LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT

ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal: 2025/1

Inhalt

- Der Lohnbegriff
  - Beschreibung
  - Spezifische Fälle
    - Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
    - Urlaubsgeld
    - Sachvorteile
    - Kosten
    - Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und der Kosten für Betriebsfahrzeuge
    - Mobilitätsbudget
    - Mahlzeitschecks
      - Lohncharakter
      - Kumulation mit Betriebskantine
    - Öko-Schecks
    - Corona-Pandemie - Konsumscheck
    - 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
    - Lohn für Arbeitsanfänger
    - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
    - Entschädigungen, die sich aus der Übertragung oder Lizenzierung von Urheberrechten und verwandten Schutzrechten im Bereich der Kunst ergeben
  - salary_exclusions
    - Übersicht der Ausschlüsse
    - Überstunden im Hotel- und Gaststättengewerbe
    - Preisgelder für entlohnte Sportler

Der Lohnbegriff

Beschreibung

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, ungeachtet dessen, ob der Vorteil vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährt 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 Existenzsicherung).

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 Existenzsicherung ausgezahlt), als auch andere Situationen, in denen die Zuweisung aufgrund von Leistungen erfolgt, die im Rahmen des Arbeitsvertrags erbracht wurden, der mit dem Arbeitgeber geschlossen wurde oder mit der Funktion in Zusammenhang steht, die der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber bekleidet.

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 Bekanntmachungsformalitäten 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 Schecks 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 **Wiederbeschäftigungsentschädigung**, die an bestimmte durch Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer gezahlt wird.
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf die **Viertagewoche gemäß** 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;
- Nichtwettwerbsentschädigungen 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;
- für Vertragsbedienstete des öffentlichen Sektors sind diese Entschädigungen ebenfalls ausgeschlossen (die Entschädigungen im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung, **wenn sie durch eine gerichtliche Entscheidung oder eine vom Gericht genehmigte Abfindungsvereinbarung festgesetzt wurden**; die Geldbuße für die Nichtmitteilung der tatsächlichen Gründe der Entlassung);
- Ergänzungsentschädigungen 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 K. E. 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. 32tredecies 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, werden in der DmfA mit dem Lohncode 3 und für den entsprechenden Zeitraum mit dem Leistungscode 1 angegeben.

Weitere Informationen finden Sie in der Beschäftigungszeile der DmfA.

Urlaubsgeld

Informationen zum Urlaubsgeld, das einem **Angestellten** auszuzahlen ist, erhalten Sie bei einer der Außendirektionen der Aufsicht über die Sozialgesetze des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (BASK). Der FÖD Soziale Sicherheit bleibt für die allgemeinen Informationen zur Urlaubsgesetzgebung für Angestellte verantwortlich.

Für Informationen über das Urlaubsgeld eines **Arbeiters** verweisen wir auf das Landesamt für den Jahresurlaub (LAJU).

Einfaches Urlaubsgeld

Im Falle eines **Angestellten** ist das einfache Urlaubsgeld nur der Teil des Urlaubsgeldes, der dem normalen Lohn für gesetzliche Feiertage entspricht. Der Arbeitgeber entlohnt diese Tage wie üblich. Dieser Teil des Urlaubsgeldes entspricht dem Lohnbegriff, auf den Sozialversicherungsbeiträge fällig werden.

Für **Handwerke**r werden die Beiträge pauschal und indirekt auf das einfache Urlaubsgeld berechnet, indem alle Löhne dieser Arbeitnehmer um 8 % erhöht werden, wenn sie dem LSS gemeldet werden. Der Lohn für die Urlaubstage wird nicht vom Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts gezahlt, sondern vom Landesamt für den Jahresurlaub (LAJU). Zu diesem Zweck werden für die Jahresurlaubsregelung 5,57 % zum den Arbeitgebergrundbeitrag gefügt, und 10,27 % werden über eine jährliche Urlaubsabrechnung eingezogen.

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

Gewährt ein Arbeitgeber zusätzliche Zuschläge zum gesetzlichen einfachen und doppelten Urlaubsgeld, sind darauf Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. 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. Dezember 1974 in einer paritätischen Kommission geschlossen wurde.

Angestellten gezahltes Abgangsurlaubsgeld

In einigen Fällen schuldet der Arbeitgeber den Angestellten Abgangsurlaubsgeld. Das Abgangsurlaubsgeld beträgt 15,34 % des Bruttolohns und setzt sich aus dem einfachen Abgangsurlaubsgeld (= 7,67 %) und dem doppelten Abgangsurlaubsgeld (= 7,67 %) zusammen. Die Berechnung und der Zeitpunkt der Zahlung sind je nach Situation unterschiedlich.

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 Abgangsurlaubsgeld wird für das laufende Jahr (Urlaubsjahr) und gegebenenfalls noch für das Vorjahr (Urlaubsrechnungsjahr) ausgezahlt.

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

  Der Arbeitgeber zahlt das eventuell fällige Urlaubsgeld auf der Grundlage des Bruttolohns des Vorjahres. Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Bruttolohns des laufenden Jahres ist nicht fällig. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber das Urlaubsgeld im Dezember des Jahres, das auf das Jahr folgt, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen reduziert, erneut auszahlen. Weitere Informationen finden Sie im folgenden Beispiel.

Verrechnung des Abgangsurlaubsgelds für Angestellte

Verfahren ab 1. Januar 2024

Eine einmalige Verrechnung des Abgangsurlaubsgeldes ist nicht mehr zulässig. Ab dem 1. Januar 2024 zahlt der Arbeitgeber für jeden Monat, in dem der Angestellte mindestens einen Urlaubstag nimmt, einen **Vorschuss** von 10 % des Bruttolohns für diesen Tag bzw. diese Tage. Der größte Teil des Lohns für diesen Tag gilt nämlich als durch das vom vorherigen Arbeitgeber gezahlte Abgangsurlaubsgeld gedeckt.

Die **Endabrechnung** des Urlaubsgelds erfolgt dann im Dezember bzw. bei Beendigung des Arbeitsvertrags. Diese Endabrechnung erfolgt durch Abzug der bereits gezahlten Vorschüsse und des bereits vom früheren Arbeitgeber erhaltenen Abgangsurlaubsgeldes von dem effektiv vom neuen Arbeitgeber geschuldeten einfachen Urlaubsgeld. Besteht nach der Endabrechnung ein **negativer Saldo**, kann der Arbeitgeber einen Abzug vom Lohn des Monats Dezember (oder vom Lohn des letzten Beschäftigungsmonats) und gegebenenfalls vom Lohn eines Folgemonats vornehmen, wenn im Dezember nicht genügend Lohn abgezogen werden kann. Dieser Abzug darf jedoch nicht höher sein als das Urlaubsgeld, das dem Arbeitgeber zustehen würde, wenn der Angestellte bereits während des gesamten Urlaubsdienstjahres bei ihm beschäftigt gewesen wäre. Außerdem müssen diese Abzüge im Hinblick auf den auszuzahlenden Mindestlohn das Lohnschutzgesetz beachten. Für weitere Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an den FÖD BASK, der dafür zuständig ist. Wenn nach der Endabrechnung ein **positiver Saldo** verbleibt, sollte dieser natürlich im Monat Dezember ausgezahlt werden.

Arbeitgeber, die dies wünschen, können jedoch auch eine **tatsächliche und endgültige Abrechnung pro Urlaubstag** vornehmen.

DmfA und Beitragsermäßigungen

- Die als Vorschüsse gezahlten Beträge (10 %) sind jeweils unter dem **Lohncode 1**, der Restbetrag (90 %) unter dem **Lohncode 12 zu melden.** Dies gilt für alle genommenen Urlaubstage, die ganz oder teilweise durch ein Abgangsurlaubsgeld für die Meldung für das Quartal, in dem diese Urlaubstage genommen wurden, abgedeckt sind. Die Endabrechnung erfolgt am Ende des Jahres (Erklärung zum vierten Quartal) oder am Ende des Vertrags (Meldung für das Quartal, in dem der Vertrag beendet wurde).
- Der Betrag, der im Falle eines **positiven Saldos** nach der Endabrechnung hinzuzurechnen ist, wird unter dem **Lohncode 14** angegeben. Auf diesen Lohn sind normale Beiträge zu entrichten und es können Beitragsermäßigungen angewandt werden,

aber dieser Lohncode zählt nicht für die Bestimmung des Referenzlohns.
- Der Betrag, der aufgrund eines **negativen Saldos** vom Lohn des Monats Dezember oder vom Lohn des/der Folgemonate(s) abgezogen wird, muss jedes Mal vom Betrag unter **Lohncode 1** abgezogen und dann unter **Lohncode 12** gemeldet werden.
- Für die **Berechnung des Referenzlohns** und folglich des **Arbeitsbonus**, der **strukturellen Ermäßigung** und eventueller **anderer Beitragsermäßigungen** werden die Beträge der Lohncodes 1 und 12 addiert, und die **Übertragung von Beträgen vom Lohncode 1 zum Lohncode 12 hat keine Auswirkung**.
- Eine **besondere Situation**, in der im Monat Dezember (oder im letzten Beschäftigungsmonat) und in den Folgemonaten kein oder nur wenig Lohn ausgezahlt wird, kann auftreten (z. B. im Falle einer Langzeiterkrankung). Wenn die Endabrechnung zeigt, dass ein Betrag einbehalten werden muss (negativer Saldo), ist dies möglicherweise nicht bei dem Lohn des laufenden Monats oder der folgenden Monate möglich.
  - Im Extremfall muss eine Berichtigung der Meldung für ein **vorangegangenes** Quartal vorgenommen werden (Anpassung der Lohncodes 1 und 12). Die einzubehaltenden Beträge müssen nämlich von Lohncode 1 abgezogen werden und müssen dem Lohnschutzgesetz entsprechen.
  - Es ist auch möglich, einen höheren Betrag vom Lohn einzubehalten, als das Lohnschutzgesetz vorsieht, aber dazu bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer.
- Nimmt der Arbeitnehmer im letzten Monat des Quartals viel Urlaub, kann nur ein kleiner Betrag unter Lohncode 1 (und ein großer Betrag unter Lohncode 12) gemeldet werden. Der **Arbeitsbonus** kann also nicht in vollem Umfang in Anspruch genommen werden, da es zu wenig persönliche Beiträge (13,07 %) gibt, auf die der Arbeitsbonus zurückgezahlt werden kann.
  Kann der Arbeitsbonus in einem bestimmten Monat nicht vollständig in Anspruch genommen werden, so kann der Restbetrag des Arbeitsbonus auf den nächsten Monat und gegebenenfalls auf das nächste Quartal übertragen werden, wenn der nächste Monat in einem Folgequartal liegt.

Arbeitsweise bis Ende 2023

Das einfache Urlaubsgeld ist zum Zeitpunkt der Auszahlung sozialversicherungspflichtig und wird mit dem DmfA-Lohncode 7 gemeldet. Die dem Urlaubsgeld entsprechenden Leistungen müssen in der Meldung nicht angegeben werden. Das doppelte Urlaubsgeld wird auf der Ebene des gesamten Unternehmens in der DmfA gemeldet (Arbeitnehmerkennzahl 870 - beitragspflichtiger Teil).

Wenn der Angestellte, der Abgangsurlaubsgeld empfangen hat, seinen Urlaub bei einem neuen Arbeitgeber nimmt, gilt das Folgende:

Der neue Arbeitgeber berechnet ein Urlaubsgeld so, als ob der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres für ihn gearbeitet hätte und kann das Abgangsurlaubsgeld auf den berechneten Betrag anrechnen (der Abzug darf den Betrag des Urlaubsgeldes für die vom Angestellten in Anspruch genommenen Urlaubstage nicht überschreiten). Sozialversicherungsbeiträge werden nur aus der Differenz zwischen dem berechneten Urlaubsgeld und dem Abgangsurlaubsgeld fällig.

Der neue Arbeitgeber listet die Urlaubstage auf der Meldung mit dem Leistungscode 1 auf und gibt mit dem DmfA-Lohncode 12 nur das Abgangsurlaubsgeld an - begrenzt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage zu zahlen ist. Ist der Lohn beim neuen Arbeitgeber höher und muss er selbst noch Urlaubsgeld zahlen, meldet er das einfache Urlaubsgeld mit DmfA-Lohncode 1 und das doppelte Urlaubsgeld mit der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 (beitragspflichtiger Teil) auf Arbeitgeberebene an.

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

Der neue Arbeitgeber muss das Abgangsurlaubsgeld einmalig verrechnen, wenn der Angestellte seinen Haupturlaub nimmt. In zwei Situationen wird diese Regel mit Verfeinerungen angewandt:

- Ein Angestellter verlässt das Unternehmen, nachdem das Abgangsurlaubsgeld vollständig verrechnet wurde, er hat aber noch einige Urlaubstage übrig. Der Arbeitgeber muss die Abrechnung zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags korrigieren, indem er die Abrechnung für das Quartal ändert, in dem der Angestellte seinen Haupturlaub genommen hat.
- Ein Angestellter nimmt einige Tage Urlaub, verlässt aber den Arbeitgeber, bevor er seinen Haupturlaub nimmt. Beim Ausscheiden aus dem Dienst muss der Arbeitgeber das Abgangsurlaubsgeld, das durch den alten Arbeitgeber bezahlt wurde, noch für die bereits aufgenommenen Urlaubstage verrechnen, indem er die Meldung des Quartals ändert, in welchem sich diese Tage befinden.

Der besondere Fall eines Angestellten, der während des Urlaubsjahres als Arbeiter tätig war (Abrechnung des Urlaubsschecks)

Auch bei einem Statuswechsel vom Arbeiter zum Angestellten findet eine Abrechnung des einfachen Urlaubsgeldes statt. In diesem Fall erhält der Arbeiter kein Abgangsurlaubsgeld, aber er bekommt trotzdem Urlaubsgeld aus der Urlaubskasse für seine Leistung als Arbeiter.

Die Abrechnung des Urlaubsgeldes ist in dieser Situation **ähnlich wie die Abrechnung für Angestellte, die ihren Status nicht geändert haben**. Im Dezember oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auch die Differenz zwischen dem einfachen Urlaubsgeld, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er ein ganzes Jahr bei dem neuen Arbeitgeber beschäftigt gewesen wäre, und der Summe des von der Urlaubskasse gezahlten Urlaubsgeldes nach Abzug des Solidaritätsbeitrags von 1 %, der auf dieses von der Urlaubskasse gezahlte Bruttourlaubsgeld erhoben wird, zu ermitteln. Es wird ein Saldo zwischen den bereits vom neuen Arbeitgeber erhaltenen Vorschüssen in Höhe von 10 % und dem von der Urlaubskasse gezahlten Urlaubsgeld berechnet.

Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das Leiharbeitnehmern, zeitweiligen Arbeitnehmern, bezuschussten Vertragsbediensteten, Ersatzkräften des öffentlichen Sektors und Arbeitnehmern nach Artikel 60 gezahlt wird

Es betrifft ausschließlich:

- zeitweilige Arbeitnehmer (in der Meldung mit Code „T“ angegeben)
- Aushilfskräfte im Sinne des Gesetzes vom 24. Juli 1987
- bezuschusste Vertragsbedienstete
- vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt sind.

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld, das an diese Angestellte gezahlt wird, unterliegt bei der Auszahlung durch den Arbeitgeber keinen Sozialversicherungsbeiträgen. Es werden keine Leistungen angegeben. Das einfache Abgangsurlaubsgeld sollte jedoch mit dem DmfA-Lohncode 11 gemeldet werden.

Verrechnung des Abgangsurlaubsgeldes beim neuen Arbeitgeber

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

- **der Angestellte wird als Aushilfskraft, Leiharbeitnehmer, BVA, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder im Rahmen von Artikel 60**
  eingestellt Der Arbeitgeber meldet alle während des Quartals genommenen Urlaubstage unter **Leistungscode 1**. 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 vollständigen Betrag einfaches Urlaubsgeld, den er mit DmfA-**Lohncode 1** angibt. Die Arbeitgeber eines BVB, einer Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder eines Arbeitnehmers, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, können aber auf den Betrag des einfachen Urlaubsgelds die jeweiligen Zielgruppenermäßigungen anwenden. Bei der Zahlung des einfachen Urlaubsgeldes an den Angestellten berücksichtigt der Arbeitgeber das einfache Abgangsurlaubsgeld, das der Angestellte von seinem früheren Arbeitgeber erhalten hat. Siehe auch das Beispiel.
- **der Angestellte wird als normaler Angestellter eingestellt (= nicht Aushilfskraft, Zeitarbeiter...).**
  Der Arbeitgeber zieht das Urlaubsgeld wie oben erläutert ab (10 % **Lohncode 1**, 90 % **Lohncode 12** mit Berechnung des Saldos am Ende des Jahres (oder am Ende des Arbeitsvertrags) und im Falle eines positiven Saldos, der mit **Lohncode 14** angegeben ist.

> **Meldung und Nehmen von nicht in Anspruch genommenen Urlaubstagen aufgrund von Krankheit usw.**
>
> Ab dem Urlaubsjahr 2024 (Urlaubsrechnungsjahr 2023) können Arbeitnehmer, die während ihres Urlaubs erkranken, ihre Urlaubstage behalten. Diese Urlaubstage können in Krankheitstage umgewandelt werden, wobei das Recht auf diese Urlaubstage erhalten bleibt. Damit Urlaubstage in Krankheitstage umgewandelt werden können, müssen Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber unverzüglich benachrichtigen, wenn sie während ihres Urlaubs erkranken. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber außerdem ein ärztliches Attest vorlegen und ausdrücklich erklären, dass er seinen Urlaub zu einem späteren Zeitpunkt nehmen möchte.
>
> Diese Urlaubstage werden auf das erste oder zweite Jahr nach dem Urlaubsjahr (2025 oder 2026 für das Urlaubsjahr 2024) übertragen, wenn diese Urlaubstage nicht vor dem Ende des Urlaubsjahres genommen werden können. Dies ist der Fall, wenn es

im Urlaubsjahr keine arbeitsfähigen Tage mehr gab, an denen Urlaub genommen werden konnte, z. B. aufgrund einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit. Es geht also nicht um Urlaubstage, die nicht genommen wurden, während der Arbeitnehmer (wieder) bei der Arbeit war.

Diese übertragenen Urlaubstage müssen daher ausdrücklich auf der Urlaubsbescheinigung angegeben werden, wenn diese ausgestellt werden muss. Wenn der Arbeitnehmer Urlaubstage aus einem früheren Urlaubsjahr in Anspruch nimmt, erhält er für diese Tage keinen Lohn. Das einfache Urlaubsgeld für diese Tage wird spätestens am Ende des Urlaubsjahres (spätestens am 31. Dezember) ausgezahlt. Es wird nicht nur eine krankheitsbedingte Aussetzung des Arbeitsvertrags in Betracht gezogen, sondern auch andere Gründe für eine Aussetzung werden berücksichtigt:

Betroffene Aussetzungen des Arbeitsvertrags:

- Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, die zu einer Entschädigung führen;
- Unfälle oder Krankheiten, die keine Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten sind;
- Mutterschaftsurlaub;
- Vaterschaftsurlaub im Sinne des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971;
- Prophylaktischer Urlaub;
- Vaterschaftsurlaub im Sinne des Gesetzes vom 3. Juli 1978;
- Adoptionsurlaub;
- Urlaub für Pflegebetreuung gemäß Artikel 30quater des Gesetzes vom 3. Juli 1978;
- Pflegeelternurlaub gemäß Artikel 30sexies des Gesetzes vom 3. Juli 1978.

Weitere Informationen erhalten Sie beim FÖD Soziale Sicherheit: dgBeSoC-contact@minsoc.fed.be.

Für die DmfA-Meldung gilt Folgendes:

- Das einfache Urlaubsgeld für die nicht in Anspruch genommenen Tage muss unter dem neuen Lohncode 15 angegeben werden, wobei die üblichen Sozialversicherungsbeiträge anfallen.
  - Dem entspricht kein Leistungscode.

Ab dem ersten Quartal 2025 können die Tage, für die dieses einfache Urlaubsgeld gezahlt wird, in Anspruch genommen werden. Für die Inanspruchnahme dieser Tage in den ersten 12 Monaten nach dem Urlaubsjahr wurde ein neuer Leistungscode 16 erstellt. Es wurde auch ein neuer Leistungscode 17 für die Inanspruchnahme aller verbleibenden Tage vom 13. bis zum 24. Monat nach dem Urlaubsjahr erstellt. Der Leistungscode 17 kann daher erst ab dem ersten Quartal 2026 angewendet werden. Es gibt keinen Lohncode, der diesen Leistungscodes entspricht.

Die zuvor in der Zwischenmitteilung vom 10. November 2023 erläuterte Arbeitsmethode wird vorerst ausgesetzt. Wenn die Methode gemäß dieser Zwischenmitteilung in Kraft tritt, wird sie erneut über eine neue Zwischenmitteilung bekannt gegeben.

Öffentlicher Sektor

In der Regel gilt für statutarische Arbeitnehmer und Vertragsbedienstete des öffentlichen Sektors eine besondere Urlaubsregelung. In der Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors ist das Urlaubsdienstjahr identisch mit dem Urlaubsjahr, und die Berechnung und Auszahlung des Urlaubsgeldes beziehen sich auf dasselbe Jahr. Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann kein Abgangsurlaubsgeld für Angestellte gezahlt werden.

Die Gemeinden, die Gemeindeverbände und die einer Gemeinde untergeordneten Einrichtungen können für ihre Vertragspersonalmitglieder, die keine BVB sind, zwischen der Urlaubsregelung für den öffentlichen Dienst oder der Urlaubsregelung für den privaten Sektor wählen. Im letzteren Fall gilt das private System der Angestellten sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte.

Ergänzendes (europäisches) Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität

Ein Arbeitnehmer, der nach einer Zeit der Untätigkeit eine Tätigkeit aufnimmt oder wieder aufnimmt und keinen Anspruch auf (vollen) gesetzlichen Urlaub hat, hat Anspruch auf Urlaub bei Aufnahme oder Wiederaufnahme der Tätigkeit (kurz „Ergänzender Urlaub“). Voraussetzung für den Anspruch des Rechtes ist, dass der Arbeitnehmer im selben Kalenderjahr mindestens 3 Monate ununterbrochen oder nicht ununterbrochen gearbeitet hat. Die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Tätigkeit läuft bis zum Ende des Kalenderjahres, das auf das Jahr folgt, in dem der Arbeitnehmer die Tätigkeit aufnimmt oder wieder aufnimmt.

Als Arbeitnehmer, der eine Aktivität wieder aufnimmt, gilt außerdem:

- der Teilzeitarbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres auf eine Vollzeitarbeitsregelung umstellt;

- 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 wenigstens 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 und für Angestellte auf die Portalseite der Sozialen Sicherheit.

Für die zusätzlichen Urlaubstage erhält der Angestellte von seinem Arbeitgeber Urlaubsgeld bei Aufnahme oder Wiederaufnahme der Tätigkeit (kurz für „Ergänzendes Urlaubsgeld“), das eigentlich ein Vorschuss auf das doppelte Urlaubsgeld ist. Der Arbeitgeber zieht das zusätzliche Urlaubsgeld von dem doppelten Urlaubsgeld ab, das der Angestellte im folgenden Jahr erhalten soll, oder vom Abgangsurlaubsgeld, wenn der Angestellte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder seine Arbeitszeit reduziert. Der Arbeitgeber zieht die Bruttobeträge (vor Berechnung des LSS-Beitrags) ab. Für das ergänzende Urlaubsgeld erhebt das LSS einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % und keine Arbeitgeberbeiträge. Der Arbeitgeber meldet das ergänzende Urlaubsgeld mit der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 auf Unternehmensebene an. Die Berechnungsgrundlage ist gleich dem Bruttobetrag, multipliziert mit der Bruchzahl 85/92.

Warum wird die Berechnungsgrundlage mit der Bruchzahl 85/92 multipliziert? Das ergänzende Urlaubsgeld ist ein Vorschuss auf das doppelte Urlaubsgeld. 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 gilt auch für das ergänzende Urlaubsgeld.

Beispiele DmfA und Berechnung von Ermäßigungen

Urlaubsgeld für einen Angestellten, der während des Urlaubsrechnungsjahres Leistungen als Arbeiter erbracht hat

Ein Arbeitnehmer hat das ganze Urlaubsrechnungsjahr als Arbeiter bei **Arbeitgeber A** gearbeitet. Auf dem Auszug seines Urlaubskontos stehen 240 geleistete Tage mit einem Effektivlohn von 108 % in Höhe von 30.000,00 EUR und 10 gleichgesetzte Tage mit einem Fiktivlohn zu 100 % von 1.150,00 EUR. Insgesamt belaufen sich seine Bezüge auf 31.150,00 EUR, das Urlaubsgeld auf 4.790,87 EUR brutto (31.150,00 x 15,38 %).

Er wird als Angestellter bei **Arbeitgeber B** eingestellt und nimmt im Februar 2024 5 Tage Urlaub. Arbeitgeber B kann an jedem dieser 5 Tage 90 % des Lohns abziehen. Der Arbeitnehmer erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 3.000,00 EUR - 90 % des Gehalts für den genommenen Urlaub (für den genommenen Urlaub wird also ein Vorschuss von 10 % vom Arbeitgeber gezahlt).

Angenommen, der Tageslohn beträgt 150,00 EUR. In diesem Fall würde der Arbeitnehmer 2.325,00 EUR (3.000,00 EUR - 675,00 EUR) erhalten. Die 675,00 EUR ergeben sich aus der Berechnung von 90 % des Tageslohns der 5 Urlaubstage zu 150,00 EUR pro Tag (= 150 x 5 x 0,90).

Im Dezember oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags muss die Abrechnung des Urlaubsgeldes vorgenommen werden. Siehe dazu das Beispiel „Verrechnung des Abgangsurlaubsgeldes im Dezember (oder bei Beendigung des Arbeitsvertrages)“.

Auszahlung des Abgangsurlaubsgeldes

Ein Angestellter wird entlassen. Sein letzter Arbeitstag ist der 28. Februar 2024. Im Jahr 2024 hat er noch keinen Urlaub genommen. Der Angestellte arbeitete von (vor) Januar 2023 bis Februar 2024 für den Arbeitgeber. Für die 12 Monate, die er im Jahr 2023 gearbeitet hat, hat er 40.000,00 EUR verdient (einschließlich Jahresendprämie). Für die Monate Januar und Februar 2024 erhielt er einen Lohn von 6.400,00 EUR und 2/12 der Jahresendprämie, d. h. 533,33 EUR.

- Beträge und Codes für DmfA
  - Der Arbeitgeber berechnet das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2024 und 2025 bei Dienstaustritt am 28. Februar 2024.
  - Für das Urlaubsjahr 2024 basiert die Berechnung auf dem Bruttolohn des Urlaubsdienstjahres 2023. Das einfache Abgangsurlaubsgeld beträgt 3.068,00 EUR (7,67 % von 40.000,00).
  - Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt 3.068,00 EUR (7,67 % von 40.000,00), wovon 2.720,00 EUR (6,80 % von 40.000,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterliegen und 348,00 EUR (0,87 % von 40.000,00) nicht.
  - Für das Urlaubsjahr 2025 beträgt das einfache Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Urlaubsdienstjahres 2024 531,79 EUR (7,67 % von 6.933,33).

    - Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt ebenfalls 531,79 EUR (7,67 % von 5.850,00); davon sind 471,47EUR (6,80 % von 6.933,33) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 60,32 EUR (0,87 % von 6.933,33) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag nicht unterworfen.
    - Für Februar 2024 meldet der Arbeitgeber in der DmfA-Meldung 3.599,79 EUR als einfaches Abgangsurlaubsgeld mit DmfA-Lohncode 7 und ohne Leistungen (= 3.068,00 EUR + 531,79 EUR). Den Betrag des doppelten Urlaubsgelds, für den der besondere Arbeitnehmerbeitrag geschuldet wird, nimmt der Arbeitgeber in seine Meldung auf.
- Ermäßigungen
    - Für die Berechnung des Arbeitsbonus, der Strukturermäßigung und der Zielgruppenermäßigung ist das einfache Abgangsurlaubsgeld nicht Bestandteil der Referenzlöhne. Von dem Betrag in Höhe von 3.599,79 EUR erhalten weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer eine der gemeldeten Beitragsermäßigungen.

Abgangsurlaubsgeld für eine Aushilfskraft, die einfacher Angestellter wird

Einem Angestellten, der vom 3. Oktober 2023 bis zum 2. Januar 2024 als Aushilfskraft beschäftigt war, zahlte das Zeitarbeitsunternehmen beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis einfaches Abgangsurlaubsgeld. Das einfache Abgangsurlaubsgeld ist zum Zeitpunkt der Auszahlung nicht sozialversicherungspflichtig. Es wird aber in der Meldung mit dem DmfA-Lohncode 11 angegeben.

Die Verrechnung erfolgt ab dem 1. Januar 2024 wie für normale Angestellte.

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

Verrechnung des Abgangsurlaubsgeldes im Dezember (oder bei Beendigung des Arbeitsvertrages) mit dem neuen Arbeitgeber im Falle eines

- **positiven Saldos**
    - der Arbeitnehmer **verdient** bei seinem neuen Arbeitgeber **mehr** als bei seinem früheren Arbeitgeber und die Vorschüsse von 10 % des Lohns für das Urlaubsgeld sind daher nicht hoch genug
    - der neue Arbeitgeber muss die Differenz ausgleichen zwischen dem einfachen Urlaubsgeld, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er ein ganzes Jahr lang bei ihm beschäftigt gewesen wäre, und dem Betrag von
        - dem bereits vom früheren Arbeitgeber erhaltenen Abgangsurlaubsgeld und
        - den bereits vom neuen Arbeitgeber erhaltenen Vorschüssen in Höhe von 10 %.
    - angenommen, das einfache Urlaubsgeld, das dem Arbeitnehmer bei einem vollen Dienstjahr beim neuen Arbeitgeber zusteht, beträgt 2.200 EUR, und das bereits erhaltene Abgangsurlaubsgeld und der Vorschuss von 10 % belaufen sich auf 1.800,00 EUR bzw. 220,00 EUR, so beträgt der vom neuen Arbeitgeber zu zahlende Restbetrag 180,00 EUR, denn **2.200,00 EUR - (1.800,00 EUR + 220,00 EUR) = 180,00 EUR**.
        - der ausstehende Betrag von 180,00 EUR sollte unter dem neuen **Lohncode 14** gemeldet werden.
        - der **Lohncode 1** und der **Lohncode 12** bleiben unverändert.
- **Negativer Saldo**
    - der Arbeitnehmer **verdient zwar mehr** als bei seinem vorherigen Arbeitgeber, aber die im Voraus gezahlten Vorschüsse in Höhe von 10 % des Lohns für Urlaub waren zu hoch
    - der neue Arbeitgeber muss dann die Überzahlung bei **Lohncode 1** abziehen und diese Überzahlung zu **Lohncode 12** hinzufügen.
    - angenommen, das einfache Urlaubsgeld, das dem Arbeitnehmer bei einem vollen Dienstjahr beim neuen Arbeitgeber zusteht, beträgt 2100,00 EUR, und das bereits erhaltene Abgangsurlaubsgeld und der Vorschuss von 10 % belaufen sich auf 2000,00 EUR bzw. 210,00 EUR, dann ergibt sich ein negativer Saldo von 110,00 EUR, denn **2100 EUR - (2000,00 EUR + 210,00 EUR) = -110,00 EUR**.
        - die Überzahlung in Höhe von 110,00 EUR ist von dem Betrag unter dem **Lohncode 1** abzuziehen und dem **Lohncode 12** hinzuzufügen.
        - kein Lohncode 14, da der neue Arbeitgeber im Dezember oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags keine zusätzlichen Zahlungen leisten muss.
        - sollte der Betrag unter dem Lohncode 1 im Dezember zu niedrig sein, um den gesamten negativen Saldo auszugleichen (oder sollte mehr einbehalten werden, als nach dem Lohnschutzgesetz zulässig ist), kann der Betrag vom Lohn des folgenden Monats einbehalten werden.
- **Negativer Saldo** bei der Endabrechnung im Dezember (oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags), die im Voraus gezahlten Vorschüsse von 10 % des Gehalts für Urlaub waren daher zu hoch
    - angenommen, der Arbeitnehmer verdient bei seinem neuen Arbeitgeber **weniger** als bei seinem früheren Arbeitgeber. Das heißt, die gezahlten Vorschüsse waren ohnehin zu hoch.
        - Die Summe von 10 % der Vorschüsse sollte von dem Betrag unter Lohncode 1 abgezogen und zu dem Betrag unter Lohncode 12 addiert werden.
- **Negativer Saldo**
    - bei der Endabrechnung im Dezember (oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags), die im Voraus gezahlten Vorschüsse von 10 % des Gehalts für Urlaub waren daher zu hoch und der Arbeitnehmer ist während des **gesamten Quartals krank** und wird voraussichtlich auch in der folgenden Periode krank sein

- der neue Arbeitgeber muss dann eine **berichtigende DmfA-Meldung** für das **dritte Quartal** einreichen, um die Überzahlung bei Lohncode 1 abzuziehen und sie bei Lohncode 12 hinzuzufügen
- auf das vorige Beispiel angewandt, müssen also 110,00 EUR von dem Betrag unter Lohncode 1 abgezogen und zu Lohncode 12 hinzugefügt werden.

Arbeiter wird Angestellter (Verrechnung des Urlaubsschecks):

Auch bei einem Statuswechsel vom Arbeiter zum Angestellten findet eine Abrechnung des einfachen Urlaubsgeldes statt. In diesem Fall erhält der Arbeiter kein Abgangsurlaubsgeld, aber er bekommt trotzdem Urlaubsgeld aus der Urlaubskasse für seine Leistung als Arbeiter.

Die Abrechnung des Urlaubsgeldes ist in dieser Situation ähnlich wie die Abrechnung für Angestellte, die ihren Status nicht geändert haben. Im Dezember oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auch die Differenz zwischen dem einfachen Urlaubsgeld, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er ein ganzes Jahr bei dem neuen Arbeitgeber beschäftigt gewesen wäre, und der Summe des von der Urlaubskasse gezahlten Urlaubsgeldes nach Abzug des Solidaritätsbeitrags von 1 %, der auf dieses von der Urlaubskasse gezahlte Bruttourlaubsgeld erhoben wird, zu ermitteln. Es wird ein Saldo zwischen den bereits vom neuen Arbeitgeber erhaltenen Vorschüssen in Höhe von 10 % und dem von der Urlaubskasse gezahlten Urlaubsgeld berechnet.

Dezemberabrechnung bei Verringerung der Arbeitsleistungen

Ein Angestellter arbeitet das ganze Jahr 2022 in Vollzeit (5 Tage pro Woche) und weitere sechs Monate im Jahr 2023 in Vollzeit. Ab dem 1. Juli 2023 arbeitet der Angestellte nur noch halbtags (5 halbe Tage pro Woche). In diesem Halbzeitsystem nimmt er seinen Urlaub im August 2023 (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 2023 erhält der Angestellte einfaches (7,67 %) und doppeltes (7,67 %) Urlaubsgeld auf Basis des Verdienstes oder des entsprechenden Bruttolohns des Urlaubsrechnungsjahres 2022, abzüglich des bereits ausgezahlten einfachen und doppelten Urlaubsgeldes.

Wenn der Angestellte 2024 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 2023 hat der Angestellte zudem Anspruch auf 5 volle Urlaubstage.

Eine zweite Abrechnung für das einfache Urlaubsgeld von 5 vollen Urlaubstagen und das entsprechende doppelte Urlaubsgeld folgt im Dezember 2024.Der Angestellte erhält noch einfaches (7,67 %) und doppeltes (7,67 %) Urlaubsgeld auf Basis des Verdienstes oder des entsprechenden Bruttolohns des Urlaubsrechnungsjahres 2023, abzüglich des bereits ausgezahlten einfachen und doppelten Urlaubsgeldes.

Abgangsurlaubsgeld für einen Angestellten, der BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder ein Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt ist, ist

Ein Angestellter (BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist) verdient 3.000,00 EUR pro Monat, beendet seinen Dienst am 31.03.2025 und hat im Urlaubsjahr 2024 bereits 10 Urlaubstage aufgenommen. Der Arbeitgeber berechnet das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2024 und 2025:

- einfaches Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2025 = 7,67 % x das Bruttogehalt 2024 (für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. März 2024); es werden keine Beiträge fällig, so dass der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld 690,30 EUR erhält (= 7,67 % x 3.000,00 EUR x 3 Monate)
- einfaches Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2024 = 7,67 % des Bruttogehalts 2023 (für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023); der Angestellte hat im Urlaubsjahr 2024 bereits 10 Urlaubstage genommen; es werden keine Beiträge fällig, also erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld 1.380,60 EUR (= 7,6 % x 3.000,00 EUR x 12 Monate x 10/20).

Der ehemalige Arbeitgeber muss das einfache Abgangsurlaubsgeld ohne Leistungen mit dem DmfA-Lohncode 11 (keine Beiträge) angeben. Der Arbeitnehmer (BVB, Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist) erhält auch doppeltes Urlaubsgeld, das in der DmfA mit der Kennzahl 870 (beitragspflichtiger Teil) auf Unternehmensebene.

Der Arbeitnehmer tritt am 1.4.2024 wieder als BVB, Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, in den Dienst eines neuen Arbeitgebers.

Im Mai 2024 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1.619,40 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 3.000,00 EUR abzüglich 1.380,60 EUR (das vom alten Arbeitgeber bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld).

Der neue Arbeitgeber gibt in seiner Meldung an:

- mit DmfA-Lohncode 1 den Bruttolohn von 3.000,0 EUR, der normalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen unterworfen ist, wobei aber der Arbeitgeber eines BVB, einer Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder eines Arbeitnehmers, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, auf diesen Bruttolohn die jeweilige Zielgruppenermäßigung anwenden kann.
- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.

Wenn der neue Arbeitgeber noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter der Arbeitnehmerkennzahl 870 (beitragspflichtiger Teil auf Unternehmensebene).

Am 1. April 2024 tritt der Angestellte als regulärer Arbeitnehmer bei einem neuen Arbeitgeber ein.

Im Mai 2024 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 3.000,00 EUR - 90 % des Lohns für den genommenen Urlaub (d. h. es wird ein Vorschuss von 10 % für den genommenen Urlaub gezahlt).

Angenommen, der Tageslohn beträgt 150,00 EUR. In diesem Fall würde der Arbeitnehmer 1.650,00 EUR (3.000,00 EUR - 1.350,00 EUR) erhalten. Die 1.350,00 EUR ergeben sich aus der Berechnung von 90 % des Tageslohns der 10 Urlaubstage zu 150,00 EUR pro Tag (= 150 x 10 x 0,90).

Der neue Arbeitgeber gibt in seiner Meldung an:

- mit dem DmfA- Lohncode 1 den Bruttolohn in Höhe von 1.650,00 EUR unter Berücksichtigung der üblichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge
- mit DmfA-Lohncode 12: 1.350,00 EUR (die berechneten 90 %). Der endgültige Saldo wird, wie bereits erwähnt, im Dezember oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags berechnet
- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.

Wenn der neue Arbeitgeber noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter der Arbeitnehmerkennzahl 870 (beitragspflichtiger Teil auf Unternehmensebene).

Ergänzender Urlaub bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität

Ein Angestellter arbeitet 2022 nicht. Am 1. Juli 2023 beginnt er/sie bei einem Arbeitgeber an 5 Tagen in der Woche zu einem Monatslohn von 2.800,00 EUR zu arbeiten. Ab der letzten Septemberwoche 2023 kann der Angestellte 5 Tage ergänzenden Urlaub nehmen und erhält dafür vom Arbeitgeber im Lohn von 2.800,00 EUR enthaltenes Urlaubsgeld. Der Monat September 2023 umfasst 20 entlohnte Tage; das ergänzende Urlaubsgeld beträgt daher 700,00 EUR (5/20 von 2.800,00 EUR).

Im Juni 2024 hat der Angestellte Anspruch auf 10 gesetzliche Urlaubstage und erhält von seinem Arbeitgeber:

- einfaches Urlaubsgeld für 2 Wochen in Höhe von 1.400,00 EUR (10/20 x 2.800,00 EUR)
- doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 1.288,00 EUR (= 6/12 x 92% x 2.800,00 EUR); der Arbeitgeber kann von diesen 1.288,00 EUR das Urlaubsgeld abziehen, das er für die zusätzlichen Urlaubstage im Jahr 2023 ausgezahlt hat (700,00 EUR): er zahlt also noch 588,00 EUR (1.288,00 EUR - 700,00 EUR).

DmfA 3. Quartal 2023: Der Arbeitgeber meldet 5 Tage ergänzenden Urlaub mit Leistungscode 14.
Mit DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 gibt er als Berechnungsgrundlage für den Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % einen Betrag von 646,74 EUR an (85/92 von 700,00 EUR).

DmfA 2. Quartal 2024: Der Angestellte nimmt im Juni 2024 seinen Haupturlaub. Der Arbeitgeber zieht das ergänzende Urlaubsgeld vom gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ab. Nach dem Abzug verbleiben noch 588,00 EUR doppeltes Urlaubsgeld für den Angestellten übrig.
Ein Betrag von 543,26 EUR (588,00 EUR x 85/92) wird unter der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 angegeben. Für diesen Betrag schuldet der Angestellte den Beitrag von 13,07 %.

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

Art
Arbeitnehmer

	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	Einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, auf einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld - Nicht auf Abgangsurlaubsgeld	Code 1 Code 12
Zeitarbeitspersonal oder Zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Stellvertreter im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes	ja	nein	Code 11	Als Leiharbeiter oder BVB oder Stellvertreter im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes	Einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	Ja, auf vollständiges einfaches Urlaubsgeld	Code 1
Leiharbeitspersonal oder Zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Stellvertreter im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes	ja	nein	Code 11	Als normaler Angestellter	Einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, auf einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld - Nicht auf Abgangsurlaubsgeld	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 auf dem 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. Da separate Pauschalbeträge für die verschiedenen Vorteile gelten (das Gerät, das Abonnement und das Internet) darf nur der Pauschalbetrag, für den der Arbeitnehmer aufkommt, verringert werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber vereinbart mit seinem Arbeitnehmer, dass er mit einem zur Verfügung gestellten Mobiltelefon unbegrenzt private Anrufe tätigen kann, dafür aber 10,00 EUR pro Monat an seinen Arbeitgeber zahlen muss. Dieser Betrag kann nur von der Pauschale für das Telefonabonnement abgezogen werden, nicht von der Pauschale für die Telefon- oder Internetnutzung. Der Restbetrag der Arbeitnehmerzulage (6,00 EUR pro Monat) darf nicht von einem der anderen Pauschalbeträge abgezogen werden.

Als allgemeine Regel gilt, dass ein Arbeitnehmerbeitrag vom Pauschalbeitrag für das Quartal abgezogen werden darf, in dem der Arbeitnehmer den Beitrag zahlt. Das LSS akzeptiert auch, dass einmalige Beiträge (z. B. der Arbeitnehmer zahlt einen einmaligen Betrag zu dem Zeitpunkt, an dem ihm das Gerät zur Verfügung gestellt wird) auf den Pauschalbetrag für das Quartal angerechnet werden, in dem der Arbeitnehmer seinen Beitrag gezahlt hat und die Pauschalbeiträge der drei darauffolgenden Quartale.

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.

Ausnahme: Wenn ein Arbeitgeber ein System einrichtet, in dem der Arbeitnehmer seinen kompletten privaten Telefongebrauch korrekt bezahlt, müssen kein Vorteil für das Telefonabonnement (4,00 EUR/Monat) und ebenso wenig ein Vorteil für das Gerät (3,00 EUR/Monat) angegeben werden. Dabei spielt keine Rolle, welches System gehandhabt wird (2 SIM-Karten, ein System, in dem der Arbeitnehmer mit einem Gerät angibt, dass es sich um ein Privatgespräch handelt, eine gerechtfertigte Pauschale für die berufliche Nutzung, wobei der Arbeitnehmer den über den Pauschalbetrag hinausgehenden Betrag bezahlt, …), und auch nicht, ob der Arbeitnehmer seinen privaten Anteil direkt an den Anbieter oder an seinen Arbeitgeber bezahlt.

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 K. E./Einkommensteuergesetzbuch 1992.

Immobilien

Der Wert des jährlichen Vorteils einer Wohnung, die einem Hausmeister kostenlos zur Verfügung gestellt wird, wird auf der Grundlage des Katastereinkommens festgestellt. Der Wert des Vorteils wird pauschal auf 100/60 des Katastereinkommens festgelegt, multipliziert mit zwei.

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 Jahr 2025 2,2446.

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

Heizung und Elektrizität

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

Da das LSS nur die steuerliche Bewertung für die Wohnung eines Hausmeisters akzeptiert, gilt in der Regel der Schätzwert für „die anderen Personalmitglieder“. Ab dem 1. Januar 2022 ist diese steuerliche Bewertung auf Fälle beschränkt, in denen Strom und/oder Heizung zusammen mit der unentgeltlichen Überlassung einer Wohnung unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.

Die Beträge werden jährlich dem Verbraucherpreisindex angepasst und auf die höhere oder niedrigere 10-Euro-Tranche gerundet. Für das Jahr 2025 betragen die Pauschalbeträge

- für das leitende Personal
  - 2.500,00 EUR pro Jahr für Heizkosten;
  - 1.250,00 EUR pro Jahr für Strom, der für andere Zwecke als zum Heizen verwendet wird.
- für die anderen Personalmitglieder
  - 1.130,00 EUR pro Jahr für Heizkosten;
  - 560,00 EUR pro Jahr für Strom, der für andere Zwecke als zum Heizen verwendet wird.

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

Öffentlicher Sektor

Für den Pförtner einer öffentlichen Verwaltung gelten die steuerlichen Bewertungsregeln, es sei denn, eine zwingende Regelung verlangt eine andere Bewertung.

Restwert bei Eigentumsübertragung

Stellt ein Arbeitgeber ein Mobiltelefon, einen Laptop oder einen Firmenwagen zur Verfügung und erhält der Arbeitnehmer nach einer bestimmten Nutzungszeit (oder möglicherweise beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis) das Gerät oder kann es möglicherweise für einen Bruchteil des Preises kaufen, werden Sozialversicherungsbeiträge auf die Differenz zwischen dem tatsächlichen Restwert und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Betrag fällig. Die Differenz zwischen dem Restwert und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Betrag wird als Sachleistung betrachtet und ist somit Teil des Gehalts des Arbeitnehmers. Der tatsächliche

Restwert ist der Wert, den das Mobiltelefon, der Laptop oder der Firmenwagen zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags auf dem Gebrauchtwagenmarkt hat.

Zahlt der Arbeitnehmer jedoch den korrekten Restwert des Geräts oder Fahrzeugs, liegt kein Sachvorteil vor. Daher werden für die Übernahme keine Sozialbeiträge fällig.

Die **Tatsache, dass das Gerät oder Fahrzeug steuerlich abgeschrieben ist, spielt dabei keine Rolle**. Ein Mobiltelefon, ein Laptop oder ein Firmenwagen haben, nachdem sie x Jahre lang zur Verfügung gestellt wurden, einen (wenn auch möglicherweise geringen) Restwert auf dem Gebrauchtwarenmarkt. Um einen Restwert für den Gebrauchtmarkt zu bestimmen, hat die Funktion des Mitarbeiters keinen Einfluss, wohl aber die Art, das Alter, die Funktionen... des Geräts oder Fahrzeugs.

Beschränkung des als Sachleistungen ausgezahlten Lohns

Sachleistungen (*http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=44657*) sind durch das Lohnschutzgesetz streng geregelt. Ein Teil des Lohns kann in Form von Sachleistungen gezahlt werden, muss jedoch schriftlich geschätzt und dem Arbeitnehmer bei seiner Einstellung zur Kenntnis gebracht werden.

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.

Kosten

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	0,4290 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 mit dem (ggf. elektrisch angetriebenen) Fahrrad oder dem Speed-Pedelec	0,36 EUR/km	- max. 3.610,00 EUR/Jahr
Beruflich bedingte Fahrten mit dem Fahrrad (ggf. elektrisch angetrieben) oder dem Speed-Pedelec	0,36 EUR/km	- die Entschädigung kann nur zuerkannt werden, wenn das Fahrrad oder das Speed-Pedelec Eigentum des Arbeitnehmers ist
Aufwand für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Fehlen von Einrichtungen	10,00 EUR/Tag	- 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, wie Waschplätze, Speiseräume oder Toiletten, benutzen kann, die in einem Unternehmen, einer Zweigniederlassung oder auf den meisten Baustellen vorhanden sind.
Aufwand für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Mahlzeit	7,00 EUR/Tag	- 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	- 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 und mehr als 30 aufeinanderfolgende Kalendertage:	Kategorien 1 und 2	pauschale Tagesvergütung - entspricht der Kostenrealität maximale Unterkunftskosten - auf der Grundlage von Belegen bis zu dem für das betreffende Land festgelegten Höchstbetrag Voraussetzung: Der Lohn, den der Arbeitnehmer für diese Tage erhält, muss belgischen Steuern unterliegen. Hinweis: Übernimmt der Arbeitgeber auch die Kosten für die Mahlzeiten, so sind diese zusätzlich zu den nebenstehend aufgeführten Entschädigungen wie folgt zu kürzen: - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen
Internationaler Transport	Aufenthaltsentschädigungen + AASO-Entschädigung + Ergänzungsentschädigung	Die Ergänzungsentschädigung darf nur gewährt werden, wenn der Fahrer verpflichtet ist, seine tägliche oder seine gesetzliche Ruhezeit im Ausland zu nehmen, sofern: - die Ergänzungsentschädigung 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 Liste).
Bürokosten: Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen	154,74 EUR/Monat 157,83 EUR/Monat ab 1. März 2025	-siehe „Entschädigung für die Arbeit im Homeoffice“
Internet-Verbindung (inklusive Abonnement)	20 EUR/Monat	
(einschließlich Peripheriegeräten und Software)	20 EUR/Monat	
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. Ab dem 1. Juni 2022 läuft diese Regelung aus, und die Entschädigung kann nur noch denjenigen Arbeitnehmern gewährt werden, denen sie bereits vor diesem Datum gewährt wurde, und solange der Anteil der Telearbeit nicht steigt.
Arbeitsgeräte	1,25 EUR/Tag	- Der Arbeitnehmer muss seine eigenen Arbeitsgeräte benutzen.
Anschaffung von **Arbeitskleidung**	2,15 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**	2,15 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	1,08 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 aus Gründen der Sicherheit des Fahrzeugs oder seines Inhalts die Unterbringung in einer Garage verlangt. Kann nur insoweit gewährt werden, als die Verpflichtung zum sicheren Abstellen des Fahrzeugs allen Arbeitnehmern in gleicher Weise auferlegt wird. Dabei spielt es keine Rolle, 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.

Entschädigung für die Arbeit im Homeoffice

Hinsichtlich der Qualifikation der Bereitstellung von Material und Rückzahlungen im Rahmen von Kosten für die Heimarbeit folgt das LSS vollständig den in Rücksprache zustande gekommenen Grundsätzen, wie in dem am 26. Februar 2021 vom FÖD Finanzen veröffentlichen Rundschreiben aufgenommen (**Rundschreiben 2021/C/20**). Die in diesem Rundschreiben enthaltenen Prinzipien sind der Art und Weise, wie das LSS diese Kostenerstattung bereits in der Vergangenheit angewendet hat, sehr ähnlich.

Das bedeutet auch, dass **bei Zweifeln darüber, ob etwas bei der Erstattung von Aufwendungen, von denen man annimmt, dass sie vom Arbeitgeber getragen werden, als Lohn zu betrachten ist oder nicht, in erster Linie auf dieses Rundschreiben verwiesen wird.**

Im Großen und Ganzen geht es in diesem Rundschreiben um:

- Erstattungen
  - Bürokosten
  - Kosten für Büromöbel/Computerausstattung
  - Kosten für die berufliche Nutzung von Internetanschluss und Abonnement
  - Kosten für die berufliche Nutzung des privaten Computers
  - Kosten für die berufliche Nutzung eines eigenen zweiten Bildschirms, Druckers/Scanners **ohne** privaten Computer (mit einem neuen Festbetrag von 5,00 EUR/Monat pro Gerät und maximal 10,00 EUR/Monat für alle Geräte zusammen)
- Vorteil aus der Bereitstellung von
  - Büromöbeln/Computerausstattung.

Es handelt sich um

- Arbeit im Homeoffice,
  - d. h. Arbeit, die in den Privaträumen des Arbeitnehmers ausgeführt werden, die aber auch am Arbeitsplatz des Arbeitgebers ausgeführt werden kann
  - an normalen Arbeitstagen und während der normalen Arbeitszeiten.

Ein Arbeitgeber kann Arbeitnehmern, die **strukturell** und **regelmäßig** einen wesentlichen Teil ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten, sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitbeschäftigte eine **Bürokostenpauschale** von bis zu 154,74 EUR pro Monat gewähren (157,83 EUR ab 1. März 2025). Strukturell und regelmäßig bedeutet das Äquivalent von einem Arbeitstag pro Woche sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitbeschäftigte. Dies kann **auf monatlicher Basis** auf verschiedene Weise organisiert werden (nicht anteilig):

- 1 Kalendertag/Woche
- 2 halbe Arbeitstage: Woche
- 2 Stunden/Tag in einer 5-Tage-Woche
- 1 Woche/Monat.

Der Betrag von 154,74EUR (157,83 EUR ab 1. März 2025) ist ein Höchstbetrag. Daher kann ein geringerer Betrag zuerkannt werden, aber es ist nicht zwingend erforderlich, den Betrag im Falle einer Teilzeitarbeit anteilig zu zahlen.

Darüber hinaus kann ein Zuschlag gewährt werden

- von maximal EUR 20,00/Monat für die berufliche Nutzung eines privaten Internetanschlusses und Abonnements **UND**
- von bis zu EUR 20,00/Monat für die berufliche Nutzung des privaten Computers mit Peripheriegeräten
  - **ODER** von maximal 10,00 EUR/Monat für die berufliche Nutzung eines privaten zweiten Bildschirms, Druckers/Scanners **ohne** privaten Computer (5,00 EUR/Monat pro Gerät für maximal 3 Jahre).

10 %-Übergangsregel für Telearbeitnehmer:

Für Telearbeiter, die im Sinne des KAA Nr. 85 von zu Hause aus arbeiten, kann eine Zulage in Höhe von 10 % des Bruttolohns für die Tage der Telearbeit zur Erstattung ihrer Kosten berechnet werden. Diese Ausgleichsregelung tritt jedoch am 1. Juni 2022 außer Kraft. Dies bedeutet, dass es ab Juni 2022 nicht mehr möglich ist, die 10 %ige Zulage für Heimarbeitstage in das System einzubringen.

Diese Regelung enthält die ausdrücklichen Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um in den Genuss dieser steuerlichen Sonderregelung zu kommen (siehe unten), und sieht vor, dass den unter diese Regelung fallenden Arbeitnehmern bestimmte Kosten steuerfrei erstattet werden können.

Ausländische Führungskräfte und Forscher

Ab dem 1. Januar 2022 werden tiefgreifende Änderungen der **Steuerregelung für ausländische Führungskräfte** und **Forscher** vorgenommen. Die neue Regelung ist in Art. 13 ff. des Programmgesetzes vom 27. Dezember 2021 (BS 31/12/2021) enthalten und wird in das Einkommensteuergesetzbuch eingefügt.

Diese Regelung enthält die ausdrücklichen Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um in den Genuss dieser steuerlichen Sonderregelung zu kommen (siehe unten), und sieht vor, dass den unter diese Regelung fallenden Arbeitnehmern bestimmte Kosten steuerfrei erstattet werden können.

Es wird zwischen einer Reihe von Kosten unterschieden, die auf der Grundlage von Belegen erstattet werden können:

- die Umzugskosten nach Belgien;
- die Kosten für die Einrichtung der Wohnung;
- die Kosten der Schulausbildung der Kinder;

und eine Reihe von wiederkehrenden Kosten, die pauschal erstattet werden können:

- die Mehrkosten für eine Wohnung in Belgien im Vergleich zum Herkunftsland;
- die mit dem Leben in Belgien verbundenen Mehrkosten im Vergleich zum Herkunftsland;
- die Kosten für private Reisen ins Herkunftsland.

Der Pauschalbetrag darf 30 % des Gehalts und 90.000,00 EUR pro Jahr nicht überschreiten.

Die im Rahmen dieser Regelung erstatteten tatsächlichen Kosten und Pauschalbeträge sind ebenfalls sozialversicherungsfrei.

Da es sich um eine **Kostenerstattung** handelt, für die keine Beiträge zu entrichten sind, muss ihr Betrag nicht in der DmfA angegeben werden.

Ab dem ersten Quartal ist es jedoch obligatorisch, die Personen, für die diese besondere Steuerregelung gilt, in der DmfA mit einem bestimmten „Status“-Code „**FE**“ zu kennzeichnen.

Dieses neue Gesetz ersetzt das frühere Steuergesetz, enthält jedoch eine Reihe wichtiger Unterschiede. So ist die Höchstdauer des Status auf 5 Jahre begrenzt (einmalig verlängerbar auf 8 Jahre), und es gelten strengere Bedingungen, wie z. B. dass man vor Aufnahme der Beschäftigung in Belgien nicht länger als 60 Monate in einem Umkreis von 150 Kilometern von der Grenze gewohnt haben darf und dass man für den Status als Führungskraft ein jährliches Bruttogehalt von mindestens 75.000 EUR (ohne Berücksichtigung der oben genannten Kosten) beziehen muss.

Für alle Fragen zu den Voraussetzungen, unter die dieser Status fällt, und zu den genauen Bedingungen und der Berechnungsmethode der verschiedenen Aufwandsentschädigungen verweist das LSS auf den FÖD Finanzen. Diese Regelung ist im Steuerrundschreiben 2022/C/47 enthalten.

Die neue Regelung enthält auch eine Übergangsregelung für diejenigen, die Ende 2021 unter die (frühere) besondere Steuerregelung fallen. Diese **Übergangsregelung** und die **Abschaffung** des früheren Systems werden im Steuerrundschreiben 2022/C/9 behandelt.

Kilometererstattung für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und für beruflich bedingte Fahrten

Nutzung des eigenen Fahrzeugs

Ab dem 1. Oktober 2022 wird für den föderalen öffentlichen Dienst ein neues vierteljährliches Kilometergeld berechnet. Dieser Betrag ist auch der Höchstbetrag, der als Aufwandsentschädigung LSS-frei für Pendler- und Berufsfahrten mit dem Privatfahrzeug akzeptiert wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Kilometerpauschale für die Nutzung des Privatwagens im Jahr 2022 und im ersten Quartal 2023 wie folgt aussieht:

- vom 1. April 2024 bis 30. Juni 2024: 0,4265 EUR/km.
- vom 1. Juli 2024 bis 30. September 2024: 0,4297 EUR/km
- vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024: 0,4293 EUR/km
- vom 1 Januar 2025 bis zum 31. März 2025 : 0,4290 EUR/km.

Verwendung eines Jahresbetrags:

Zusätzlich zu dem vierteljährlichen Betrag für das maximale Kilometergeld wurde am 17. Juli 2024 ein Rundschreiben Nr. 742 mit einem jährlichen Betrag von **0,4415 EUR/km** für das Kilometergeld für den Zeitraum **vom 1. Juli 2024 bis 30. Juni 2025** veröffentlicht.

Die Berechnung der jeweiligen Kilometergelder basiert auf zwei unterschiedlichen Berechnungen, die in zwei verschiedenen Rechtsvorschriften enthalten sind. Die Befreiung vom LSS basiert auf der vierteljährlichen Berechnung (Kilometergeld für föderale Beamte). Aber auch das annualisierte Kilometergeld wird als seriöser Standard akzeptiert.

Das bedeutet, dass:

- sowohl die für ein Quartal festgesetzte Kilometerpauschale als auch die für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis zum 30. Juni 2025 festgesetzte Kilometerpauschale als seriöse Standards angesehen werden
- Arbeitgeber, die sich für die Anwendung des jährlichen Pauschalierungssystems entscheiden, sich für den gesamten Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis zum 30. Juni 2025 daran halten müssen; sie können während dieses Zeitraums nicht zum vierteljährlichen Pauschalierungssystem wechseln.
- eine Umstellung auf das vierteljährliche Pauschalierungssystem für diejenigen, die im 3. Quartal 2024 die Pauschalierung auf jährlicher Basis nutzen, kann frühestens ab 1. Juli 2025 erfolgen.

Das aktualisierte Steuerrundschreiben dazu ist noch nicht veröffentlicht worden.

Nutzung eines Fahrrads oder eines Speed Pedelecs

Das KAA Nr. 164 sieht eine Regelung vor, wonach in bestimmten Situationen eine Kilometerentschädigung für die Benutzung eines Fahrrads für den Arbeitsweg obligatorisch ist. Dieses KAA hat jedoch keine Auswirkungen auf die Freistellungsmodalitäten für die Kilometerentschädigung für Pendler- und Berufsfahrten mit dem Fahrrad (elektrisch oder anderweitig) oder dem Speed Pedelec.

Mobilitätsprämien

- 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 0,1929 EUR pro Kilometer Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz, die für die Strecke hin und zurück berechnet wird, nicht überschreiten.

Jede Entschädigung, ob per KAA festgelegt oder nicht, die den Betrag von 0,1929 EUR für eine bestimmte Bewegung übersteigt, gilt in vollem Umfang als Lohn.

Fällt der Arbeitgeber nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über kollektive Arbeitsabkommen, so ist die Vergabe entsprechend zu regeln:

- durch eine auf der Ebene des zuständigen Verhandlungsausschusses geschlossene Protokollvereinbarung oder
- nach dem von der paritätischen Kommission gemäß Artikel 30 oder Artikel 31 des Gesetzes vom 21. März 1991 über die Reform bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen angenommenen Plan.

Damit eröffnet sie den öffentlichen Wirtschaftsunternehmen die Möglichkeit, das System der Mobilitätsprämien auch für jene Arbeitnehmer zu nutzen, die keinen festen Arbeitsplatz haben.

Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und der Kosten für Betriebsfahrzeuge

Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz

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.

Gebrauch eines Betriebsfahrzeugs

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 CO_2-Emissionswert und dem Kraftstofftyp des Fahrzeugs abhängt.

Erstattung der Stromkosten für das Aufladen eines Firmenwagens zu Hause

Stellt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Elektro- oder Plug-in-Hybridfahrzeug zur Verfügung, so zählt die Erstattung der Ladekosten **bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge nicht als Lohn**. Diese Leistung umfasst auch die **Erstattung des Stromverbrauchs**, der beim Laden eines Elektroautos beim Arbeitnehmer zu Hause entsteht.

Wenn der Arbeitgeber den Stromverbrauch erstattet, muss er nachweisen können, dass er nur den Stromverbrauch des elektrischen Firmenwagens erstattet. Er muss daher in der Lage sein, den von diesem Auto verbrauchten Strom klar vom allgemeinen Stromverbrauch des Arbeitnehmers zu trennen. Wenn dies nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber eine Kilometerentschädigung gewähren. Er kann hierfür einen gerechtfertigten Pauschalpreis pro Kilometer ansetzen. Dieser Pauschalpreis muss realistisch sein. Die Beweislast für die Realität und die Berechnung der Entschädigung liegt beim Arbeitgeber. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber die tatsächlichen Stromkosten des Arbeitnehmers erstatten. Eine genaue Berechnung der tatsächlichen Stromkosten ist nicht immer offensichtlich. Schließlich müssen viele Parameter berücksichtigt werden, um die tatsächlichen Stromkosten pro Arbeitnehmer und Ladevorgang zu berechnen (Tag- und Nachttarif, fester, variabler oder dynamischer Energievertrag, Vertragsänderung(en) im Laufe des Jahres, Strom über Photovoltaik-Anlage, Heimbatterie, Kapazitätstarif). Dies kann sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen.

Um dies zu berücksichtigen, akzeptiert der FÖD Finanzen die Verwendung eines festen Betrags pro kWh zur Berechnung der tatsächlichen Stromkosten, jedoch nur unter der Bedingung, dass dieser feste Betrag pro kWh den unten angegebenen CREG-Tarif nicht überschreitet.

Der LSS hat sich seinerseits für die Einhaltung des Steuerrundschreibens entschieden: Rundschreiben 2024/C/77 über die Erstattung von Stromkosten durch den Arbeitgeber für das Aufladen eines Firmenwagens zu Hause. Kurz gesagt, läuft das Rundschreiben auf Folgendes hinaus:

- Tarif
  - Der maximale Festbetrag pro kWh wird für jedes betroffene Quartal pro Region auf der Grundlage des Wohnortes des Arbeitnehmers festgelegt, also nur viermal pro Kalenderjahr; die Steuerbehörden werden dies jedes Mal auf der Grundlage eines Nachtrags zu diesem Rundschreiben mitteilen
  - Die Steuerbehörden berechnen den Erstattungstarif vierteljährlich auf der Grundlage der **durchschnittlichen CREG-Tarife** über einen Referenzzeitraum von 3 Monaten, der etwa ein halbes Jahr zurückliegt:
    - für das 1. Quartal des Jahres N erfolgt dies auf der Grundlage des durchschnittlichen CREG-Tarifs für die Monate August, September und Oktober des Jahres N-1
    - für das 2. Quartal des Jahres N erfolgt dies auf der Grundlage des durchschnittlichen CREG-Tarifs der Monate November und Dezember des Jahres N-1 und des Monats Januar des Jahres N
  - Arbeitgeber haben auch die Möglichkeit,
    - entweder je nach Wohnort des jeweiligen Arbeitnehmers unterschiedliche regionale Tarife anzuwenden.
    - oder die Region, in der der Arbeitnehmer ansässig ist, nicht zu berücksichtigen und dann den niedrigsten dieser Tarife auf alle Arbeitnehmer anzuwenden.
    - Die getroffene Wahl gilt für ein ganzes Kalenderjahr
- Technische Anforderungen an das Kommunikationssystem

- da der Arbeitgeber sicherstellen muss, dass die Erstattung ausschließlich den Strom betrifft, den der Arbeitnehmer zu Hause zum Aufladen des ihm zur Verfügung gestellten Firmenwagens verbraucht, ist es erforderlich, dass die Ladestation über ein spezielles Kommunikationssystem verfügt, das den Arbeitgeber über den Stromverbrauch informiert, der zum Aufladen des Firmenwagens verwendet wird. Andere Kommunikationsformen können akzeptiert werden, sofern sie natürlich nachprüfbar sind, wie z. B. ein Zwischenzähler
- Ab dem 1. Januar 2025 muss jedes neu gekaufte, gemietete oder geleaste System zur Erstattung von Stromkosten, die sich auf den Zeitraum ab dem 1. Januar 2025 beziehen, über einen kWh-Zähler verfügen, der bestimmte Bedingungen erfüllt.

- Inkrafttreten und Außerkrafttreten
  - Diese Regelung gilt bis zu weiteren technologischen Entwicklungen, die eine Erstattung auf der Grundlage der tatsächlichen Stromkosten ermöglichen und durchführbar machen, und ist daher **vorübergehend**. Sie tritt am 1. Januar 2025 in Kraft und läuft am 31. Dezember 2025 aus, kann aber danach bei Bedarf verlängert werden.

Für Einzelheiten und weitere Fragen verweisen wir auf das Steuerrundschreiben bzw. den FÖD Finanzen.

Mobilitätsbudget

Arbeitgeber

- Der Arbeitgeber muss über einen **ununterbrochenen** Zeitraum von **wenigstens 36 Monaten** ein oder mehrere Betriebsfahrzeuge zur Verfügung gestellt haben; es gilt eine Ausnahmeregelung für diesen Zeitraum für Unternehmen, die noch keine 36 Monate bestehen (ausgenommen der Fortsetzung der Aktivitäten einer natürlichen oder anderen Rechtsperson). Diese neuen Arbeitgeber können ebenfalls das Mobilitätsbudget einführen, wenn sie einem oder mehreren Arbeitnehmern ein Betriebsfahrzeug zur Verfügung stellen.
- Der Arbeitgeber muss **eine Einführung des Mobilitätsbudgets im Unternehmen bereitstellen**, es bekannt machen und eventuelle Bedingungen mitteilen.

Arbeitnehmer

- Ab dem 1. Januar 2022 kann der Arbeitnehmer sofort einsteigen, auch wenn er vorher keinen Dienstwagen hatte oder keinen Anspruch auf einen solchen hatte.
- Der Arbeitnehmer, der über verschiedene Betriebsfahrzeuge verfügen kann, kann das Mobilitätsbudget nur im Austausch gegen ein (1) Betriebsfahrzeug erhalten. Der Eintausch des anderen Fahrzeugs kann nicht zu einem zusätzlichen Mobilitätsbudget führen.
- Bei der Vergabe seines Mobilitätsbudgets darf er **nur über ein „umweltfreundliches“ Betriebsfahrzeug** gemäß der „Säule 1“ des Mobilitätsbudgets verfügen (siehe unten).

Betriebsfahrzeug

- Nur die Betriebsfahrzeuge, für die ein **Solidaritätsbeitrag** geschuldet wird (oder geschuldet würde) und für die ein **allgemeiner Vorteil** berechnet wird (oder berechnet werden müsste), kommen in Betracht (d. h. bei einer (eventuellen) privaten Nutzung).

Das Mobilitätsbudget

- Der **Arbeitgeber entscheidet** selbst, ob er das Mobilitätsbudget einführt oder nicht. Er ist nicht dazu verpflichtet, es allen Arbeitnehmern zu ermöglichen, sondern kann beispielsweise eine Unterscheidung zwischen den verschiedenen objektiven Arbeitnehmerkategorien treffen oder angeben, welche Bedingungen zu erfüllen sind. Er kann beispielsweise zwischen verschiedenen objektiven Arbeitnehmerkategorien unterscheiden oder angeben, welche Bedingungen zu erfüllen sind.

- Nur Arbeitnehmer, die einen Firmenwagen haben oder aufgrund ihrer Funktionskategorie Anspruch darauf erheben, können sich entscheiden, den Wagen gegen ein Mobilitätsbudget einzutauschen. Sie sind nicht dazu verpflichtet. **Es handelt sich um eine Wahlmöglichkeit**.
- Wurde das Betriebsfahrzeug als Ersatz oder als **Lohnumwandlung (oder als sonstiger Vorteil auch beitragspflichtig)** gewährt, kann das gesetzlich vorgesehene System des Mobilitätsbudgets **nicht angewendet werden**.
- Das Mobilitätsbudget kann **ebenso wenig** für die **vollständige oder teilweise Ersetzung** oder Umwandlung von Löhnen, Prämien, Sachleistungen oder sonstigen Vorteilen oder Zuschlägen (auch wenn diese nicht beitragspflichtig sind) gewährt werden.
- Das System kann **angewandt werden**, wenn der Arbeitnehmer sein Recht auf ein Betriebsfahrzeug nicht genutzt und **stattdessen eine Ausgleichsentschädigung** oder einen Vorteil erhalten hat.
- Die Höhe des Mobilitätsbudgets beträgt mindestens 3.000,00 EUR und höchstens 1/5 des gesamten Bruttogehalts (Art. 2 Lohnschutzgesetz). In jedem Fall darf das Budget 16.000,00 EUR pro Kalenderjahr nicht überschreiten.
  - für 2025 beträgt der Mindestbetrag 3.164,00 EUR und der Höchstbetrag 16.875,00 EUR.
- Der Anspruch auf ein Mobilitätsbudget erlischt am ersten Tag des laufenden Monats bei einem **Funktionswechsel**, für den im Lohnsystem des Arbeitgebers kein Betriebsfahrzeug bereitgestellt wird.
- Bei einem **Funktionswechsel** oder einer Beförderung kann sich das Mobilitätsbudget erhöhen oder verringern.

Weitere Informationen und Erläuterungen zu den Mindest- und Höchstbeträgen finden Sie im Steuerrundschreiben 2024/C/19 zum Mobilitätsbudget.

Berechnung des Mobilitätsbudgets

Das Mobilitätsbudget entspricht dem **gesamten Kostenpreis des Betriebsfahrzeugs** (total cost of ownership - TCO) für den Arbeitgeber oder den Kosten, die ihm entstehen würden, da der Arbeitnehmer Anrecht auf dieses Betriebsfahrzeug erheben könnte. Der Kostenpreis enthält den Kaufpreis (Abschreibungskosten von 20 % pro Kalenderjahr) oder die Leasingkosten, die eventuellen Kraftstoffkosten, die Versicherungskosten, alle steuerlichen und steuerähnlichen Abgaben, die Parkkosten und die Kosten für die Autowäsche sowie alle sonstigen Kosten, die mit einem Firmenwagen verbunden sind

Bei der Festlegung des Mobilitätsbudgets kann der Arbeitgeber die Kosten für die Nutzung des Firmenwagens zu beruflichen Zwecken abziehen, sofern er dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten für berufliche Zwecke zusätzlich zum Mobilitätsbudget erstattet, wenn dieses gewährt wird.

Ab dem 1. Januar 2024 können die Arbeitgeber zwischen einer Berechnung auf der Grundlage der **tatsächlichen Kosten** oder einer **Pauschalwertformel** wählen. Die Wahl ist frei, aber wenn sie einmal getroffen wurde, sollte die Berechnungsmethode für alle Arbeitnehmer für 3 Jahre angewendet werden. Nach Ablauf der drei Jahre muss eine neue Wahl getroffen werden, oder die vorherige Wahl gilt als stillschweigend erneuert. Die abgeschlossenen Verträge bleiben in vollem Umfang in Kraft. Die Wahl einer anderen Berechnungsmethode nach Ablauf der 3-Jahres-Frist hat hierauf keinen Einfluss.

Verwendung des Mobilitätsbudgets

Der Arbeitgeber kann wählen, welche Ausgabenoptionen er welchen (Kategorien von) Arbeitnehmern anbietet. Er muss aber zumindest ein Angebot im Rahmen der 2. Säule machen. Wenn er eine Unterscheidung trifft, muss er diese auch objektiv begründen können. Der Arbeitgeber muss außerdem alle Mitarbeiter über die Ausgabenoptionen informieren. Der Arbeitnehmer kann dann frei entscheiden, wofür er sein Budget ausgibt.

Die Rechtsvorschriften sehen drei Kategorien (oder Säulen) vor, zwischen denen gewählt werden kann:

- **Säule 1** ein umweltfreundlicher Firmenwagen:
  - entweder ein Elektroauto;
  - oder ein Auto, das bestimmte Normen für den Ausstoß von CO_2 und Luftschadstoffen erfüllt. Das nach etwaigen Ausgaben in Säule 1 verbleibende Budget kann der Arbeitnehmer in Säule 2 und/oder 3 ausgeben.

- **Säule 2** ist der Sammelbegriff für eine ganze Reihe nachhaltiger Verkehrsmittel, darunter öffentliche Verkehrsmittel, organisierte kollektive Beförderung, Fahrräder, Elektromotorräder, Carsharing Fahrzeuge usw. In diesem Rahmen werden bestimmte Wohnkosten, insbesondere Mieten sowie Zins- und Tilgungszahlungen für Hypothekendarlehen, für eine Wohnung in der Nähe des Arbeitsplatzes (maximal 10 km) den nachhaltigen Verkehrsmitteln gleichgestellt.

- **Säule 3** schließlich ist der Saldo des Haushalts, der nach Abzug aller Ausgaben in den Säulen 1 und 2 verbleibt. Einmal im Jahr zahlt der Arbeitgeber diesen Betrag aus, nachdem er zuvor den Arbeitnehmerbeitrag von 38,07 % davon abgezogen hat

(der an das LSS abgeführt wird).

Weitere Informationen zur Anwendung der Formeln für die Berechnung der Ausgaben in Pfeiler 1 und der Höhe des Mobilitätsbudgets finden Sie im Steuerrundschreiben 2024/C/16 über das Mobilitätsbudget.

Auswirkungen

- Ein Arbeitgeber kann das Mobilitätsbudget selbst verwalten oder auf eine Mobilitätsrechnung zurückgreifen, die von einem zugelassenen Herausgeber verwaltet wird.
  - Ausnahme: Fahrtkostenentschädigungen, die der Arbeitgeber in den letzten drei Monaten vor der Beantragung des Mobilitätsbudgets zusätzlich zum Dienstwagen gewährt hat, bleiben auch nach Einführung des Mobilitätsbudgets steuerfrei. Es handelt sich also nur um Beträge in der gleichen Größenordnung.

Verwaltung der Mobilitätsrechnung

- Der Arbeitgeber kann das Mobilitätsbudget selbst verwalten oder ein von einem zugelassenen Emittenten verwaltetes Mobilitätskonto nutzen.

- Wählt der Arbeitnehmer ein umweltfreundliches Betriebsfahrzeug, so ist darauf jedes Quartal ein CO2-Solidaritätsbeitrag auf umweltfreundliche Fahrzeuge zu entrichten. Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei um einen anderen Code als die normalen CO2-Beiträge handelt, der aber auf die gleiche Weise berechnet wird.
- Wichtig ist jedoch, dass die Arbeitnehmer immer einen **Überblick** über ihr Mobilitätskonto haben.

Formalitäten, Beiträge und Meldung an das LSS

Verfahren

Antrag und Antwort erfolgen schriftlich, und eine positive Entscheidung ist Teil des Arbeitsvertrags.

Umweltfreundliches Auto: jedes Quartal

- Entscheidet sich der Arbeitnehmer für den umweltfreundlichen Firmenwagen, so wird für das umweltfreundliche Auto vierteljährlich ein CO_2-Solidaritätsbeitrag fällig. Beachten Sie, dass es sich hierbei um einen anderen Code als bei den regulären CO_2-Beiträgen handelt, der jedoch auf dieselbe Weise berechnet wird.
- Der (steuerliche) Vorteil des Arbeitnehmers für die Nutzung des umweltfreundlichen Firmenwagens ist zu deklarieren (DmfA-Lohncode 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*)).
- Das Nummernschild des umweltfreundlichen Autos wird auf Unternehmensebene mit einem speziellen Hinweis in einer neuen Zone versehen, dass es sich um ein umweltfreundliches Auto handelt.

Restsaldo: einmal pro Jahr

- Einmal im Jahr, im Prinzip am Ende des Kalenderjahres und spätestens im Januar des folgenden Kalenderjahres, zahlt der Arbeitgeber den **Restbetrag** an den Arbeitnehmer aus. Davon zieht er zunächst einen **besonderen Arbeitnehmerbeitrag von 38,07 %** ab. Damit erwirbt der Arbeitnehmer auch bestimmte soziale Rechte (Krankheit, Arbeitslosigkeit und Rente).
- Dieser Saldo (auch wenn er „0,00 EUR“ beträgt) wird unter dem **DmfA-Lohncode 29** gemeldet. Der fällige Beitrag wird auf der Ebene der Arbeitnehmerzeile angegeben. In der vierteljährlichen Meldung wird auch der **Betrag des Mobilitätsbudgets** selbst im **Infoblock Beschäftigung der DmfA** angegeben.

Für Alternativen ausgegebenes Budget: keine spezifische Meldung

- Der Teil des Budgets, der für **Alternativen** ausgegeben wird, sollte nicht angegeben werden.

Fragen und Kontakt

Auf der Seite #Mobilitätsbudget (*https://mobiliteitsbudget.be/nl*) erhalten Sie einen Überblick über die Maßnahme sowie eine Erläuterung einiger arbeits-, sozial- und steuerrechtlicher Aspekte. Des Weiteren finden Sie hier auch ein Kontaktformular.

Mahlzeitschecks

Lohncharakter

Kollektives Arbeitsabkommen

Die Gewährung von Mahlzeitschecks muss in einem kaa festgehalten worden sein, der auf Sektor- oder Unternehmensniveau geschlossen wurde. Wenn ein solcher Vertrag aufgrund des Fehlens einer Gewerkschaftsvertretung nicht geschlossen werden kann oder wenn es sich um eine Personalkategorie handelt, für die derartige Verträge nicht üblich sind, kann 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 Tagesarbeit in Teilzeit, 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.

- wenn unterschiedliche Arbeitsregelungen für Leistungen innerhalb der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten und/oder
- wenn unterschiedliche Arbeitsregelungen für Leistungen innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten bestehen.

Wenn innerhalb einer Gruppe unterschiedliche Arbeitsregelungen bestehen, darf die alternative Zählung ausschließlich für diese Gruppe oder das gesamte Unternehmen angewendet werden. Dieses System bietet den Arbeitgebern die Möglichkeit, Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmern, die in einem System mit gleicher Arbeitszeit beschäftigt sind, aber unterschiedlichen Arbeitsregelungen unterliegen, zu vermeiden.

Nur Unternehmen, die verpflichtet sind, bei Mehrleistungen Artikel 26bis des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 anzuwenden, können das System nutzen. Öffentliche Einrichtungen können dieses System analog anwenden, auch wenn sie nicht unter dieses Gesetz fallen.

Arbeitsregelung:

Hierbei handelt es sich um die Anzahl der Tage pro Woche, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet (ungeachtet der Anzahl der Stunden pro Tag).

- Beispiel 1: Im Unternehmen A arbeiten die Vollzeitkräfte (38 Std.) nur in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (19 Std. oder 30 Std.) arbeiten ebenfalls nur in einer 5-Tage-Regelung. Hier kann die alternative Zählung **nicht** angewandt werden.
- Beispiel 2: Im Unternehmen B arbeiten die Vollzeitkräfte (38 h) nur in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (19 Std. oder 30 Std.) arbeiten nur in einer 4-Tage-Regelung. Hier kann die alternative Zählung **nicht** angewandt werden.
- Beispiel 3: Im Unternehmen C arbeiten ausschließlich Vollzeitbeschäftigte (38 Std.). 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.
- Beispiel 4: Im Unternehmen B arbeiten die Vollzeitkräfte (38 Std.) nur in einer 5-Tage-Regelung. Die Teilzeitarbeitnehmer (30 Std.) arbeiten in einer 4-Tage-Regelung, andere (19 Std.) in einer 3-Tage-Regelung. Hier **kann** eine alternative Zählung für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten oder auch das gesamte Unternehmen angewendet werden.

Zählung:

Anzahl der **tatsächlich** geleisteten Stunden des Arbeitnehmers während des Quartals / **normale** Tagesdauer im Unternehmen und aufrunden auf die höhere Einheit.

Die Anzahl der Mahlzeitschecks muss auf eine Höchstzahl von Tagen, an denen ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer Arbeit im Unternehmen verrichten kann, beschränkt werden.

Normale Tagesdauer:

Die Zahl der Stunden pro Tag, an denen üblicherweise gearbeitet wird (also nicht die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche). In vielen Unternehmen mit einer 40-Stunden-Woche in einer 5-Tage-Regelung sind dies 8 Stunden pro Tag. Arbeitszeitermäßigungstage und -stunden sind **keine tatsächlich** geleisteten Stunden.

- Beispiel 1: Ein Unternehmen beschäftigt Wochenendarbeiter und Wochenarbeiter. Die alternative Zählung wird für das gesamte Unternehmen (sowohl Wochenendarbeiter, als auch Wochenarbeiter) angewendet.
  In der Annahme, dass Wochenarbeiter in einer 5-Tage-Woche von 38 Stunden arbeiten, wird die normale Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag für die Referenzperson‘ 7,6 betragen (38/5). Dies ergibt bei einer vollständigen tatsächlichen Beschäftigung:
  - (tatsächlich geleistete Stunden auf Quartalsbasis/normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag = (65 x 7,6) /7,6 = 65 Mahlzeitschecks auf Quartalsbasis für einen Wochenarbeiter.
  - (tatsächlich geleistete Stunden auf Quartalsbasis/normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag = (26 x 12)/7,6 = 42 Mahlzeitschecks auf Quartalsbasis für einen Wochenendarbeiter.
- Beispiel 2: In einem Unternehmen gibt es sowohl Wochenend- als auch Wochenarbeiter. Die alternative Zählung wird nur auf Wochenendarbeiter angewandt (die andere Arbeitsregelungen haben)
  - Für Wochenarbeiter wird das Prinzip von 1 Mahlzeitscheck pro Tag angewendet.
  - Für die Wochenendarbeiter (12 Stunden/Tag) wird die alternative Zählung angewendet. in diesem Fall wird die ‚normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag der Referenzperson‘ 12 betragen (24/2).
    Dies ergibt bei einer vollständigen tatsächlichen Beschäftigung:
    - (tatsächlich geleistete Stunden auf Quartalsbasis/normale Anzahl Arbeitsstunden pro Tag = 312/12 = 26 Mahlzeitschecks auf Quartalsbasis für einen Wochenendarbeiter.

Unternehmen, die sich für diese Alternative entscheiden, müssen sie **per KAA** oder in Ermangelung dessen in der Arbeitsordnung für Unternehmen mit durchschnittlich weniger als fünfzig Beschäftigten, die keine Gewerkschaftsdelegation eingerichtet haben, festlegen. Im KAA oder in der Arbeitsordnung ist festgelegt, wie viele Stunden pro Tag im Unternehmen normalerweise gearbeitet werden und wie die maximale Anzahl der Arbeitstage im Unternehmen im Quartal berechnet wird. Diese Bestimmung sollte nicht im Widerspruch zum Arbeitsrecht stehen.

Die elektronischen Schecks werden dem Mahlzeitscheckkonto des Arbeitnehmers jeden Monat in einer oder mehreren Tranchen gutgeschrieben, je nach der Anzahl der Tage in diesem Monat, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeit leisten soll. Spätestens am letzten Tag des ersten Monats, der auf das Quartal folgt, wird die Anzahl der Schecks mit der genauen Anzahl der Tage abgeglichen.

Als Lohn gelten alle zu viel und zu wenig ausgestellten Schecks. Die Ermittlung der Anzahl der zu viel oder zu wenig zugeteilten Schecks basiert auf der Situation am Ende des ersten Monats nach dem Quartal, 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 zu viel oder zu wenig gewährt wurden, 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.

Reaktivierungsverfahren

Der Königliche Erlass vom 22. November 2022 sieht ein **Reaktivierungsverfahren** für abgelaufene Essens-, Öko-, Konsum- und Corona-Prämiengutscheine ab dem 1. Dezember 2022 vor.

Innerhalb von 3 Monaten nach dem Verfallsdatum der jeweiligen Schecks kann der Arbeitnehmer beim Aussteller der Schecks einen einmaligen Antrag auf Reaktivierung stellen. Dieser Antrag ist unabhängig von der Anzahl der Schecks kostenlos. Reaktivierte Schecks haben eine Gültigkeitsdauer von 3 Monaten. Das Verfallsdatum berücksichtigt die bereits erfolgten Verlängerungen der betreffenden Schecks im Rahmen der Corona-Maßnahmen.

Bei späteren Anträgen kann vom Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Schecks ein Beitrag von bis zu 5 EUR verlangt 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

Die Beteiligung des Arbeitnehmers muss mindestens **1,09 EUR** betragen. Alle Schecks mit einem Arbeitnehmeranteil von weniger als 1,09 EUR sind Lohn.

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

Stellt der Arbeitgeber die tatsächlichen Kosten für eine oder mehrere Mahlzeiten (mit Ausnahme des Frühstücks) an einem Tag in Rechnung, muss der Arbeitgeberanteil des Mahlzeitschecks einmal von der Gesamtvergütung für diesen Tag abgezogen werden, unabhängig von der Dauer des Arbeitstages und der Anzahl der vom Arbeitgeber erstatteten 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 Anteils des Arbeitnehmers, werden auf der in Artikel 15 Absatz 1 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer genannten Abrechnung angegeben.

Kontrolle vor der Nutzung

Vor der Verwendung der elektronischen Mahlzeitschecks kann der Arbeitnehmer den Saldo und die Gültigkeitsdauer der zugewiesenen Mahlzeitschecks, die noch nicht verwendet wurden, überprüfen.

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 Selbstständigen 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 Verwendung elektronischer Mahlzeitschecks darf für den Arbeitnehmer keine Kosten verursachen, außer bei Diebstahl oder Verlust unter den Bedingungen, die im Kollektiven Arbeitsabkommen auf Sektor- oder Unternehmensebene festgelegt sind, oder in der Arbeitsregelung, wenn die Gewährung durch eine individuelle schriftliche Vereinbarung geregelt ist. In jedem Fall dürfen die Kosten für den Ersatzträger bei Diebstahl oder Verlust den Nennwert eines Mahlzeitschecks nicht übersteigen.

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 Arbeitsabkommen und paritätischen Kommissionen 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.

Solange der Arbeitgeber sicherstellt, dass der Preis, den er in der Betriebskantine verlangt, nicht niedriger ist als die Intervention des Arbeitgebers bei den von ihm vergebenen Mahlzeitschecks, gibt es kein Problem. Schließlich hat der Arbeitnehmer dann keinen doppelten Vorteil.

Arbeitgeber, die Mahlzeitschecks von unterschiedlichem Wert vergeben, müssen sicherstellen, dass der höchste Betrag des Arbeitgeberbeitrags zu den Mahlzeitschecks den Preis der in ihrer Kantine servierten Mahlzeit nicht 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 Kumulierungsproblem bei Mahlzeitschecks. In diesem Fall steht es dem Arbeitnehmer frei, sich die Mahlzeit mit oder ohne Mahlzeitscheck anrechnen zu lassen.

Wenn ein Betriebsrestaurant Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis anbietet, müssen Mitarbeiter, die Mahlzeitschecks erhalten, den Gegenwert eines vollen Mahlzeitschecks für den Erwerb einer Mahlzeit aufwenden.

Wenn Mitarbeiter, die Mahlzeitschecks erhalten, im Rahmen einer Teambuilding-Veranstaltung eine kostenlose Mahlzeit in der Betriebskantine zu sich nehmen, sollte ihnen grundsätzlich auch der Gegenwert eines vollen Mahlzeitschecks in Rechnung gestellt werden, es sei denn, diese kostenlose Mahlzeit wird nur gelegentlich und höchstens zweimal pro Jahr während einer Teambuilding-Veranstaltung angeboten.

Öko-Schecks

Kollektives Arbeitsabkommen

Die Gewährung von Mahlzeitschecks muss in einem KAA festgehalten worden sein, der auf Sektor- oder Unternehmensniveau geschlossen wurde. Wenn ein solcher Vertrag aufgrund des Fehlens einer Gewerkschaftsvertretung nicht geschlossen werden kann oder wenn es sich um eine Personalkategorie handelt, für die derartige Verträge nicht üblich sind, kann 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.

Reaktivierungsverfahren

Erweiterung der Verwendungsmöglichkeiten und Verlängerung der Gültigkeitsdauer

Innerhalb von 3 Monaten nach dem Verfallsdatum der jeweiligen Schecks kann der Arbeitnehmer beim Aussteller der Schecks einen einmaligen Antrag auf Reaktivierung stellen. Dieser Antrag ist unabhängig von der Anzahl der Schecks kostenlos. Reaktivierte Schecks haben eine Gültigkeitsdauer von 3 Monaten. Das Verfallsdatum berücksichtigt die bereits erfolgten Verlängerungen der betreffenden Schecks im Rahmen der Corona-Maßnahmen.

Bei späteren Anträgen kann vom Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Schecks ein Beitrag von bis zu 5 EUR verlangt werden.

Öko-Schecks in Papierform können bis zum 31. Dezember 2021 ausgestellt werden und sind bis zum 31. Dezember 2023 gültig.

Ökologischer Charakter

Öko-Schecks dürfen ausschließlich für den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Charakter verwendet werden, die in der Anlage des KAA Nr. 98 aufgenommen sind, das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossen wurde.

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

Der Bruttobetrag der Öko-Schecks wird in der Abrechnung gemäß Artikel 15 Absatz 1 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Gehälter der Arbeitnehmer angegeben.

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

Ab dem 1. Januar 2022 können nur noch elektronische Öko-Schecks ausgestellt 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 Selbstständigen 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.

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

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 die Paritätischen Kommissionen fallen, unter denselben Zuweisungsbedingungen Öko-Schecks sozialversicherungsbefreit anwenden.

Corona-Pandemie - Konsumscheck

Reaktivierungsverfahren

Erweiterung der Verwendungsmöglichkeiten und Verlängerung der Gültigkeitsdauer

Innerhalb von 3 Monaten nach dem Verfallsdatum der jeweiligen Schecks kann der Arbeitnehmer beim Aussteller der Schecks einen einmaligen Antrag auf Reaktivierung stellen. Dieser Antrag ist unabhängig von der Anzahl der Schecks kostenlos. Reaktivierte Schecks haben eine Gültigkeitsdauer von 3 Monaten. Das Verfallsdatum berücksichtigt die bereits durchgeführten Erneuerungen der jeweiligen Schecks im Rahmen der Corona-Maßnahmen.

Bei späteren Anträgen kann vom Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Schecks ein Beitrag von bis zu 5 EUR verlangt werden.

Die Kaufkraftprämie entspricht dem Lohnbegriff, wenn sie nicht gleichzeitig alle nachstehend aufgeführten Bedingungen erfüllt. Die Kaufkraftprämie, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt wird, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, entspricht immer dem Lohnbegriff.

Auf die Kaufkraftprämie muss ein Sonderbeitrag geleistet werden. Er ist vergleichbar mit dem Sonderbeitrag zur Corona-Prämie. Die entsprechenden Verordnungen wurden bereits vom Plenum der Kammer angenommen, aber noch nicht veröffentlicht.

Zu den erforderlichen Vereinbarungen

Die Gewährung der Kaufkraftprämie muss in einem **KAA** enthalten sein, der auf Sektor- oder Unternehmensebene abgeschlossen wird. Kann ein solches Abkommen in Ermangelung einer Gewerkschaftsdelegation nicht geschlossen werden oder handelt es sich um eine Personalkategorie, für die ein solches Abkommen nicht üblich ist, so kann die Zuweisung durch eine **schriftliche Einzelvereinbarung** geregelt werden. In diesem Fall darf die Kaufkraftprämie nicht höher sein als der höchste per KAA gewährte Betrag in demselben Unternehmen.

- Im Falle eines KAA für einen (Teil-)Sektor muss es 2 Definitionen enthalten:
  - Was ist unter einem hohen Gewinn im Jahr 2022 zu verstehen?
  - Was ist unter einem außergewöhnlich hohen Gewinn im Jahr 2022 zu verstehen?
- Im Falle eines Unternehmens-KAA sollte eine Begründung hinzugefügt werden, dass es sich um ein Unternehmen handelt, in dem während der Krise gute Ergebnisse erzielt wurden.

Beide Möglichkeiten bestehen nebeneinander. Auch ein sektorales KAA schließt Initiativen auf Unternehmensebene nicht aus. Ein Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern, die unter ein Sektor-KAA fallen, einen **Zuschlag** im Rahmen des zulässigen Gesamthöchstbetrags von 750,00 EUR gewähren. Auch dieser Zuschlag fällt nicht unter den Lohnbegriff. Der Sonderbeitrag ist auch hierfür fällig. Es gelten die üblichen Bedingungen, nämlich

- Für Unternehmen, die eine Gewerkschaftsdelegation haben, ist ein Unternehmens-KAA obligatorisch,
- Andernfalls sollte sie in eine Einzelvereinbarung aufgenommen werden, in der es keine willkürlichen Unterscheidungen zwischen Arbeitnehmern geben sollte (dies gilt auch für Einzelvereinbarungen, wenn es keine Sektor-KAA gibt).

Wird ein Sektor-KAA abgeschlossen und sieht auf Unternehmensebene bereits ein Unternehmens-KAA eine Kaufkraftprämie vor, so ist die **Summe** beider Prämien auf 750,00 Euro zu begrenzen.

Über die Daten

Der **Beschluss über die Gewährung** der Kaufkraftprämie und der **Anspruch darauf** müssen vor **dem 1. Januar 2024** gefasst und in ein **kollektives Abkommen oder eine Einzelvereinbarung aufgenommen werden**, das bzw. die spätestens am 31. Dezember 2023 geschlossen wird.

Auch darf die Kaufkraftprämie nur vom **1. Juni 2023** bis zum 31. Dezember 2023 **gewährt werden.**

Die **effektive Auszahlung** der Kaufkraftprämie ist **bis spätestens 31. März 2024** möglich. Die Frist für die Gewährung und die Aufnahme in einen Tarifvertrag oder einen Einzelvertrag bleibt der 31. Dezember 2023. Bei einer Gewährung im Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. März 2024 bleibt die Kaufkraftprämie an den Zeitraum gebunden, in dem der Anspruch aufgrund des

Gewährungsvertrags entstanden ist.

Auf den Namen des Arbeitnehmers, Verwendung und Gültigkeitsdauer

Die Kaufkraftprämie wurde auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt. Diese Bedingung ist erfüllt, wenn die Gewährung und der Gesamtbetrag der Kaufkraftprämie auf dem individuellen Konto des Arbeitnehmers gemäß den Vorschriften über die Führung von Sozialdokumenten erscheinen. Sie kann ausgegeben werden:

- zur Bezahlung einer Mahlzeit oder zum Kauf von verzehrfertigen Lebensmitteln, oder
- für den Kauf von umweltfreundlichen Produkten und Dienstleistungen, die in der Liste im Anhang zum kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 98 des Nationalen Arbeitsrats aufgeführt sind (mögliche Produkte, die mit Öko-Schecks bezahlt werden können).

Auf den Papierschecks ist eindeutig vermerkt, dass sie bis spätestens 31. Dezember 2024 gültig sind und nur zur Bezahlung der oben genannten Produkte verwendet werden können. Die Wahl der Kaufkraftprämie auf Papier wird durch ein KAA oder durch eine schriftliche Einzelvereinbarung geregelt, wenn eine solche Vereinbarung nicht auf Unternehmensebene geschlossen werden kann oder wenn sie eine Personalkategorie betrifft, für die eine solche Vereinbarung nicht üblich ist.

Alle Kaufkraftprämien, die nicht auf diese Weise gewährt werden, gelten als Lohn.

Umtausch in Geld

Die Kaufkraftprämie kann weder ganz noch teilweise in Bargeld umgetauscht werden.

Betrag

Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Kaufkraftprämie darf 750,00 EUR pro Arbeitnehmer nicht übersteigen. Es wird unterschieden zwischen einer Prämie, die über ein KAA eines (Sub-)Sektors gewährt wird, und einem Unternehmens-KAA.

- Im Falle eines (sub)sektoralen KAA:
  - das Unternehmen, das im Jahr 2022 hohe Gewinne erzielt hat, kann Kaufkraftprämien von bis zu 500,00 EUR gewähren
  - das Unternehmen mit außergewöhnlich hohen Gewinnen im Jahr 2022 kann Kaufkraftprämien von bis zu 750,00 EUR gewähren.
- Im Falle eines Unternehmens-KAA und einer schriftlichen Einzelvereinbarung beträgt der Höchstbetrag 750,00 EUR.

Wie bereits erwähnt, kann ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, die unter einsektorales KAA fallen, eine **weitere Zulage** gewähren. Es gelten die üblichen formalen Bedingungen. Insgesamt können Kaufkraftprämien vom Arbeitgeber nur bis zu einem Höchstbetrag von 750,00 EUR pro Arbeitnehmer gewährt werden.

Corona-Prämie

Die Gewährung der Corona-Prämie muss in einem **Tarifvertrag** festgehalten worden sein, der auf Branchen- oder Unternehmensniveau geschlossen wurde. Wenn ein solcher Vertrag aufgrund des Fehlens einer Gewerkschaftsvertretung nicht geschlossen werden kann oder wenn es sich um eine Personalkategorie handelt, für die derartige Verträge nicht üblich sind, kann die Gewährung durch einen **schriftlichen individuellen Vertrag** geregelt werden. In diesem Fall darf der Betrag der Corona-Prämienschecks den durch einen Tarifvertrag im selben Unternehmen gewährten Höchstbetrag nicht überschreiten.

Ein Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern, die unter einen Branchentarifvertrag fallen, eine beitragsfreie **Zulage** gewähren. Es gelten die normalen Bedingungen, nämlich:

Konsumscheck – Corona-Maßnahme

Corona-Prämie

Ab dem 1. August 2021 bestand für Unternehmen, die in der Krise gute Ergebnisse erzielt haben, die Möglichkeit, eine einmalige Corona-Prämie zu gewähren. Die Gewährung der Corona-Prämie wurde in das frühere System des **Konsumschecks** integriert.Auf die Corona-Prämie musste ein Sonderbeitrag geleistet werden.

Über die Daten

Der **Beschluss über die Gewährung** der Corona-Prämie und **der Anspruch** darauf mussten **vor dem 1. Januar 2022** gefasst und in ein **kollektives Abkommen oder eine Einzelvereinbarung** aufgenommen werden, das bzw. die spätestens am 31. Dezember 2021 geschlossen wurde. Es genügte, dass das KAA bis spätestens bis 31. Dezember 2021 unterzeichnet wurde.

Andere Formalitäten, wie die Entscheidung, dass die Corona-Prämienschecks elektronisch ausgestellt werden, und die **tatsächliche Ausstellung** der Corona-Prämienschecks konnten bis **spätestens 31. März 2022'** erledigt werden.

Die Corona-Prämienschecks können ausgegeben werden:

- in Gaststätten,
- in Einzelhandelsgeschäften, die bei gleichzeitiger physischer Anwesenheit des Verbrauchers in der Niederlassungseinheit dem Verbraucher Waren oder Dienstleistungen anbieten, einschließlich Reparaturdienstleistungen, bei denen der Verbraucher die zu reparierende Ware selbst in das Geschäft bringt und abholt,
- in Wellness-Zentren, darunter Saunen, Solarien, Whirlpools, Dampfbäder und Hammams,
- in Schönheitssalons, nichtmedizinischen Fußpflegesalons, Nagelstudios, Massagesalons, Friseursalons, Tattoo- und Piercingstudios,
- in Fahrschulen
- für Aktivitäten, die unter der paritätischen Kommission für touristische Attraktionen (PK 333) aufgeführt sind, wie Vergnügungsparks, Zoos, Schlösser und Museen,
- in Kinos und anderen Einrichtungen, die zum Kultursektor gehören und von der zuständigen Behörde anerkannt, zugelassen oder subventioniert werden,
- und auf Bowlingbahnen, in Schwimmbädern und Fitnesszentren, sowie in Sportvereinen, für die ein Verband besteht, der von den Gemeinschaften anerkannt oder subventioniert wird, oder die zu einem der nationalen Verbände gehören.

Konsumscheck – Corona-Maßnahme

Konsumschecks

Zur Unterstützung des Hotel- und Gaststättengewerbes, der Kultur, des Sports und des Einzelhandels, die mit einer langen Schließung konfrontiert waren, wurde den Arbeitgebern die Möglichkeit eingeräumt, ihren Mitarbeitern im Jahr **2020** LSS- und steuerfreie **Konsumschecks** auszuhändigen.

Konsumschecks in Sektoren, die deren Gewährung nach einem Finanzierungsbeschluss der finanzierenden Föderalbehörde oder des finanzierenden Gliedstaats im Zeitraum vom 1. November 2020 bis einschließlich 31. Dezember 2020 beschlossen haben, konnten **bis einschließlich 30. Juni 2021** gewährt werden. Dies betrifft die einmalige Solidaritätsprämie nach dem Konsumschecksystem für das Personal der föderalen Gesundheitssektoren Die Gewährungsmodalitäten waren ähnlich wie bei der Corona-Prämie.

Erweiterung der Verwendungsmöglichkeiten und Verlängerung der Gültigkeitsdauer

Ab dem **1. August 2021** werden die Verwendungsmöglichkeiten erweitert und entsprechen denen für die Corona-Prämie. Die Gültigkeit der Konsumschecks, die noch bis zum 31. Dezember 2021 eingelöst werden können, wird ebenfalls bis zum **31. Dezember 2022** verlängert.

Sport-/Kulturschecks

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.

Gültigkeitsdauer

Auf dem Sport-/ Kulturscheck in Papierform ist eindeutig vermerkt, dass seine Gültigkeit auf 15 Monate begrenzt ist, und zwar ab dem Datum seiner Aushändigung an den Arbeitnehmer (= Moment, in dem der Arbeitnehmer die Gutscheine mit einer Gültigkeit von 15 Monaten nach dem Ende des Monats, in dem die Gutscheine ausgestellt wurden, erhält), und dass er nur akzeptiert werden kann:

- von den Akteuren, die kulturelle Aktivitäten organisieren, die zu den in Artikel 4 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 gemeinten Angelegenheiten gehören und durch die zuständige Stelle anerkannt, genehmigt oder bezuschusst wurden, oder
- von Sportvereinen, für die ein Verband besteht, der von den Gemeinschaften anerkannt oder bezuschusst wird, oder die zu einem der nationalen Sportverbände gehören.

Die Gültigkeit von Sport-/ Kulturschecks in elektronischer Form ist ebenfalls auf 15 Monate ab dem Zeitpunkt begrenzt, an dem der elektronische Sport-/Kulturgutschein auf dem Sport-/Kulturgutscheinkonto verbucht wird, und kann ebenfalls nur von den oben genannten Kulturveranstaltern und Sportverbänden akzeptiert werden.

Die vor dem 1. Juli 2024 nach den zu diesem Zeitpunkt geltenden Bestimmungen ausgestellten Sport-/ Kulturschecks behalten ihre Gültigkeit bis zum 30. September 2024.

Reaktivierungsverfahren

Innerhalb von 3 Monaten nach dem Verfallsdatum der jeweiligen Schecks kann der Arbeitnehmer beim Aussteller der Schecks einen einmaligen Antrag auf Reaktivierung stellen. Der erste Antrag ist unabhängig von der Anzahl der Schecks kostenlos. Reaktivierte Schecks haben eine Gültigkeitsdauer von 3 Monaten. Bei späteren Anträgen kann vom Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Schecks ein Beitrag von bis zu 5 EUR verlangt werden.

Die Möglichkeit der Reaktivierung gilt auch für vor dem 1. Juli 2024 ausgestellte und zu diesem Zeitpunkt noch gültige Sport-/Kulturschecks.

Anerkannter Aussteller

Sport-/Kulturschecks 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 Selbstständigen zuständigen Minister und dem Minister der Wirtschaft anerkannt wird.

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

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 paritätischen Kommissionen 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 40,00 EUR nicht, wobei diese Summe ggf. um 40,00 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 **ehrenvollen Auszeichnung** gewährt und überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer insgesamt 120,00 EUR nicht.

  Mit ‚ehrenvoller 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 40,00 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten und sofern der Gesamtwert mindestens 120,00 EUR und höchstens 1.000,00 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.

Die Prämien in Höhe von maximal 245,00 EUR anlässlich einer **Heirat** oder des gesetzlichen Zusammenwohnens (als Barzahlung, Geschenk oder in Form von Gutscheinen gewährt) gelten ebenfalls nicht als Lohn. Im Gegensatz zu anderen Schenkungen werden **Beiträge nur auf die Differenz fällig**, wenn dieser Betrag überschritten wird.

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

Die Beträge, die als Ergänzung zu den Vorteilen für die verschiedenen Zweige der sozialen Sicherheit zu betrachten sind, gelten nicht als Lohn. In diesem Sinne sollte der Begriff des sozialen Vorteils restriktiv ausgelegt werden. Es handelt sich nur um Ergänzungen zu:

- den gesetzlichen Pensionen;
- Arbeitslosengeld einschließlich des Beitrags seitens des LfA für Personen in Laufbahnunterbrechung oder Zeitkredit;
- Familienbeihilfen;
- Leistungen bei (Berufs-) Krankheit oder (Arbeits-) Unfall.
- Leistungen bei Berufskrankheit oder Arbeitsunfall

Es handelt sich also auch um Zuschläge zum Mutterschaftsgeld, den umgewandelten Mutterschaftsurlaub (Artikel 39 Absatz 6, Arbeitsgesetz vom 16. März 1971), den Vaterschafts- oder Geburtsurlaub (Artikel 30 Absatz 2, Arbeitsvertragsgesetz vom 3. Juli 1978), den Adoptionsurlaub und den Pflegeelternurlaub.

Die Ergänzungen, die nicht unter eine dieser Kategorien fallen, sind also nicht vom Lohnkonzept ausgeschlossen. Dazu gehören zum Beispiel eine Ergänzung zum Eingliederungseinkommen, Behindertenbeihilfe, Jugend- und Seniorenurlaub…

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.

SAB und SAEA.

Die Ergänzungsentschädigungen im Rahmen **des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB) oder eines Systems der Arbeitslosigkeit mit Ergänzungsentschädigung (SAEA)**, die der Arbeitgeber während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme durchgehend zahlt, gelten weiterhin als eine Ergänzungsentschädigung zusätzlich zu einem sozialen Vorteil. Nach dem heutigen Stand der Gesetzgebung gilt dies auch für die Fortzahlung der Ergänzungsentschädigungen 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).

Voraussetzung

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.

So wird das LSS zum Beispiel für die Arbeitslosenunterstützung die **Bedingung aufstellen, dass die Höhe der Ergänzung** nicht dazu führen darf, dass der Arbeitnehmer netto mehr erhält, als wenn er gearbeitet hätte.

Das heißt, dass:

- zusätzlich zur LfA-Unterstützung und eventuellen Zulagen pro Tag im Falle von „zeitweiliger Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt“ auch Ergänzungen berücksichtigt werden müssen, die von einem Fonds für Existenzsicherung gewährt werden.
- der Arbeitgeber alle Arbeitnehmer der gleichen Kategorie gleich behandeln muss; dies kann
  - entweder durch Verrechnung bis zu einem bestimmten Prozentsatz des Nettoentgelts geschehen
  - oder durch Zahlung eines Pauschalbetrags an alle erfolgen, wobei zu berücksichtigen ist, dass selbst die Arbeitnehmer mit den niedrigsten Löhnen nicht mehr erhalten dürfen, als sie erhalten hätten, wenn sie gearbeitet hätten
- bei Arbeitnehmern mit variablem Lohn der Durchschnittslohn der Vormonate berücksichtigt werden darf
- nur Löhne berücksichtigt werden dürfen, auf die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind; Ergänzungen dürfen daher Leistungen wie Mahlzeitschecks usw. nicht berücksichtigen
- netto nicht heißt, dass vom Nettomonatslohn und dem Nettobetrag der Ergänzungen und LfA-Unterstützung ausgegangen werden sollte, sondern dass zu berücksichtigen ist, dass für den Lohn, die LfA-Unterstützungen und die Ergänzungen andere Berufssteuervorabzüge gelten; es sind daher am besten die jeweiligen steuerpflichtigen Bruttobeträge als Ausgangspunkt zu verwenden.

Es ist wichtig, in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die Rechtsprechung des Kassationshofes wiederholt darauf hingewiesen hat, dass eine Ergänzung der Vorteile, die den unterschiedlichen Zweigen der sozialen Sicherheit zugewiesen sind, zum Ziel haben muss, einen **Ausgleich für den Verlust von Einkommen aus Arbeit** oder **den Anstieg von Ausgaben durch das Auftreten eines der Risiken, die von den unterschiedlichen Zweigen der sozialen Sicherheit gedeckt sind, bilden muss.**

Eine Ergänzung zum Kindergeld, die als solche gewährt wird, um eine Lohnkürzung auszugleichen, oder als Teil eines Lohnoptimierungssystems, wie es in einem Cafeteria-Plan vorkommen kann, erfüllt diese Bedingungen nicht. Es muss ein ausgleichender Zusammenhang zwischen der Ergänzungsentschädigung und einem Anstieg der Ausgaben, die durch das Auftreten des Risikos, das durch den Kindergeldzweig gedeckt ist, festgestellt werden können.

> Dies kann beispielsweise festgestellt werden, wenn der Arbeitgeber im Namen seines Arbeitnehmers eine Versicherung für die Betreuung kranker Kinder abgeschlossen hat, Es besteht jedoch keinerlei ausgleichender Zusammenhang, wenn der Arbeitgeber Kosten erstattet, die ausschließlich mit der Erziehung und dem Unterhalt von Kindern zusammenhängen, wie z. B. Schulgebühren (Ausflüge, Sprachkurse usw.), Ferienlager, Kosten für Kinderbetreuung oder außerschulische Kinderbetreuung, selbst wenn diese durch Belege nachgewiesen werden.

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 den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen sind, eingeführt werden; Dies bedeutet, dass gestaffelte Zahlungen (vierteljährlich, monatlich usw.) als Lohnumwandlung zu betrachten sind und als solche sozialversicherungspflichtig sind.

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 7:204 des Gesellschaftsgesetzbuchs (dem früheren Artikel 609 des Gesellschaftsgesetzbuches), 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 7:204 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.

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.

Wer also die Innovationsprämie in Anspruch nehmen möchte, muss dem FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie einen Projektvorschlag zur Validierung vorlegen. Für weitere Informationen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an die Generaldirektion für Qualität und Sicherheit, Abteilung Normung und Wettbewerbsfähigkeit, North Gate II, Boulevard du Roi Albert II 16 - 1000 Brüssel. Telefon: 02 277 68 32 und 02 277 80 20 - 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: innovatiepremies@rsz.fgov.be. ~~Ansprechpartner ist Frau A. Desoete (Tel. 02 509 34 15).~~

Für die DmfA-Meldung ändert sich nichts.

Das Gesetz vom 3. Juli 2005, durch das die oben genannten Bedingungen festgelegt werden, tritt am 1. Januar 2006 in Kraft und wird für 2023-2024 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 mindestens 58 Jahren zu verringern, wird eine beitragsfreie Prämie eingeführt, die den finanziellen Verlust (teilweise) ausgleicht, wenn der Arbeitnehmer auf einen weniger belastenden Arbeitsplatz wechselt.

Es geht um:

- Maßnahmen im Rahmen der Umwandlung von Schicht- und Nachtarbeit
- Maßnahmen zur Erleichterung der Arbeitsbelastung (Funktionsänderung…)
- Übergang von einer Beschäftigung in Vollzeit 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 wird durch einen KAA innerhalb eines paritätischen Organs festgelegt; andernfalls kann die Zuteilung auf Unternehmensebene durch einen Betriebs-KAA oder eine Änderung der Arbeitsordnung oder auf Arbeitnehmerebene durch eine individuelle schriftliche Vereinbarung geregelt werden
- ein Branchen-KAA beschränkt eine gleichwertige oder vorteilhaftere Regelung auf Unternehmensebene nicht, sodass ein Unternehmens-KAA für das System des sanften Übergangs in den Branchen, in denen ein Branchen-KAA besteht, in Betracht kommen kann
- im KAA oder der Änderung der Arbeitsordnung ist ausdrücklich festgelegt, welche Maßnahmen im Rahmen der Umstellung von Schicht- und Nachtarbeit oder der Arbeitsentlastung Gegenstand dieser Entschädigung sind; ist die Zuteilung in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung festgelegt, muss auch die Maßnahme, die Gegenstand der Zuteilung dieser Entschädigung ist, ausdrücklich angegeben werden
- die Entschädigung wird von einem Fonds für Existenzsicherung oder vom Arbeitgeber gezahlt
- der KAA, die Änderung der Arbeitsordnung oder die individuelle schriftliche Vereinbarung 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 DmfA-Zone „Laufbahnmaßnahme“ an, dass es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der einen beitragsfreien „Sanften Übergang“ hat.

Lohn für Arbeitsanfänger

Arbeitgeber:

- nur Arbeitgeber, die unter das Gesetz über die KAA und paritätischen Kommissionen fallen, kommen in Betracht

Arbeitnehmer:

- jünger als 21 Jahre und wenigstens 18 Jahre am Ende des Monats
- eingestellt mit einem Erstbeschäftigungsabkommen Typ I (wenigstens Halbzeitvertrag)
- unmittelbar vor der Einstellung als Arbeitssuchender registriert
- ohne ‚Berufserfahrung‘
- nicht über einen Studentenvertrag beschäftigt
- nicht in einem Flexi-Job beschäftigt
- mit einem nichtreduzierten Lohn, der nicht über dem im Sektor üblichen Mindestlohn liegt, oder gegebenenfalls dem garantierten monatlichen Mindesteinkommen entspricht
- keinem Sektor angehören, der für Jugendliche zwischen 18 und 21 Jahren Mindestlöhne festlegt, die unter den Löhnen für 21-Jährige und älter liegen.

Die Lohnermäßigung darf nicht dazu führen, dass der nach KAA Nr. 43 festgelegte Lohn bei entsprechendem Dienstalter unterschritten wird

Bedingungen (T - 6) bis einschließlich (T - 3) - „Berufserfahrung“:

- der Jugendliche darf während des Referenzzeitraums nicht 2 oder mehr Quartale einer Beschäftigung von mehr als 4/5 einer Vollzeitstelle nachgehen
- bei der Bestimmung dieses Äquivalents werden Leistungen ausgeschlossen als:
  - Lehrling
  - Person in der individuellen Berufsausbildung bei einem anderen Arbeitgeber
  - Student mit Solidaritätsbeitrag
  - Jugendlicher bis einschließlich 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird
  - Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau
  - Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe
  - Flex-Job-Arbeitnehmer
- die **bezahlten** Zeiträume werden nicht berücksichtigt (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12 und 20)

Maximaler Reduzierungssatz:

- 6 % in den Monaten, in denen der Jugendliche am letzten Tag des Monats 20 Jahre alt ist
- 12 % in den Monaten, in denen der Jugendliche am letzten Tag des Monats 19 Jahre alt ist
- 18 % in den Monaten, in denen der Jugendliche am letzten Tag des Monats 18 Jahre alt ist

Formale Verpflichtungen:

- der Arbeitgeber muss die Dimona-Bestätigung ‚junger Arbeitnehmer ohne Erfahrung‘ erhalten haben, um eine Lohnreduzierung durchführen zu können
- der Arbeitgeber muss im Arbeitsvertrag festhalten, dass er den Mindestlohn reduziert und eine Zulage zahlt
- er darf den Lohn nur für die Monate reduzieren, in denen er eine Ausgleichszulage zahlt

Dimona:

- für jeden potenziell von der Maßnahme (Dimona „OTH“, „BCW“, „EXT“ „O17“, „S17“ oder „T17“) erfassten Jugendlichen, der unter 21 Jahre alt ist, wird geprüft, ob die Höchstbeschäftigungsbedingung vor dem Quartal erfüllt war; wenn es sich um einen „jungen Arbeitnehmer ohne Erfahrung“ handelt, wird über Dimona (Warnung) eine Mitteilung an den Arbeitgeber oder seinen Bevollmächtigten geschickt.
- keine Meldung erfolgt, wenn der Jugendliche **nicht** in Frage kommt
- die Meldung bedeutet nur, dass die Bedingung „keine Berufserfahrung“ erfüllt ist
- ab 1. März 2019 werden die Dimona-Bestätigungen verschickt
- ab Dezember 2019 berücksichtigt Dimona die vorherige Situation für aufeinanderfolgende Beschäftigungen (die Bedingung muss nicht erneut erfüllt werden)

DmfA:

Der Arbeitgeber gibt in der „DmfA-Zone Laufbahnmaßnahme“ an, dass es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der mit dem „Anfängerlohn“ Code „2“ beschäftigt ist.

Ausgleichszulage

Der Arbeitgeber, der den Lohn eines Berufsanfängers kürzt, zahlt dem jungen Menschen eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen dem Nettolohn, der auf der Grundlage des nicht gekürzten Bruttolohns berechnet wird, und dem Nettolohn, der auf der Grundlage des gekürzten Bruttolohns berechnet wird. Die Zulage wird um einen Prozentsatz des gekürzten Bruttolohns für Arbeitnehmer erhöht, die über das Landesamt für den Jahresurlaub oder eine Urlaubskasse bezahlt werden, so dass der Jugendliche zusammen mit der Ausgleichszulage das gleiche Netto erhält.

Die Maßnahme gilt ab dem 1. März 2019.

Weitere Informationen

Auf der Website des FÖD BASK finden Sie auf Niederländisch und Französisch auf der Seite ‚Starterslonen voor jongeren/Salaires de départ pour les jeunes' weitere Informationen über diese Maßnahme und die anwendbaren Lohnelemente.

Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

Die nicht an anderer Stelle besprochenen spezifischen Zulagen, Prämien oder Entschädigungen für statutarische Personalmitglieder werden zum sozialversicherungspflichtigen Lohn gerechnet.

Ausnahmen auf der Grundlage von Artikel 30, § 2, 4°

Für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen auf den Lohn von statutarischen Personalmitgliedern werden die Zulagen, Prämien oder Entschädigungen **ausgeschlossen**, 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 die Zulagen, Prämien und Entschädigungen in einem Erlass, einer Regelung oder einem Statut der Verwaltung vor dem 02.08.1990 festgelegt und von der zuständigen Verwaltung genehmigt wurden.

Mit „Zuteilungsmodalitäten" sind die Bedingungen gemeint, die in einem Erlass, einer Regelung oder einem Statut auf (lokaler) Ebene festgelegt und für die Gewährung der Zulage, Prämie oder Entschädigung maßgeblich sind, insbesondere:

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

Jede Änderung an einer der Modalitäten nach dem 01.08.1990 muss als eine Änderung des Erlasses, Reglements oder der Satzung betrachtet werden und hat zur Folge, dass die Zulage, Prämie oder Entschädigung den Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen werden. Jede Änderung der Zuteilungsmodalitäten wird vom LSS streng ausgelegt.

Die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben, werden nicht als Änderung der Zuteilungsmodalitäten betrachtet.

Für die Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit auf den Lohn der statutarischen Personalmitglieder werden **ebenfalls ausgeschlossen**:

- Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
- die Haushalts- und Standortentschädigung;
- 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 Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor.

Entschädigungen, die sich aus der Übertragung oder Lizenzierung von Urheberrechten und verwandten Schutzrechten im Bereich der Kunst ergeben

Was?

Es geht um die Befreiung von Entschädigungen, die ein Arbeitgeber für die Übertragung von Urheberrechten und verwandten Schutzrechten durch seinen Arbeitnehmer zahlt, sowie von gesetzlich geregelten Zwangslizenzen, die in Buch XI, Titel 5 des Wirtschaftsgesetzbuchs oder in ähnlichen Bestimmungen des ausländischen Rechts genannt sind und die sich auf Originalwerke der Literatur oder Kunst im Sinne von Artikel XI.165 des Wirtschaftsgesetzbuchs oder auf Leistungen ausübender Künstler im Sinne von Artikel XI.205 desselben Gesetzbuchs im Hinblick auf die Verwertung oder tatsächliche Nutzung dieser Rechte beziehen.

- van **auteursrechten en naburige rechten**, alsook van de **wettelijke en verplichte licenties** die bij wet zijn geregeld, bedoeld in boek XI, titel 5, van het Wetboek van economisch recht of in analoge bepalingen van buitenlands recht,
- die betrekking hebben op **originele werken van letterkunde of kunst** zoals bedoeld in artikel XI.165 van het Wetboek van economisch recht of op prestaties van **uitvoerende kunstenaars** zoals bedoeld in artikel XI.205 van hetzelfde Wetboek
- met het oog op de **exploitatie of het daadwerkelijk gebruik van deze rechten**.

Es handelt sich also um dieselben Entschädigungen, die auch im Steuerrecht vorgesehen sind. Diese Regelung wird ab dem 1. Quartal 2023 durch den Königlichen Erlass vom 7. April 2023 zur Änderung von Artikel 19 des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969 eingeführt.

Bedingungen?

- Der Arbeitnehmer wird für diese Rechte oder Lizenzen im Zusammenhang mit der Übertragung oder Lizenzierung an einen Dritten zur **öffentlichen Wiedergabe**, zur **öffentlichen Aufführung oder Darbietung oder zur Vervielfältigung** bezahlt,
- oder der Arbeitnehmer (ursprünglicher Rechteinhaber) ein **Zertifikat für Kunstwerke** besitzt.
- Diese (steuerfreien) Entschädigungen werden dem LSS gemeldet.

Einschränkungen?

Der Betrag der gewährten Entschädigungen darf 30 % des Gesamtbetrags des Folgenden nicht überschreiten:

- den Gesamtbetrag der sozialversicherungspflichtigen Löhne, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat
- und den Gesamtbetrag der Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem betreffenden Arbeitnehmer für die Übertragung oder Lizenzierung von Urheberrechten und verwandten Schutzrechten gewährt.
    - Sie beträgt also höchstens 30 % der **Summe** (= 100 %) dieser Entschädigungen (höchstens 30 %) und des LSS-pflichtigen Lohns (mindestens 70 %).

Beispiel

Jean ist als Angestellter in einer regulären Musikkapelle tätig. Er erhält einen monatlichen Bruttolohn von 3.500 EUR und eine Jahresendprämie von 3.000 EUR (und keine anderen Lohnbestandteile, wie z. B. die Nutzung eines Mobiltelefons mit vom Arbeitgeber bezahltem Abonnement). Sein Arbeitgeber will mit ihm eine Vergütung vereinbaren, damit er Jeans Darbietungen auf digitale Medien aufnehmen und veröffentlichen kann. Er kann eine maximale Vergütung von 1.607 EUR pro Monat bzw. 19.285 EUR pro Jahr zahlen:

- ((3.500 x 12) + 3.000 + (1.607 x 12))
- = 42.000 + 3.000 + 19.285
- = 64.284;
- 19.285 ist 30 % von 64.284.

Unter **LSS-pflichtigen Löhnen** ist die **Summe der Beträge zu verstehen, auf die ordentliche Sozialversicherungsbeiträge fällig werden** und die in den vierteljährlichen Meldungen für die 4 Quartale des Kalenderjahres anzugeben sind.

Folgendes **zählt** für die Ermittlung des Verhältnisses 30/70:

- Beitragspflichtige Sachleistungen werden auf den (in bestimmten Fällen pauschal festgesetzten) Wert angerechnet, auf den die normalen Sozialbeiträge erhoben werden.

Folgendes **zählt nicht** für die Ermittlung des zu berücksichtigenden Lohns:

- das doppelte Urlaubsgeld,
- Mahlzeitschecks, Öko-Schecks,
- Firmenwagen,
- Einlagen für eine außergesetzliche Pension, ...
- **Entlassungsentschädigungen** und **Abgangsurlaubsgeld**; Es handelt sich also um den Lohn für den Zeitraum der tatsächlichen Leistung.

Folgendes **zählt nicht** für die Ermittlung des Urheberrechtsanteils:

- direkt **über eine Verwaltungsgesellschaft gewährte Entschädigungen für die Übertragung von Urheberrechten**; über Verwaltungsgesellschaften gewährte Entschädigungen zählen nicht zur Ermittlung des 30/70-Verhältnisses; grundsätzlich zählen nur die **vom Arbeitgeber gewährten** Entschädigungen für die Übertragung von Urheberrechten, die in der DmfA gemeldet werden.

Bei Entschädigungen, die 30 % übersteigen, unterliegt der Teil der Entschädigung, der 30 % übersteigt, den normalen Beiträgen.

Die 30 % werden pro Kalenderjahr festgelegt. Das heißt, das Maß, in dem die Sozialversicherungspflicht überschritten wird, erst dann endgültig ist, wenn alle Daten für das Kalenderjahr bekannt sind.

Sowohl der Lohn als auch die Entschädigung werden marktwirtschaftlich festgelegt. Der Arbeitgeber hält die Nachweise der verschiedenen Bewertungselemente für das LSS bereit. Diese können bei einer Kontrolle angefordert werden.

DmfA?

Entschädigungen, die die Voraussetzungen für den Wegfall der Sozialversicherungspflicht in der DmfA erfüllen, werden unter Lohncode 47 gemeldet.

Die übersteigenden Entschädigungen fallen nicht unter die Beitragsbefreiung und sind daher beitragspflichtig. Sie werden je nach Fall mit Lohncode 1 (Betrag bezieht sich nur auf die im Meldequartal erbrachten Leistungen) oder Lohncode 2 (Betrag bezieht sich nicht nur auf die im Quartal erbrachten Leistungen, z. B. bei einer (halb-)jährlichen Zahlung) gemeldet.

Das LSS akzeptiert, dass eine Berichtigung im 4. Quartal vorgenommen wird, aber es bleibt immer möglich, Berichtigungen aus früheren Quartalen vorzunehmen.

Zusätzliche Bedingungen?

- Die Entschädigungen werden **nicht als Ersatz oder Umwandlung** von Löhnen, Beiträgen, Sachleistungen oder sonstigen sozialversicherungspflichtigen oder nicht sozialversicherungspflichtigen Leistungen oder Zuschlägen zu diesen gewährt.

- Dieses Verbot der Lohnumwandlung gilt nicht für Vorteile, die:
  - in der Einkommensteuererklärung für den Besteuerungszeitraum 2022 oder 2021, 2020, 2019 oder 2018 als bewegliches Einkommen im Sinne von Artikel 17, § 1, 5° des EStGB 92 angegeben werden
    - wobei die Höhe der Entschädigung auf den niedrigeren der folgenden Beträge für das Jahr 2022 oder 2021, 2020, 2019 oder 2018 begrenzt ist:
      - der Betrag, der in der Einkommensteuererklärung als bewegliches Einkommen im Sinne von Artikel 17, §1, 5°, EStGB 92 angegeben wird;
      - die Differenz zwischen der bei den Steuerbehörden gemeldeten Entschädigung und der beim LSS als Arbeitslohn gemeldeten Entschädigung;
  - der Arbeitgeber den in das LSS **umzuwandelnden Betrag vor Ende 2023** meldet und auf Anfrage einen Nachweis über den umgewandelten Betrag vorlegt; es handelt sich um den Betrag für das Jahr 2022, aber **wenn im Jahr 2022 nichts gemeldet wird** für 2021, 2020, 2019 bzw. 2018; auf diese Weise wird eine scheinbare Lohnsenkung bei Weiterbeschäftigung gerechtfertigt; in einer späteren Mitteilung wird das LSS mitteilen, wie und unter welchen Modalitäten.

- Arbeitgeber, die Autorenentschädigungen irrtümlich nicht beim LSS, aber bei den Steuerbehörden als solche deklariert haben, können diese immer noch **regularisieren**. Sie können die Situation jedes ihrer Arbeitnehmer mit dem LSS für die Jahre 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022 auf der Grundlage seiner steuerlichen Situation regeln im Hinblick auf mögliche Kontrollen, wenn sie mit den Steuerdaten konfrontiert werden. Zu diesem Zweck legt er **dem LSS eine Erklärung über alle Entschädigungen vor**, die dem LSS nicht gemeldet wurden und die den Beträgen entsprechen, die für die Jahre 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022 bei der Einkommensteuer als bewegliches Einkommen im Sinne von Artikel 17, §1, 5°, EStGB 92 gemeldet wurden.
  - Die regularisierten Beträge führen nicht mehr zu Beitragsnachzahlungen, Beitragszuschlägen, pauschalen Entschädigungen oder Verzugszinsen beim LSS.

- Zu diesem Zweck meldet dieser Arbeitgeber alle Entschädigungen, die dem LSS nicht gemeldet wurden und die den Beträgen entsprechen, die in der Einkommensteuererklärung für die Jahre 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022 als bewegliche Einkünfte im Sinne von Artikel 17, §1, 5°, EStGB 92 angegeben wurden. Hierfür wird der gleiche Lohncode 47 verwendet wie für die Meldung von Entschädigungen ab dem 1. Januar 2023.

Über die Möglichkeit der Regularisierung von Beträgen, die in der Vergangenheit nicht an das LSS gemeldet wurden

Der Königliche Erlass vom 27. September 2023 (BS vom 2. Oktober 2023) **sieht die Möglichkeit vor**, die Entschädigungen für die Übertragung oder Lizenzierung von Urheberrechten, die dem LSS nicht ordnungsgemäß gemeldet wurden, bis zum 31. Dezember 2023 zu regularisieren. Es ist eine Möglichkeit, keine Verpflichtung. Der einzige Zweck besteht darin, spätere Regularisierungen mit Nachzahlungen, Zuschlägen, Pauschalbeträgen oder Verzugszinsen zu vermeiden. Dies bedeutet auch, dass nach Ablauf der Frist für die Regularisierung die normalen Regularisierungen mit Beiträgen und Beitragszuschlägen auf zu Unrecht nicht gemeldete Entschädigungen angewendet werden.

Wer kommt für diese Regularisierungen in Frage?

Es handelt sich um Arbeitgeber, die Vergütungen für Leistungen zahlen:

- die ab dem 1. Januar 2023 in den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fallen und sich auf Originalwerke der Kunst und der Literatur oder auf ausführende Künstler beziehen
  - es handelt sich also **nicht** um berufliche Tätigkeiten, die von künstlerischen Leistungen getrennt sind
- im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder als beschäftigte Künstler gemäß Artikel 1 bis
- für die Übertragung von Urheberrechten.

Es handelt sich um alle Entschädigungen, die dem LSS nicht gemeldet wurden und die den Beträgen entsprechen, die für die Jahre 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022 bei der Einkommensteuer als bewegliches Einkommen im Sinne von Artikel 17, §1, 5°, EStGB 92 gemeldet wurden und auf die keine Sozialbeiträge entrichtet wurden.

Diese Meldung erfolgt durch nachträgliche Meldung dieser Beträge mit dem Lohncode 47 auf der DmfA, und zwar grundsätzlich für jedes Quartal, in dem solche Vergütungen gewährt wurden. Zur Vereinfachung dieser Meldung akzeptiert das LSS jedoch, dass der im Laufe eines Jahres gewährte Gesamtbetrag in der Meldung für das vierte Quartal des betreffenden Jahres angegeben wird. Es handelt sich um zu regularisierende Beträge, für die **keine Beitragsnachzahlungen, Beitragszuschläge, pauschalen Entschädigungen oder Verzugszinsen beim LSS mehr anfallen**.

> Nach dem 31. Dezember 2023 ist eine rückwirkende Meldung mit Lohncode 47 für Leistungen vor dem 1. Januar 2023 nicht mehr möglich. Stellt das LSS nachträglich fest, dass solche Entschädigungen gewährt und nicht gemeldet wurden, sind für den nicht verjährten Zeitraum Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

Daher ist es im Gegensatz zu der nachstehenden Meldung des steuerpflichtigen Höchstbetrags angebracht, dass Arbeitgeber, die ab 2023 keine Entschädigungen für Urheberrechtsverzichte mehr gewähren, auch diese Meldung abgeben. Dies gilt auch für Arbeitgeber, die kein Personal mehr beschäftigen, und selbst wenn das Unternehmen nicht mehr existiert.

Diese Möglichkeit der rückwirkenden Meldung ohne Sozialversicherungsbeiträge gilt **nur für diejenigen, die diese Entschädigungen in der Vergangenheit nicht an das LSS gemeldet haben**. Diejenigen, die sie angemeldet und somit Beiträge dafür gezahlt haben, können diese Beiträge **nicht** zurückfordern.

Über die Mitteilung des umwandelbaren Höchstbetrags

Die Beitragsbefreiung gilt nicht, wenn die Entschädigung für den Verzicht auf das Urheberrecht als Ersatz oder zur Umwandlung von Lohn, Prämien, Sachleistungen oder anderen sozialversicherungspflichtigen oder nicht sozialversicherungspflichtigen Leistungen oder Ergänzungen zu diesen gewährt wurde.

Das Gesetz sieht jedoch eine Ausnahme für Beträge vor, die für die Übertragung der Urheberrechte oder die Erteilung einer Lizenz gezahlt werden und zuvor als Lohn an das LSS gemeldet wurden. Ab 2023 werden diese Beträge dann unter Lohncode 47 gemeldet, aber um zu überprüfen, dass es sich nicht um eine Lohnumwandlung handelt, ist eine Meldung des umzuwandelnden Höchstbetrags erforderlich. Diese Beträge wurden nämlich mit Lohncode 1 gemeldet (und werden auch nicht geändert). Der **zu übermittelnde Umwandlungsbetrag** muss über eine spezielle Anwendung gemeldet werden, die das LSS zu diesem Zweck auf dem Sozialversicherungsportal (für Unternehmen bzw. für Sozialsekretariate) zur Verfügung stellt.

In den Rechtsvorschriften ist die Rede von der Meldung des Betrags für 2022 oder, falls es keinen gibt, für 2021, 2020 usw.Das LSS legt diese Regel wie folgt aus: Wenn der auf der Grundlage des Jahres 2022 (oder des letzten Jahres, in dem Urheberrechte gewährt wurden) berechnete Betrag niedriger ist als der Durchschnitt der letzten fünf Jahre (2018-2022), kann dieser Durchschnitt als Höchstbetrag für die Umrechnung angegeben werden, um zu vermeiden, dass ein Betrag, der zu stark vom letzten Jahr

abweicht, die Situation zu stark beeinflusst.

Die Mitteilung des maximalen umwandelbaren Betrags ist nur für Arbeitnehmer erforderlich, die in den Jahren 2018 bis 2022 Urheberrechtsvergütungen aufgrund von Lohnvereinbarungen erhalten haben, die zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen wurden und unverändert fortbestehen.

salary_exclusions

Übersicht der Ausschlüsse

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

- Die in Form von **Arbeitsgeräten** oder **Arbeitskleidung** gewährten Vorteile.
- Die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, **Arbeitsgeräte** oder Arbeitskleidung zu stellen, zu entsprechen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.
- Die Beträge, die Arbeitnehmern zum **Beitritt in eine Gewerkschaft** gewährt werden, für höchstens 145,00 EUR pro Jahr und pro Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2017.
- Vorteile, die Arbeitnehmern durch einen Fonds für Existenzsicherung in Form von **Marken** gewährt werden und die durch Regelungen bestimmt sind, die vor dem 01.01.1970 in Kraft getreten sind.
- Beträge, die Arbeitnehmern in Anwendung der Gesetze über Pension, Kranken- und Invalidenversicherung, Arbeitslosigkeit, Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden.
- Die Entschädigungen, die Personen gewährt werden, deren Haupttätigkeit in einer Unterrichtsanstalt (Lehrer, Verwaltungsangestellter usw.) liegt und die als zusätzliche Leistung für denselben Arbeitgeber Aufsichts- und/oder Unterstützungstätigkeiten ausüben. Dies betrifft die Entschädigung für die **Beaufsichtigung im Kindergarten und in der Grundschule** (unter Ausschluss aller anderen Bildungsbereiche) und/oder für die Beaufsichtigung von Schülern im **Schülertransport** (unabhängig von der Unterrichtsanstalt, die diesen 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 Existenzsicherung 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 vorübergehenden Arbeitslosigkeit entspricht. Es betrifft eine Entschädigung (= einen Betrag unter dem normalen Bruttolohn), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Anwendung des K. E. 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 Sechstagewochenregelung 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.
- 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. Dabei handelt es sich um die Entschädigung von maximal 28,48 EUR pro Tag (ab dem 1. Juni 2024 wird sie 48,60 EUR und ab dem 1. März 2025 49,58 EUR betragen), die Betreuern für maximal 30 Tage pro Jahr gewährt wird.
- Die **Entlassungsentschädigung**, die ab 01.01.2014 gewährt wird.
- Ab 01.12.2015 bestimmte **Überstunden für auf Vollzeitbasis beschäftigte Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe**.
- Ab dem 1. Juli 2023 120 zusätzliche **freiwillige „Wirtschaftsbelebungsstunden“** für Arbeitgeber, die unter das Arbeitsgesetz vom 16. März 1971 fallen, d. h. für den privaten Sektor und eine begrenzte Anzahl von Arbeitgebern des öffentlichen Sektors; es handelt sich um 120 freiwillige Überstunden, die auf das dritte und vierte Quartal 2023, 120 freiwillige Überstunden für das Jahr 2024 und 120 freiwillige Überstunden, die auf das erste und zweite Quartal 2025 verteilt werden. Die Vereinbarung des Arbeitnehmers über die Wirtschaftsbelebungsstunden muss schriftlich erfolgen und im Voraus abgeschlossen werden..

Bitte beachten Sie, dass die **Steuerbefreiung** für diese **freiwilligen Überstunden** nur unter der Voraussetzung gilt, dass die Entlohnung für die betreffenden Stunden nicht höher ist als die Entlohnung, die nach dem Arbeitsvertrag, der Arbeitsordnung oder einem kollektiven Arbeitsabkommen für diese Stunden zu zahlen wäre, wenn sie nicht als Überstunden eingestuft würden.

Überstunden im Hotel- und Gaststättengewerbe

Arbeitgeber

Ausschließlich Arbeitgeber aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe und Unternehmen für Leiharbeitsagenturen für Arbeitnehmer, die sie einem Benutzer aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe zur Verfügung stellen

Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe auf Basis eines Vollzeitvertrags oder – bei einem Benutzer aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe – von einer Leiharbeitsagentur eingestellt werden, können dafür in Betracht kommen, folglich auch Gelegenheitsarbeitnehmer, Flexi-Arbeitnehmer sowie Studenten, die mit einem Solidaritätsbeitrag angegeben sind.

- **Nicht auszugleichende Überstunden im Hotel- und Gaststättengewerbe**:
  - Die Anzahl der nicht auszugleichenden Überstunden, die ein Arbeitnehmer auf Jahresbasis im Hotel- und Gaststättengewerbe leisten darf, wurde auf 300 erhöht (360, wenn der Arbeitgeber über ein Registrierkassensystem - RKS verfügt).
  - mit einem Maximum von 143 Stunden je Zeitraum von 4 Monaten.
- **Freiwillige Überstunden im Hotel- und Gaststättengewerbe**:
  - Ab dem ersten Quartal 2018 wurde die Zahl der ‚freiwilligen Überstunden', die geleistet werden dürfen, auf 360 Stunden bei Arbeitgebern, die in jeder Niederlassungseinheit ein RKS nutzen, erhöht.
  - Es wird nur die europäische Obergrenze angewendet (= maximale Arbeitsdauer von 48 Wochenstunden, einschließlich Überstunden, je Zeitraum von 4 Monaten, was ungefähr einer Obergrenze von 174 Stunden (aufgerundet) innerhalb von 4 aufeinander folgenden Monaten entspricht).

Diese europäische Obergrenze ist absolut (also auch für die kombinierte Anwendung). Pro Quartal können nicht mehr als 174 Überstunden geleistet werden. Die kumulative Anwendung beider Arten von Überstunden ist ebenfalls auf eine Höchstzahl von 360 Stunden pro Kalenderjahr begrenzt.

Auf den Lohn, der für die freiwilligen und nicht auszugleichenden Überstunden bezahlt wird, werden **keine Beiträge geschuldet**. Die Überstunden bleiben bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen ($\mu_{(glob)}$, μ, ...) völlig unberücksichtigt

Meldung von Überstunden in der DmfA

Der Betrag des Lohns und die Anzahl Stunden müssen in der DmfA mit einem **spezifischen Lohn- und Leistungscode** angegeben werden, auch wenn keine Beiträge geschuldet werden.

Eine weitere Auswirkung dieser Überstundenregelung ist, dass ab dem vierten Quartal 2015, **für alle Arbeitnehmer aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe** (daher auch für alle Vollzeitbeschäftigten, unabhängig davon, ob sie die hier bezeichneten Überstunden leisten oder nicht) in der DmfA sowohl die Tage als auch die Stunden für alle Leistungscodes mitgezählt werden (wie Zeitarbeitnehmer, Gelegenheitsarbeitnehmer …)

Diese Überstunden können nur in einer Beschäftigungszeile mit Art des Arbeitsvertrags ‚vollzeitlich' angegeben werden, wobei die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche der Referenzperson (Q=S) entspricht.

Für nähere Erläuterungen über die arbeitsrechtlichen Aspekte dieser Überstundenregelung wenden Sie sich bitte an den FÖD BASK.

Preisgelder für entlohnte Sportler

Preise, die von Veranstaltern an entlohnte Sportler für das Erreichen bestimmter individueller Ergebnisse vergeben werden, sind vom Lohnbegriff ausgeschlossen, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind.

- das Recht auf die Preise wird ausschließlich vom Veranstalter des Sportwettbewerbs gewährt
- der Veranstalter trägt die volle finanzielle Last der Preise
- die Verteilung in Abhängigkeit von der individuellen Leistung wird vom Veranstalter vor Beginn des Wettkampfs festgelegt
- der Preis wird direkt an den einzelnen Sportler ausgezahlt:
    - vom Veranstalter oder
    - von einer Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht, dessen Zweck die Organisation, Förderung und/oder Verbreitung des Sports ist und der nur als Vermittler zwischen dem Veranstalter und dem Athleten auftritt.

Es steht dem einzelnen Sportler frei, die Preise anschließend mit Teamkollegen oder Mitarbeitern des Teams zu teilen.

Der Ausschluss gilt nur, wenn der Preis nicht als Ersatz oder Umwandlung von Löhnen, Prämien, Sachleistungen oder anderen sozialversicherungspflichtigen oder nicht sozialversicherungspflichtigen Leistungen oder Zuschlägen zu diesen gewährt wurde.