beiträge für die Soziale Sicherheit.....	5
4.1.1. Grundprinzip.....	6
4.1.2. Der allgemeine Lohnbegriff.....	7
4.1.2.1. Der Sozialsicherheitsbeiträgen unterworfen Lohn.....	8
4.1.2.2. Der Sozialsicherheitsbeiträgen nicht unterworfen Lohn.....	9
4.1.3. Der allgemeine Lohnbegriff: Sonderfälle.....	10
4.1.3.1. Mahlzeitschecks.....	11
4.1.3.2. Das(einfache) Abgangsurlaubsgeld - Urlaubsregelung Privatangestellte.....	13
4.1.3.3. Die Beträge, die ein Arbeitgeber, der seine Verpflichtungen nicht erfüllt, bei Beendigung des Arbeitsvertrags zahlt.....	14
4.1.3.4. Erstattung von Kostenentschädigungen.....	15
4.1.3.5. Geschenke und Geschenkschecks.....	17
4.1.3.6. Großzügigkeiten.....	18
4.1.3.7. Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen des Arbeitgebers.....	19
4.1.3.8. Arbeitgeberanteil bei der Anschaffung eines Personalcomputers durch den Arbeitnehmer.....	20
4.1.3.9. Sport- und Kulturschecks.....	21
4.1.3.10. Öko-Schecks.....	22
4.1.3.11. Sachvorteile.....	23
4.1.4. Der Lohnbegriff für definitiv ernanntes Personal.....	26
4.1.5. Übersichtstabelle Beiträge zur sozialen Sicherheit.....	28
4.2. Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Pensionsbeiträge der definitiv ernannten Personalmitglieder.....	29
4.2.1. Grundprinzip.....	30
4.2.2. Der Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn.....	31
4.2.3. Der nicht Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn.....	32
4.2.4. Sachvorteile.....	33
4.2.5. Übersichtstabelle Pensionsbeiträge.....	34
4.3. Kopplung von Löhnen an Perioden.....	35

4.1. Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Beiträge für die Soziale Sicherheit

4.1.1. Grundprinzip

Die Beiträge für die Soziale Sicherheit werden auf der Grundlage des Arbeitnehmerlohns gemäß Artikel 2 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer berechnet.

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

Ausgeschlossen sind jedoch:

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

Als eine von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Ergänzung eines sozialen Vorteils gelten:

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

Gleichfalls muss aus der Art, dem Grund für die Gewährung und der Berechnungsweise deutlich hervorgehen, dass es sich um eine vorteilsmäßige, soziale Ergänzung handelt. Falls dies nicht der Fall ist, betrachtet das LSSPLV den gewährten Vorteil als Lohn.

Die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen schließt nicht aus, dass die Ergänzung zu einem sozialen Vorteil einem anderen Beitrag unterworfen sein kann. So unterliegt die Ergänzung auf die gesetzliche Pension dem besonderen Arbeitgeberbeitrag von 8,86 % und die Ergänzungsentschädigung im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie unterliegt einem besonderen Arbeitgeberbeitrag und einer persönlichen Einbehaltung.

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

Der König hat den Lohnbegriff für die Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit beschränkt und für bestimmte Vorteile, Entschädigungen, Zulagen oder Gehaltszuschläge erweitert. Bei der Erörterung unterscheiden wir zwischen dem allgemeinen Lohnbegriff, der sowohl für vertragliche Arbeitnehmer als auch für statutarisches Personal Anwendung findet und einem gesonderten Lohnbegriff für die definitiv ernannten Personalmitglieder.

4.1.2. Der allgemeine Lohnbegriff

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

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

4.1.2.1. Der Sozialsicherheitsbeiträgen unterworfen Lohn

Der Begriff des sozialversicherungspflichtigen Lohns setzt sich zusammen aus:

- den eigentlichen Löhnen, Besoldungen oder Gehältern
- dem Überstundenlohn,
- allen anderen Vorteilen, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Tradition oder der Satzung ergibt, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeit gewährt werden,
- den Vorteilen, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Gepflogenheit oder einer Satzung ergeben, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeiten gewährt werden, ohne dass eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss,
- den Prämien und Entschädigungen aller Art,
- dem Lohn für Abwesenheitstage, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen,
- [die ergänzende Kündigungsentschädigung, auf die ein geschützter Arbeitnehmer während einer Periode der Krankheit, der Schwangerschaft, des Elternurlaubs ... Anspruch hat;](#)
- den Beträgen, die als Ergänzung zum doppelten Urlaubsgeld gezahlt werden,
- dem Lohn, der für Abwesenheitstage aufgrund von Familienereignissen, staatsbürgerlichen Verpflichtungen oder Zivilaufträgen geschuldet wird,
- den Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen,
- den Beträgen, die das LfA oder ein ÖSHZ einem Arbeitnehmer im Rahmen der Aktivierung des Arbeitslosengeldes, des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe gewährt;
- der Eingliederungsentschädigung, die durch Umstrukturierung im Privatsektor entlassenen Arbeitnehmern gezahlt wird,
- der Ergänzungsentschädigung im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie, die der Schuldner während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme beim ehemaligen Arbeitgeber fortzahlt.

4.1.2.2. Der Sozialsicherheitsbeiträgen nicht unterworfen Lohn

Der Begriff des nicht sozialversicherungspflichtigen Lohns setzt sich zusammen aus:

- den in Form von Arbeitsgeräten oder Arbeitskleidung gewährten Vorteilen,
- den Beträgen, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, Arbeitsgeräte oder Arbeitskleidung zu stellen, nachzukommen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt,
- den Beträgen, die Arbeitnehmern aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft gewährt werden, in Höhe von 135 Euro [pro Jahr und Arbeitnehmer](#);
- den Entschädigungen der Mitglieder des Lehrpersonals oder anderen Personals für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen sowie Betreuung von Schülern beim Schülertransport, sofern diese Aufsicht oder diese Betreuung als zusätzliche Leistung bei demselben Arbeitgeber erfolgt (= neben- und nicht hauptamtlich),
- der Entschädigung, die 60% des Teils des Normallohns entspricht, der die Lohngrenze nicht überschreitet, die zur Berechnung der Kranken- und Invalidenversicherungsentschädigung für sieben Tage nach dem garantierten Wochenlohn in Betracht kommt, sowie die zusätzliche für dieselbe Periode – in Analogie zum kollektiven Arbeitsabkommen 12bis oder 13bis – durch eine dem LSSPLV angeschlossene Verwaltung an ihre Personalmitglieder zu zahlende Entschädigung,
- die Beschaffung von Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine,
- ~~den Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer geschuldet werden, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlich, vertraglich oder satzungsgemäß festgelegten Verpflichtungen nicht nachkommt, jedoch unter Ausschluss:~~
 - ~~der vom Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen Beendigung des unbefristeten Dienstverhältnisses wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist des noch nicht beendeten Teils derselben oder des befristeten Dienstverhältnisses oder für eine deutlich beschriebene Arbeit wegen Beendigung vor Ablauf der Kündigungsfrist oder Vollendung der Arbeit;~~
 - ~~der Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn der Arbeitsvertrag einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet wird;~~
- des gesetzlichen doppelten Urlaubsgelds,
- [der Entschädigung, auf die der Arbeitnehmer aufgrund einer willkürlichen Entlassung Anspruch hat, sofern diese vor dem 01.01.2014 erfolgt ist;](#)
- der Beträge, die als tatsächliche Erstattung der Kosten zählen, die der Arbeitnehmer für Fahrten zwischen seiner Wohnung und dem Arbeitsplatz getätigt hat,
- der Kosten, die als Erstattung der Berufskosten an den Arbeitnehmer gelten (die Entschädigungen für Strom, Heizung, Telefon, Dienst usw.) und zu Lasten seines Arbeitgebers gehen,
- der Kilometerentschädigung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem Fahrrad zwischen Wohnung und Arbeitsplatz in einer Höhe von maximal 0,145 EUR pro Kilometer gewährt; der Betrag ist gekoppelt an den Verbraucherpreisindex des Landes und entspricht für das Jahr 2013 maximal 0,22 EUR pro Kilometer;
- der monatlichen Prämie, die definitiv ernannten Personalmitgliedern gewährt wird, die vorzeitig für die Hälfte der Arbeitszeit ausscheiden. das gesetzliche doppelte Urlaubsgeld;

4.1.3. Der allgemeine Lohnbegriff: Sonderfälle

Sofern sie gewisse Voraussetzungen erfüllen, gelten bestimmte Vorteile als Lohn.

4.1.3.1. Mahlzeitschecks

Mahlzeitschecks werden in Papierform oder elektronischer Form gewährt. Die Ausstellung elektronischer Mahlzeitschecks erfolgt durch Gutschrift auf das Mahlzeitscheckkonto des Arbeitnehmers. Das Mahlzeitscheckkonto ist eine von einem anerkannten Aussteller verwaltete Datenbank, in der die elektronischen Mahlzeitschecks für einen Arbeitnehmer gespeichert werden.

Der in Form eines Mahlzeitschecks gewährte Vorteil wird für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich als Lohn behandelt.

Mahlzeitschecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die gegebenenfalls Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, entsprechen jedoch stets dem Begriff „sozialversicherungspflichtiger Lohn“.

Mahlzeitschecks oder eine Erhöhung des Arbeitgeberanteils an den Mahlzeitschecks, die als Ersatz für die von Sozialversicherungsbeiträgen befreiten Öko-Schecks gewährt werden, gelten nicht als Lohn. Dies ist eine Ausnahme vom allgemeinen Prinzip eines Umwandlungsverbots.

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

- Die Anzahl der gewährten Mahlzeitschecks muss der Anzahl der Tage entsprechen, an denen der Arbeitnehmer normale effektive Arbeit, Mehrleistungen ohne Ausgleichsruhe, Mehrleistungen mit Ausgleichsruhe und andere Überarbeit mit Ausgleichsruhe vollbringt. Verwaltungen, die eine Tätigkeit industrieller oder kommerzieller Art ausüben oder medizinische, prophylaktische oder hygienische Hilfe leisten, und in denen gleichzeitig verschiedene Arbeitsregelungen anwendbar sind, können die Anzahl Tage berechnen, indem sie die Summe der normalen effektiven Arbeitsstunden, Überarbeit ohne Ausgleichsruhe, Überarbeit mit Ausgleichsruhe und andere Überarbeit mit Ausgleichsruhe, die der Arbeitnehmer während des Quartals erbracht hat, durch die normale Anzahl der Stunden pro Tag der Referenzperson in der Verwaltung teilen (sogenannte Pro-rata-Regelung). Entsteht bei diesem Rechenvorgang eine Stelle hinter dem Komma, so wird auf die höhere Einheit aufgerundet. Wenn die auf diese Weise erhaltene Zahl die Höchstzahl der Tage, an denen die Referenzperson in der Verwaltung im Quartal arbeiten kann, überschreitet, ist sie auf letztere Zahl zu begrenzen. Tage mit völliger Dienstbefreiung wie Urlaubstage zur Abgabe von Blut, Blutplasma und Blutplättchen sind keine vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitstage. Für diese Tage können keine von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Mahlzeitschecks ausgestellt werden. Mahlzeitschecks, deren Anzahl über die der Leistungstage hinausgeht, gelten als Lohn. Falls der Arbeitnehmer weniger Schecks erhält als die Anzahl der Tage, an denen er Leistungen erbrachte, wird der Betrag des Arbeitgeberbeitrags an zu wenig erhaltenen Schecks als Lohn betrachtet. Um zu ermitteln, ob zu viel bzw. zu wenig Mahlzeitschecks gewährt wurden, wird die Situation am Ende des ersten Monats berücksichtigt, der dem Quartal folgt, auf das sich die Mahlzeitschecks beziehen. Die Mahlzeitschecks auf Papier werden jeden Monat, ein- oder mehrmals, dem Arbeitnehmer entsprechend der Anzahl der Tage übergeben, an denen der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen erbringt. Die elektronischen Mahlzeitschecks werden je nach der Anzahl der Tage, für die der Arbeitnehmer tatsächlich Leistungen erbringt, ein- oder mehrmals monatlich seinem Mahlzeitscheckkonto gutgeschrieben. Es wird davon ausgegangen, dass sie dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt, zu dem die Gutschrift auf dem Mahlzeitscheckkonto eingeht, überreicht werden. Spätestens am letzten Tag des ersten Monats nach dem Quartal wird die Anzahl der Schecks der Anzahl der Tage angeglichen, an denen der Arbeitnehmer während des Quartals Leistungen erbrachte, wie im vorausgehenden Absatz dargelegt wurde.
- Der Mahlzeitscheck wird auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt. Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn die betreffende Gewährung und die Angaben, die sich darauf beziehen (Anzahl der Mahlzeitschecks, Bruttobetrag der Mahlzeitschecks abzüglich des Arbeitnehmeranteils) auf der individuellen Rechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumente vermerkt sind.
- Auf dem Mahlzeitscheck wird deutlich angegeben, dass seine Gültigkeitsdauer auf 12 Monate begrenzt ist, gerechnet ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat folgt, auf den sich der Mahlzeitschecks bezieht, auch wenn der Arbeitnehmer diesen später erhält. Für einen elektronischen

Mahlzeitscheck ist die Gültigkeitsdauer ebenfalls auf 12 Monate ab dem Zeitpunkt beschränkt, an dem der Betrag auf dem Mahlzeitscheckkonto eingeht.

- Der Mahlzeitscheck darf ausschließlich zur Bezahlung einer Mahlzeit oder zum Kauf verbrauchsfertiger Lebensmittel verwendet werden.
- Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck darf höchstens 5,91 EUR je Mahlzeitscheck betragen.
- Der Arbeitnehmeranteil beträgt mindestens 1,09 EUR.

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

Gemäß der Standardregelung verleiht jeder Tag, an dem der Arbeitnehmer effektive Arbeitsleistungen erbracht hat, unabhängig von der Anzahl der Stunden, die er an diesem Tag gearbeitet hat, das Recht auf einen Mahlzeitscheck. Bei dieser Regelung kann für Ausgleichstage kein Mahlzeitscheck gewährt werden, weil für diese Tage keine effektiven Arbeitsleistungen erbracht werden.

Bei der Pro-rata-Regelung wird die Anzahl der dem Arbeitnehmer zu gewährenden Mahlzeitschecks auf der Grundlage der Anzahl der Arbeitsstunden ermittelt. In der Praxis akzeptiert das LSSPLV, dass alle provinziellen und lokalen Verwaltungen die Pro-rata-Regelung anwenden können.

Um von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit zu werden, muss der elektronische Mahlzeitscheck eine Reihe von **zusätzliche** Bedingungen gleichzeitig erfüllen:

- Die Anzahl der elektronischen Mahlzeitschecks und der Bruttobetrag der Mahlzeitschecks abzüglich des Arbeitnehmeranteils werden auf dem Lohnzettel des Arbeitnehmers angegeben.
- Vor der Nutzung der elektronischen Mahlzeitschecks kann der Arbeitnehmer den Restbetrag und die Gültigkeitsdauer der Mahlzeitschecks überprüfen, die erteilt, aber noch nicht benutzt wurden.
- Die elektronischen Mahlzeitschecks können nur von einem anerkannten Aussteller zur Verfügung gestellt werden. Der Aussteller muss gemeinsam vom Minister der Sozialen Angelegenheiten, dem Minister der Beschäftigung, dem für Selbständigen zuständigen Minister und dem Minister der Wirtschaft anerkannt werden.
- Die Benutzung von elektronischen Mahlzeitschecks darf für den Arbeitnehmer außer bei Diebstahl oder Verlust keine Kosten verursachen. Im letztgenannten Fall dürfen die Kosten des Ersatzträgers nicht größer als der Nennwert eines Mahlzeitschecks sein.

Alle Mahlzeitschecks in elektronischer Form, die nicht alle diese Bedingungen erfüllen, gelten als Lohn.

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

Mit Selbstkostenpreis einer Mahlzeit ist der gesamte Preis gemeint, den die Mahlzeit den Arbeitgeber kostet (Zutaten, Löhne usw.).

Der Selbstkostenpreis einer Mahlzeit beträgt in der Regel in etwa so viel wie der maximale Anteil des Arbeitgebers am Mahlzeitscheck und wird mit mindestens 5,91 EUR veranschlagt.

Ein Mahlzeitscheck darf nicht mit einer Unkostenentschädigung für ein und dieselbe Mahlzeit für ein und denselben Tag kumuliert werden.

4.1.3.2. Das(einfache) Abgangsurlaubsgeld - Urlaubsregelung Privatangestellte

Ein Arbeitgeber, der die „Urlaubsregelung Privatangestellte“ anwendet, zahlt gemäß Artikel 46 des Königlichen Erlasses vom 30.3.1967 einem vertraglichen Arbeitnehmer, dessen Vertrag beendet wird, ein Abgangsurlaubsgeld in Höhe von 15,34 % des von ihm während des laufenden Urlaubsrechnungsjahres verdienten Bruttolohns. Falls der Arbeitnehmer den Urlaub, der sich auf das vorangegangene Dienstjahr bezieht, noch nicht genommen hat, zahlt ihm der Arbeitgeber außerdem 15,34% des von ihm während des Urlaubsrechnungsjahres verdienten Bruttolohns.

Das Abgangsurlaubsgeld muss bezahlt werden:

- wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers endet,
- wenn der Arbeitnehmer einberufen wird,
- eine Periode der Vollzeitlaufbahnunterbrechung;
- wenn sich die Arbeitsregelung des Arbeitnehmers ändert und sich die durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden des Arbeitnehmers verringert; die Bezahlung des Abgangsurlaubsgeldes muss mit der Auszahlung des Lohns für den Monat Dezember des Jahres erfolgen, in dem die Verringerung der Arbeitsleistungen stattfindet.

Das Urlaubsgeld Dienstaustritt setzt sich zusammen aus:

- einem einfachen Urlaubsgeld: den Teil des Urlaubsgeld, der mit dem normalen Lohn für die gesetzlichen Urlaubstage übereinstimmt und auf 7,67% festgesetzt ist;
- ein doppeltes Urlaubsgeld: den Teil des Urlaubsgeld, der mit dem normalen Lohn für die Urlaubstage übereinstimmt und ebenfalls auf 7,67% festgesetzt ist.

Das einfache Abgangsurlaubsgeld eines vertraglichen Arbeitnehmers unterliegt – gemäß Artikel 23bis des Gesetzes vom 29.06.1981 – Beiträgen zur sozialen Sicherheit durch den Arbeitgeber, der es auszahlt (= Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer seinen Dienst beendet), und nicht des darauffolgenden (neuen) Arbeitgebers, bei dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt. Beiträge zur sozialen Sicherheit werden zu dem Zeitpunkt geschuldet, an dem das einfache Abgangsurlaubsgeld gezahlt wird. Der folgende (neue) Arbeitgeber schuldet lediglich Beiträge in Höhe des einfachen Urlaubsgelds, das er selbst ggf. zusätzlich zahlt.

Die Regelung **gilt nicht** für:

- die bezuschussten Vertragspersonalmitglieder bei den lokalen Verwaltungen in der Flämischen Region und in der Region Brüssel-Hauptstadt,
- Arbeitnehmer, die auf Grund von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes in der Flämischen Region und in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt sind,
- zeitweilige Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 über zeitweilige Arbeit, Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung für Benutzer.

Das einfache Abgangsurlaubsgeld, das an diese Arbeitnehmer gezahlt wird, ist von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit. Der folgende (nächste) Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt, muss Beiträge auf den normalen Lohn bezüglich der Urlaubstage zahlen, die durch das einfache Abgangsurlaubsgeld gedeckt werden.

4.1.3.3. Die Beträge, die ein Arbeitgeber, der seine Verpflichtungen nicht erfüllt, bei Beendigung des Arbeitsvertrags zahlt.

Die Beträge, die dem Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber gewährt werden, der dabei seinen gesetzlichen bzw. vertraglich oder satzungsgemäß festgelegten Verpflichtungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht nachkommt, entsprechen im Grunde nicht dem Lohnbegriff. Insbesondere sind hier die als Schadenersatz gezahlten Beträge und die gesetzlichen Entschädigungen gemeint, die in Ergänzung der Kündigungsentschädigungen bestimmten Kategorien von geschützten Arbeitnehmern (zum Beispiel schwangeren Frauen, Gewerkschaftsvertretern usw.) geschuldet werden.

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

- vom Arbeitgeber geschuldete Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses,
 - ohne Kündigungsfrist,
 - mit unzureichender Kündigungsfrist (unbefristetes Dienstverhältnis),
 - vor Ablauf der Frist oder Beendigung der Arbeit (bei einem befristetem Dienstverhältnis oder für eine deutlich beschriebene Arbeit),
- an den Arbeitnehmer gezahlte Entschädigungen, wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beendet wird.

4.1.3.4. Erstattung von Kostenentschädigungen

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

Eine Kostenentschädigung wird 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 anhand von Beweisstücken belegt werden.

Wenn die Kosten nicht tatsächlich anfallen oder nicht im Rahmen des Dienstverhältnisses entstehen, wird die Kostenentschädigung als sozialversicherungspflichtiger Lohn behandelt.

Geringe Kosten, die schwer nachweisbar sind, dürfen pauschal veranschlagt werden. Der Arbeitgeber muss angeben, bis zu welcher Höhe tatsächlich entstandener, nicht erstatteter Kosten die Pauschalentschädigung gewährt wird und er muss die Pauschale rechtfertigen können. Eine pauschale Kostenentschädigung, die den Betrag der tatsächlich anfallenden Kosten überschreitet, wird als sozialversicherungspflichtiger Lohn behandelt.

Nachfolgende Unkostentabelle umfasst eine Beschreibung der verschiedenen Kosten, für die das LSSPLV 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 um Pauschalen zur Deckung tatsächlich entstandener Kosten. Auf Ersuchen des LSSPLV 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 die tatsächlichen Kosten und Pauschalen nicht zusammen verwendet werden.

Auf keinen Fall dürfen die durch die Arbeitnehmer verursachten Kosten doppelt erstattet werden. Das LSSPLV 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	0,3461 EUR / km	- 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	0,22 EUR / km	- für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz kann die Entschädigung nur zuerkannt werden, wenn das Fahrrad Eigentum des Arbeitnehmers ist.
Bürokosten für Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen	117,27 Euro / Monat	- 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.
Bürokosten für Telearbeiter	10%	- 10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die zu Hause erbrachten Leistungen bezieht.
Arbeitsgeräte	1,25 Euro / Tag	- Der Arbeitnehmer muss seine eigenen Arbeitsgeräte benutzen.
Anschaffung von Arbeitskleidung	1,58 Euro / Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Sicherheitsschuhe ...) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform...).
Pflege von Arbeitskleidung	1,58 Euro / Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Sicherheitsschuhe ...) 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	0,79 Euro / Tag	- Betrifft Oberkleidung (Jeans, T-Shirts ...) und Unterwäsche, die wegen einer schmutzigen Arbeitsumgebung häufig gewaschen werden müssen.

Bei Anfechtung der realen Kosten zu Lasten des Arbeitgebers muss der Arbeitgeber die Realität der Kosten durch Belege oder, falls dies nicht möglich ist, durch alle anderen gemeinrechtlich zulässigen Beweismittel, ausgenommen durch Eid, nachweisen. In Ermangelung beweiskräftiger Angaben des Arbeitgebers kann das LSSPLV auf Vorschlag der zuständigen Inspektionsdienste von Amts wegen eine zusätzliche Meldung vornehmen.

4.1.3.5. Geschenke und Geschenkschecks

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

- Ein Gesamtbetrag von 35 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer, zuzüglich 35 EUR für jedes Kind zu Lasten des Arbeitnehmers (ein Arbeitnehmer ist für ein Kind unterhaltspflichtig, wenn er für dieses Kind Anspruch auf die gesetzliche Kinderzulage hat oder diese empfängt), wird nicht überschritten und dieser Betrag wird anlässlich des Nikolausfests, von Weihnachten oder Neujahr gezahlt,
- sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich einer ehrenvollen Auszeichnung gewährt, sofern sie insgesamt 105,00 EUR im Jahr nicht überschreiten;
- sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Versetzung in den Ruhestand gewährt, sofern sie einen Betrag in Höhe von 35 EUR pro vollständigem Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten. Der Gesamtbetrag der Geldgeschenke oder Geschenkschecks muss in diesem Fall mindestens 105 EUR und darf höchstens 875 EUR betragen.
- Sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Eheschließung, oder der Abgabe einer Erklärung über das gesetzliche Zusammenwohnen, in Höhe von maximal 200 EUR überreicht;
- sie werden dem Arbeitnehmer in Form einer Dienstalterszulage überreicht; die Prämie kann während der Laufbahn eines Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber höchstens zwei Mal gewährt werden, wobei die erste Prämie frühestens im Kalenderjahr gezahlt wird, in dem er 25 Jahre im Dienst war, wenn sie nicht mehr als einem Bruttomonatsgehalt entspricht, und
- die zweite Zulage frühestens im Kalenderjahr gezahlt wird, in dem er 35 Jahre im Dienst war, wenn sie nicht mehr als dem doppelten Bruttobetrag des Monatsgehalts entspricht;

Abweichend davon kann eine Verwaltung für alle ihre Arbeitnehmer die Dienstalterszulage eines Kalenderjahres auf der Grundlage des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts bei der Verwaltung festlegen. Das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt wird auf Basis des Verhältnisses zwischen den ausgezahlten Löhnen und der Anzahl Vollzeitäquivalente während des vorangegangenen Kalenderjahres festgestellt.

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

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

Falls einer der oben genannten Höchstbeträge überschritten wird, werden Beiträge zur sozialen Sicherheit auf den gesamten Betrag des Geschenkschecks geschuldet, und nicht nur auf den Teil, der den Höchstbetrag überschreitet.

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.

4.1.3.6. Großzügigkeiten

Bei bestimmten Vorteilen handelt es sich um echte Großzügigkeiten; sie gelten nicht als Lohn. Ein Vorteil wird als Großzügigkeit eingestuft, wenn:

- der Arbeitgeber ihn spontan gewährt anlässlich eines besonderen Ereignisses im Privatleben des Arbeitnehmers (z. B. großer Brandschaden an seinem Haus);
- die Verwaltung normalerweise solche Vorteile nicht gewährt;
- der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf den Vorteil erheben kann;
- keine direkte Verbindung zum Dienstverhältnis besteht.

4.1.3.7. Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen des Arbeitgebers

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

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

4.1.3.8. Arbeitgeberanteil bei der Anschaffung eines Personalcomputers durch den Arbeitnehmer

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

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

- Die Beihilfe zugunsten des Arbeitnehmers beträgt pro Angebot höchstens 1.250 EUR (nicht indexiert).
- Die Befreiung des Arbeitgeberanteils wird nur gewährt, wenn der Kauf durch den Arbeitnehmer im Rahmen eines vom Arbeitgeber organisierten Plans erfolgt. Der Arbeitgeber darf nie selbst Eigentümer der verschiedenen Computerteile gewesen sein.
- Das Angebot des Arbeitgebers für die Beteiligung am Anschaffungspreis des PC muss im PC-Plan aufgenommen werden.
- Der PC-Plan muss mindestens folgenden Bedingungen entsprechen:
 - In dem Plan sind der gesamte PC, einschließlich aller Peripheriegeräte, des Druckers, des Internet-Anschlusses und des Internetabonnements sowie der jeweils erforderlichen Software beschrieben;
 - Der Plan legt fest, dass der Arbeitnehmer das beschriebene Material (mit mindestens zwei Teilen) ganz oder teilweise selbst wählen kann.
 - Der Arbeitgeberanteil muss für jeden Teil des Angebots angegeben werden.
 - Der Arbeitgeberbeitrag kann nur beim Kauf des Materials im Neuzustand festgelegt werden.
 - Der Arbeitnehmer überreicht dem Arbeitgeber eine für richtig bezeugte Abschrift der Kaufrechnung oder des Kaufbelegs. Diese Abschrift ist auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt.
 - Die im PC-Plan enthaltenen Bedingungen sind für alle Arbeitnehmer gleich.
 - Erst im Laufe des dritten Jahres nach der Anschaffung kann der Arbeitnehmer wieder auf ein Angebot des Arbeitgebers eingehen.

Bei Überschreitung des Arbeitgeberanteils von 60% am Anschaffungspreis oder des jährlichen Höchstfreibetrags wird nur der Mehrbetrag als Lohn angerechnet.

Bis zur Abstimmung der Sozialgesetzgebung in Bezug auf die steuerliche Regelung bestätigt das LSSPLV, dass Arbeitgeber, die sich für die Durchführung eines PC-Privat-Plans auf die angepassten Vorschriften des FÖD Finanzen (ESG 1992, Artikel 38, 17°) berufen, nicht sozialversicherungspflichtig sind. Der Arbeitgeber kann sich bis maximal 830 EUR (indexierter Betrag für das Steuerjahr 2013) steuerfrei an den Anschaffungskosten eines PC beteiligen und das steuerpflichtige Bruttoeinkommen des Arbeitnehmers darf nicht mehr als 32.520 EUR (indexierter Betrag für das Steuerjahr 2013) betragen.

4.1.3.9. Sport- und Kulturschecks

Der in Form von Sport- oder Kulturschecks gewährte Vorteil wird für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich als Lohn behandelt.

Der Vorteil in Form von Sport- und Kulturschecks wird dagegen nicht als Lohn behandelt, wenn folgende Bedingungen erfüllt werden:

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

Falls die Gewährung der Sport- und Kulturschecks nicht allen oben ausgeführten Bedingungen entspricht, werden sie als sozialversicherungspflichtiger Lohn behandelt.

Dies gilt auch – sogar wenn die Befreiungsbedingungen erfüllt sind – falls die Sport- und Kulturschecks als Ersatz oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

4.1.3.10. Öko-Schecks

Öko-Schecks sind Schecks, mit denen Produkte oder Dienstleistungen mit ökologischem Charakter bezahlt werden können.

Bei einer lokalen oder provinziellen Verwaltung werden Öko-Schecks nicht als Lohn betrachtet, wenn folgende fünf Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt werden:

- die Vereinbarung umfasst sowohl den höchsten Nominalwert eines Öko-Schecks mit einem Höchstbetrag von 10 EUR pro Öko-Scheck als auch die Häufigkeit seiner Gewährung während des Kalenderjahres;
- Der Öko-Scheck wird auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt; die Gewährung von Öko-Schecks, ihre Anzahl und der Betrag pro Scheck müssen auf der individuellen Abrechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumenten vermerkt sein;
- der Öko-Scheck kann weder ganz noch teilweise gegen Geld umgetauscht werden;
- Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Öko-Schecks darf 2009 pro Arbeitnehmer nicht mehr als 125 EUR betragen. Ab 2010 ist dieser Betrag auf 250 EUR pro Arbeitnehmer und Jahr begrenzt;
- der Öko-Scheck muss deutlich angeben, dass seine Gültigkeitsdauer auf 24 Monate ab dem Datum seiner Zurverfügungstellung für den Arbeitnehmer begrenzt ist und dass er nur zur Bezahlung von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Charakter verwendet werden darf, die im KAA Nr. 98 des Nationalen Arbeitsrates aufgeführt sind. Dies betrifft
 - Produkte und Dienstleistungen zum Energiesparen,
 - Produkte und Dienstleistungen zum Wassersparen,
 - Produkte und Dienstleistungen zur Förderung einer nachhaltigen Mobilität,
 - Produkte und Dienstleistungen zur Abfallentsorgung,
 - Produkte und Dienstleistungen zur Förderung von Öko-Design,
 - Naturschutzprodukte.

Jeder Öko-Scheck, der eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, wird als Lohn betrachtet und unterliegt Sozialversicherungsbeiträgen.

Öko-Schecks, die als Ersatz oder zur Umwandlung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder eines anderen Vorteils ausgestellt werden, unterliegen ebenfalls Sozialversicherungsbeiträgen.

Öko-Schecks, die als Ersatz für die von Sozialversicherungsbeiträgen befreiten Mahlzeitschecks gewährt werden, gelten nicht als Lohn. Dies ist eine Ausnahme vom allgemeinen Prinzip des Umwandlungsverbots.

4.1.3.11. Sachvorteile

Ein Teil des Lohns kann in Form von Sachleistungen gezahlt werden; ihr Schätzwert ist jedoch schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer vor seiner Einstellung mitzuteilen. Außerdem kann der Sachvorteil - auf der Grundlage von Artikel 6, § 1 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer - einen bestimmten Prozentsatz vom Lohn nicht überschreiten. Wenn der Arbeitgeber einem Hausmeister ein Haus oder eine Wohnung zur Verfügung stellt, dürfen die Sachvorteile höchstens zwei Fünftel des Bruttolohns betragen.

Eine Verwaltung, die einem Hausmeister nur wenige 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.

Für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen werden Sachvorteile als Lohn betrachtet und ihr Wert wird so korrekt wie möglich geschätzt.

Für einige Vorteile wird der Wert pro Tag oder auf Jahresbasis pauschal festgelegt:

- Frühstück: 0,55 EUR pro Tag,
- Mittagessen: 1,09 EUR pro Tag,
- Abendessen: 0,84 EUR pro Tag,
- Unterkunft, sofern der Arbeitnehmer nicht über verschiedene Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio verfügt: 0,74 EUR pro Tag,
- ein durch den Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellter PC: 180 EUR pro Jahr,
- ein Internetanschluss und ein Internetabonnement: 60 EUR pro Jahr.

Ein **Mobiltelefon**, das vom Arbeitgeber kostenlos bereitgestellt wird und das vom Arbeitnehmer auch zu Privatzwecken genutzt werden darf, ist ein Sachvorteil. Der Wert des Vorteils kann festgelegt werden auf:

- eine Monatspauschale von 12,50 Euro;
- eine Monatspauschale, die auf Basis der nachgewiesenen Kosten von Privatgesprächen für einen Zeitraum von drei Monaten festgelegt wird.

Falls der Arbeitgeber die nachgewiesenen Kosten nicht realistisch verantworten kann, legt das LSSPLV den Wert des Sachvorteils von Amts wegen auf 12,50 Euro pro Monat fest.

Die einem **Hausmeister** zuerkannten Sachvorteile werden mit einem Betrag in Höhe des üblichen Wertes veranschlagt. Das LSSPLV zahlt den üblichen Wert der kostenlosen Unterkunft in einer Wohnung sowie der kostenlosen Heizung und des kostenlosen Stroms aufgrund der pauschalen Schätzung des FÖD Finanzen, die gemäß Artikel 18, § 3, 2° und 4° des KE/ESG 92 angewandt wird.

Für **Immobilien**, die einem Hausmeister kostenlos zur Verfügung gestellt werden, wird der übliche Wert des Vorteils auf Basis des Katastereinkommens bestimmt und folgende Schätzung auf Jahresbasis vorgenommen:

- Falls das (nicht indexierte) Katastereinkommen der Immobilie nicht mehr als 745 EUR beträgt, wird als Wert ein Betrag von 100/60 des (indexierten) Katastereinkommens, multipliziert mit 1,25, veranschlagt.
- Falls das (nicht indexierte) Katastereinkommen der Immobilie mehr als 745 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 jährlich angepasst. Für das Einkommensjahr 2013 beträgt der Koeffizient 1,6813.

Wenn jedoch der Bezug einer Immobilie vorausgesetzt wird und die Bedeutung des Gutes die persönlichen Bedürfnisse des Hausmeisters, unter Berücksichtigung seines Gesellschaftsstatus und der

Zusammensetzung seiner Familie gesteigert wird, berücksichtigt das LSSPLV bei der Bestimmung des Vorteils nur das Katastereinkommen des Teils der Immobilie, der den tatsächlichen Bedürfnissen des Hausmeisters angemessen ist.

Für **bewegliche Güter** die einem Hausmeister kostenlos zur Verfügung gestellt werden, unterscheidet das FÖD Finanzen bei der pauschalen Wertveranlagung für Elektrizität und Heizung zwischen „leitendem Personal“ und „anderen Personalmitgliedern“.

Die Pauschale wird wie folgt festgelegt:

- Für das leitende Personal wird der Vorteil veranschlagt auf
 - 1.245 EUR pro Jahr für Heizkosten
 - 620 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 EUR pro Jahr für Heizkosten
 - 280 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 2013 gelten folgende indexierte Beträge:

- für das leitende Personal
 - 1.870 EUR pro Jahr für Heizkosten
 - 930 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird;
- für die anderen Personalmitglieder
 - 840 EUR pro Jahr für Heizkosten
 - 420 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.

Abweichend davon werden Sachvorteile, die einem **definitiv ernannten Hausmeister** gewährt werden, der kein Tarifgehalt erhält und ausschließlich mit einem Sachvorteil entlohnt wird, pauschal veranschlagt mit 12,5 % des Mittelwerts zwischen dem Mindest- und Höchstbetrag der Gehaltstabelle eines Verwaltungsmitarbeiters. Diese Gehaltstabelle wird durch den Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes an den Dienstgrad von Verwaltungsmitarbeiter und an die Gehaltstabelle DA1 gekoppelt. Ab 01.01.2013 entspricht der indexierte Betrag 3.004,65 EUR pro Jahr oder 751,16 EUR pro Quartal.

Wie viel Sozialversicherungsbeiträge auf Sachvorteile zu zahlen sind, hängt davon ab, ob der Hausmeister für seine Funktion definitiv ernannt oder vertraglich angestellt wurde und im Falle einer definitiven Ernennung davon, ob Artikel 30, § 2, 4° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 anwendbar ist oder nicht. Dabei gibt es vier verschiedene Möglichkeiten:

- Für einen **definitiv ernannten Hausmeister mit Tariflohn** unterliegen die Sachvorteile Beiträgen zur sozialen Sicherheit, sofern nicht die Zuteilungsmodalitäten bis spätestens 01.08.1990 in einer lokalen Ordnung festgelegt und seitdem nicht mehr geändert wurden. Der Tariflohn unterliegt jedoch Beiträgen zur sozialen Sicherheit.
- Für einen **definitiv ernannten Hausmeister ohne Tariflohn** unterliegen die Sachvorteile Beiträgen zur sozialen Sicherheit. Der etwaige Gehaltszuschlag (= kein Tariflohn), den die Verwaltung zusätzlich zu den Sachvorteilen gewährt, unterliegt Beiträgen zur sozialen Sicherheit, sofern nicht die Zuteilungsmodalitäten bis spätestens 01.08.1990 in einer lokalen Ordnung festgelegt und seitdem nicht mehr geändert wurden.
- Für einen Hausmeister **ohne definitive Ernennung für diese Funktion, der nicht definitiv ernannt wurde in einer anderen Funktion** in der gleichen Verwaltung, wird die Hausmeisteraufgabe als vertragliche Funktion betrachtet. Daher unterliegen die Sachvorteile, der Tariflohn und/oder der Gehaltszuschlag Sozialversicherungsbeiträgen im Rahmen der Regelung für vertragliche Arbeitnehmer.
- Für einen Hausmeister ohne definitive Ernennung für diese Funktion, der in der gleichen Verwaltung eine **andere (Haupt)Funktion als definitiv ernanntes** Personalmitglied ausübt, werden die Hausmeisteraufgaben als zusätzliche Leistungen betrachtet. Falls diese Leistungen
 - aus der Hauptfunktion hervorgehen, betrachtet das LSSPLV sie als Überstunden im Rahmen der Hauptfunktion des definitiv ernannten Bediensteten. Die Sachvorteile unterliegen Beiträgen zur sozialen Sicherheit, sofern nicht die Zuteilungsmodalitäten bis spätestens 01.08.1990 in einer lokalen Ordnung festgelegt und seitdem nicht mehr geändert wurden.

- nicht aus der Hauptfunktion hervorgehen, betrachtet das LSSPLV die Hausmeisteraufgabe als eine zusätzliche zeitweilige Anstellung. Die Sachvorteile unterliegen Beiträgen zur sozialen Sicherheit im Rahmen der Regelung der vertraglichen Arbeitnehmer.

4.1.4. Der Lohnbegriff für definitiv ernanntes Personal

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

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

Für die Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit auf den Lohn von definitiv ernanntem Personal sind aufgrund von Artikel 30, § 2 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 jedoch ausgeschlossen:

1. Entschädigungen für das obligatorische Tragen tatsächlicher Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind (zum Beispiel Kabinettszulage);
2. Haushalts- oder Ortszulage,
3. Beträge und Vorteile aufgrund der Artikel 19, § 2, 19bis und 19ter des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969,
4. Zulagen, Prämien oder Entschädigungen, deren Zuteilungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder satzungsgemäßen Bestimmungen festgelegt wurden und am 01.01.1991 keinen Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen waren

Es ist erforderlich, dass der Gehaltszuschlag in einem Erlass, einer Verordnung oder einer Satzung der Verwaltung vor dem 02.08.1990 festgelegt wurde und von der zuständigen Behörde genehmigt wurde.

Die in Artikel 30, § 2, Absatz 4 genannten Bedingungen beziehen sich auf die Entschädigungen und nicht auf die Personalmitglieder. Deshalb werden von der einem neuen Personalmitglied gewährten Entschädigung keine Beiträge einbehalten, sofern diese Entschädigung von Beiträgen für die bereits im Dienst befindlichen Personalmitglieder befreit ist.

Mit „Zuteilungsmodalitäten“ sind die Bedingungen gemeint, die in einem Beschluss, einer Regelung oder einem Statut auf lokaler Ebene festgelegt und für die Gewährung der Zulage, Prämie oder Entschädigung maßgeblich sind:

- die Berechnungsweise der Zulage, Prämie oder Entschädigung (Stundenlohn, pauschaler Jahres- oder Monatsbetrag, Prozentanteil vom Bruttolohn...),
- die Personalkategorien, der sie zugeteilt wird.

Jede Änderung dieser Modalitäten oder eines ihrer Aspekte nach dem 01.08.1990 wird als eine Änderung des Erlasses, der Verordnung oder der Satzung zur Festlegung dieser Modalitäten betrachtet. Deshalb wird die betreffende Entschädigung als neue Entschädigung betrachtet, die zu einer Einbehaltung von Beiträgen zur sozialen Sicherheit führt.

Als Änderungen der Zuteilungsbedingungen gelten nicht:

- Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben. Entsprechen diese Erhöhungen nicht diesen Bedingungen, so werden davon Beiträge einbehalten.
- die Erhöhung der Zulagen, Prämien und Entschädigungen aufgrund der individuellen Situation des Personalmitglieds (infolge des Dienstalters, einer Beförderung usw.). Dies gilt für den Fall, dass die Zuteilungsmodalitäten für Zulagen, Prämien und Entschädigungen an das Tarifgehalt des Personalmitglieds gekoppelt sind.
- die Zahlung von Überstunden auf Basis einer schriftlichen Regelung, die eine vor dem 02.08.1990 bestehende Praxis bestätigt, ohne eine Änderung vorzunehmen.
- die in Analogie zum Königlichen Erlass vom 23.10.1979 bestimmten Inhabern eines zu Lasten der Staatskasse besoldeten Amtes gewährte Jahresendzulage, die von der Verwaltung jährlich festgelegt wird.
- die Entschädigungen für Samstagsleistungen für das Personal der lokalen Polizei, das die Aufrechterhaltung des alten Statuts wählte, und das Personal der öffentlichen Feuerwehrdienste (KE vom 20.06.1994).

Für die Flämische Region hat die Flämische Regierung im Erlass vom 07.12.2007 über die Rechtsstellung auf einschränkende Weise festgelegt, welche Zulagen und Entschädigungen dem Gemeinde- oder Provinzialpersonal gewährt werden können oder müssen. Lokale Regelungen, die mit den verbindlichen Bestimmungen des Erlasses im Widerspruch stehen, werden nicht berücksichtigt.

In der Mitteilung 2008/2 (<http://www.rszppo.fgov.be/nl/werkgevers/documentatie/mededelingen/sz/2008/pdf/n02.pdf>) ist das LSSPLV für jeden Gehaltszuschlag, der im flämischen Erlass über die Rechtsstellung geregelt ist, der Frage nachgegangen, ob die Zuteilungsmodalitäten geändert wurden und ob die Befreiung des definitiv ernannten Personals von Beiträgen zur sozialen Sicherheit bestehen bleiben kann.

4.1.5. Übersichtstabelle Beiträge zur sozialen Sicherheit

-	Definitiv ernanntes Personal	Nicht definitiv ernannte Personalmitglieder
Beitragspflichtiger Lohn	Grundsätzlich alles (KE 28.11.1969, Artikel 30, § 1)	Grundsätzlich alles (KE 28.11.1969, Artikel 30, § 1)
Nichtbeitragspflichtiger Lohn auf Basis des KE vom 28.11.1969	Artikel 19 § 2, 19bis, 19ter, 19quater Artikel 30, § 2	-

4.2. Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Pensionsbeiträge der definitiv ernannten Personalmitglieder

4.2.1. Grundprinzip

Aufgrund Artikel 8 des allgemeinen Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen werden das Tarifgehalt sowie die Gehaltszuschläge, die für die Ausübung der Funktion, für die das Personalmitglied ernannt wurde, als inhärent betrachtet werden können, bei der Berechnung der Pension des öffentlichen Sektors und folglich bei der Berechnung der Pensionsbeiträge berücksichtigt.

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

In Artikel 8, §2 des Gesetzes vom 21.07.1844 findet man das umfassende Verzeichnis der bei der Pensionsberechnung zu berücksichtigenden Gehaltszuschläge, von denen folglich Pensionsbeiträge einbehalten werden. Die Zuschläge werden für Perioden berücksichtigt, für die sie tatsächlich gewährt wurden, und in Höhe des Betrages, der während dieser Periode zuerkannt wurde.

Dieses Verzeichnis kann durch einen Königlichen Erlass ergänzt werden.

4.2.2. Der Pensionsbeiträgen unterworfenene Lohn

- das Tarifgehalt,
- alle Gehaltszuschläge, die unabhängig von der Gesetzesgrundlage dem Leiter des Feuerwehrdienstes jährlich gewährt werden, einschließlich des Zuschlags, der dem Leiter der Feuerwehrdienste X, Y und Z gewährt wird,
- die Entschädigung, die für Leistungen gewährt wird, mit denen die für das reibungslose Funktionieren des Dienstes in einer Gemeinde zuständigen Zeremonienmeister, Wärter, Konservatoren, Totengräber, Totengräber-Brigadiers, Träger beim Bestattungsdienst, Beamten im Leichenhaus und in der Trauerhalle (unabhängig von der Form der Gewährung) beauftragt werden,
- die Gehaltszuschläge, die Personalmitgliedern der lokalen Verwaltungen in Anwendung der Ziffern 6.2 und 6.3 der Sozialcharta – Harmonisierung des Verwaltungsstatuts und der allgemeinen Revision der Tarife des Personals der örtlichen Dienste der Region Brüssel-Hauptstadt – vom 28.04.1994 gewährt werden,
- der Gehaltszuschlag, der dem Krankenpflege- und Betreuungspersonal, dem damit gleichgesetzten Personal und dem heilhilfsberuflichen Personal der lokalen Verwaltungen für außerordentliche Leistungen gemäß den Bestimmungen des Rundschreibens des Ministers der Volksgesundheit und der Familie vom 03.11.1972 gewährt werden. Es betrifft die Arbeit an Samstagen, die Nacht- und Sonntagsarbeit, die Arbeit an Feiertagen sowie abwechselnde oder unterbrochene Dienste.

Dies gilt unter anderem für:

- den Gehaltszuschlag von 10 % oder 11 %, der auf der Grundlage des realen Jahresgehalts berechnet wird, und zwar unabhängig davon, ob zwei der drei oben genannten außerordentlichen Leistungen ununterbrochen erfüllt werden (Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 12.06.1991);
- die Stundenpauschale von 2,05 EUR (nicht-indexiert - Schwellenindex 138,01) für Nachtleistungen (Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 17.04.1989);
- die Entschädigung für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen, mittels einer Erhöhung des Stundenlohns von 25 %, 100 % oder 125 %;
- die Entschädigung von 1,02 EUR (nicht indexiert - Schwellenindex 138,01) je tatsächlich geleisteter Stunde an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, die Personalmitgliedern der öffentlichen Erholungs- und Pflegeheime und der öffentlichen Seniorenheime gewährt wird (Rundschreiben des LIKIV vom 17.07.1992).
- die Funktionszulage von 4 bis 12 %, die Hauptkrankenpflegern, Krankenpfleger-Dienstleitern und damit gleichgesetztem medizinischen Hilfspersonal gewährt werden (Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Umwelt vom 12.06.1991 oder 01.06.1992);
- die dem Pflege- und Betreuungspersonal und dem damit gleichgesetzten Personal im Rahmen der Maßnahmen zum Laufbahnende und zur Arbeitszeitverkürzung gewährte Prämie (Protokoll Nr. 120/2 vom 28.11.2000 des Gemeinsamen Ausschusses für alle öffentlichen Dienste über den Mehrjahresplan der öffentlichen Gesundheitsversorgung),
- die Gehaltszuschläge für die Ausübung eines Mandats, die dem Polizeipersonal gewährt werden,
- die Prämie für Kompetenzentwicklung, die dem Polizeipersonal gewährt wird.

Ebenfalls Pensionsbeiträgen unterliegen:

- die Entschädigung für zusätzliche Leistungen außer denen im KE 418, die dem definitiv ernannten Lehrpersonal zuerkannt wird; damit sind zusätzliche oder ergänzende Unterrichtsstunden gemeint, die für Schüler einer anderen Klasse oder einer gemischten Klasse (= nicht der eigenen Klasse) geleistet werden und für die eine zusätzliche definitive Ernennung verliehen wird; sowie der Gehaltszuschlag definitiv ernannter Personalmitglieder, die die freiwillige Viertagewoche beanspruchen.

Hinweise:

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

4.2.3. Der nicht Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn

Es gelten nicht als Lohn, der Pensionsbeiträgen unterworfen ist, (unter anderem) :

- Haushalts- oder Ortszulage,
- Überstunden,
- Zulagen für außerordentliche Leistungen (Nacht-, Samstags- oder Sonntagsleistungen), die anderen als dem Pflege- und Betreuungspersonal gewährt werden,
- der dem Krankenpflege- und Betreuungspersonal gewährte Zuschlag für Abendeleistungen,
- der Zuschlag für Nachtleistungen, der dem Krankenpflege- und Betreuungspersonal für die Periode vor 20 Uhr abends oder nach 6 Uhr morgens gewährt wird,
- die Prämie für Pflegepersonal, das über eine besondere berufliche Fähigkeit oder eine besondere Berufsbezeichnung verfügt; Zulagen für die Ausübung eines höheren Amtes,
- Jahresendzulage,
- Entschädigungen für die Kenntnis einer zweiten Landessprache,
- Urlaubsgeld,
- Vorteil in Form einer Bekleidungszulage,
- Mietzulagen,
- Entschädigungen für Fahrt- und Aufenthaltskosten,
- die Zulage für gefährliche, gesundheitsschädliche oder lästige Arbeiten,
- Diplomvergütung,
- Wartegeld.
- Kabinettszulage;
- garantierte minimale Lohnerhöhung.

4.2.4. Sachvorteile

Sachvorteile (Wohnung, Heizung, Strom usw.) werden bei der Berechnung der Pension nicht berücksichtigt, es sei denn, sie werden Personalmitgliedern gewährt, die in der Eigenschaft als Hausmeister definitiv ernannt wurden.

Für die definitiv ernannten Hausmeister kommen die Sachvorteile unter bestimmten Bedingungen für die Pension des öffentlichen Sektors in Betracht und unterliegen Pensionsbeiträgen.

Wenn der definitiv ernannte Hausmeister ein Tarifgehalt erhält, werden die Sachvorteile von Pensionsbeiträgen befreit. Das Tarifgehalt unterliegt jedoch Pensionsbeiträgen.

Wenn der definitiv ernannte Hausmeister kein Tarifgehalt erhält, sondern nur Sachvorteile oder einen Gehaltszuschlag zusätzlich zu diesen Vorteilen, unterliegen die Sachvorteile Pensionsbeiträgen. Der etwaige Gehaltszuschlag, den die Verwaltung zusätzlich zu den Sachvorteilen gewährt, ist von Pensionsbeiträgen befreit.

4.2.5. Übersichtstabelle Pensionsbeiträge

-	Definitiv ernanntes Personal
Beitragspflichtiger Lohn	Limitative Liste Artikel 8 Gesetz vom 21.07.1844
Nicht beitragspflichtiger Lohn	Alles außer der limitativen Liste Gesetz vom 21.07.1844

4.3. Kopplung von Löhnen an Perioden

Löhne sind an die Periode gekoppelt, auf die sie sich beziehen. Deshalb sind sie in der Sozialversicherungsmeldung des Quartals anzugeben, auf das sie sich beziehen.

Auch Lohnrückstände (Löhne, die nach dem Einreichen der Meldung des Quartals ausgezahlt werden, auf das sich der Lohn bezieht) werden in der Referenzperiode angegeben, auf die sich der Lohnrückstand bezieht. Ein Lohnrückstand für Dezember 2008, der erst im Juni 2009 ausgezahlt wurde, muss mit einer regulierenden Meldung in der Meldung des vierten Quartals 2008 angegeben werden. Der Betrag der Lohnrückstände darf nicht auf der Meldung eines anderen Quartals angegeben werden.

Die Meldung von Zulagen, Prämien oder Entschädigungen variiert, je nachdem, ob sie mit einer Regelmäßigkeit von weniger oder mehr als sechs Monaten gezahlt werden.

- Falls die Zulagen mit einer Regelmäßigkeit von weniger als sechs Monaten gezahlt, werden sie im Quartal angegeben, auf das sich die Zulagen beziehen.
- Falls die Zulagen mit einer Regelmäßigkeit von mindestens sechs Monaten gezahlt werden, gibt es zwei Möglichkeiten.
 - Wenn die Summe der Zulagen mehr als 20 % der Summe der anderen Löhne der Referenzperiode beträgt, werden die Zulagen gleichmäßig verteilt über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode.
 - Wenn die Summe der Zulagen nicht mehr als 20% der Summe der anderen Löhne der Referenzperiode beträgt, werden die Zulagen in vollem Umfang dem Quartal der Auszahlung zugerechnet. Liegt das Quartal der Auszahlung nach dem Ende des Arbeitsvertrags, wird die Zulage dem letzten Quartal der Beschäftigung zugeordnet.

Eine Entschädigung wegen unrechtmäßiger einseitiger Beendigung des Vertrags wird vollständig in der Meldung des Quartals angegeben, in dem der Vertrag aufgelöst wurde. Bei einer Kündigungsentschädigung wird davon ausgegangen, dass sie der Periode entspricht, die zur Berechnung ihres Betrags gedient hat und die am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses beginnt (siehe 8.3.3.2.). Für eine Vertragsbruchentschädigung, die festgestellt wurde, nachdem die Meldung für das Quartal, in dem die Kündigung erfolgte, bereits eingereicht wurde, muss die Meldung geändert werden.

Eine Entschädigung bei einvernehmlicher Beendigung des Vertrages und eine Entschädigung wegen nicht erfolgter Wiederaufstellung eines Gewerkschaftsvertreters werden als Vertragsbruchentschädigung behandelt. Es davon ausgegangen, dass sie eine Periode decken, die am Tag nach Vertragsende beginnt. Die Anzahl Monate dieser Periode entspricht dem Quotienten aus dem Betrag der Entschädigung im Zähler und dem normalen Lohnbetrag des letzten vollständigen Arbeitsmonats im Nenner.