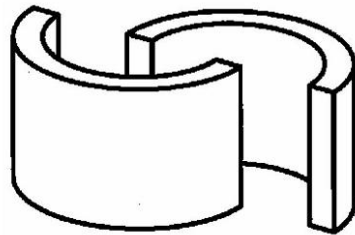


AMT FÜR DIE SONDERRGELUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNG



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN ASRSV

A S R S V Quartal:2018/3

Inhalt

- Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit – Personal
 - Allgemeine Regeln
 - Spezifische Fälle
 - Das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger
 - Allgemeines
 - Anwendungsbereich
 - Übersicht der geschützten und nicht geschützten Mandatsträger
 - Das Sozialstatut
 - Verfahren
 - Verpflichtung der lokalen Verwaltungen zur Zahlung ergänzender Beträge an die Mandatsträger
 - Kommission
 - Lehrlinge - alternierende Ausbildung
 - Praktikanten
 - Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag
 - Soziokultureller Sektor
 - Studenten
 - Ärzte in Ausbildung
 - Ärzte
 - Tageseltern ‚sui generis‘
 - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
 - Freiwillige
 - Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter
 -
 - Vereinsarbeiter
- -

Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit – Personal

Allgemeine Regeln

Nachfolgend finden Sie eine allgemeine Erläuterung der Grundsätze, die dazu führen, dass jemand evtl. nicht bei der LSS angegeben werden muss.

In der Rubrik „Spezifische Fälle“ finden Sie eine Erörterung der verschiedenen Funktionen, die wegen eines bestimmten Grunds eine obligatorische Anwendung der Sozialversicherungspflicht bzw. deren Nicht-Anwendung oder eine Anwendung unter Berücksichtigung besonderer Bedingungen für die betroffenen Personen zur Folge haben kann.

Der Arbeitsvertrag

Die wichtigste Kategorie von Personen, die unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit fallen, sind diejenigen, die in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten. Der Arbeitsvertrag ist ein Vertrag, durch den ein Arbeitnehmer sich verpflichtet, gegen Entlohnung unter der Autorität eines Arbeitgebers Arbeit zu leisten. Von einem Arbeitsvertrag ist deshalb nur dann die Rede, wenn sich aus den Fakten ergibt, dass die drei Elemente (Leistungen, Lohn und Unterordnungsverhältnis) vorhanden sind.

Das Programmgesetz vom 27. Dezember 2006 legt die Grundsätze für die Beurteilung des Sozialstatuts fest, in dessen Rahmen Berufstätigkeiten als Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder als Selbstständiger ausgeübt werden.

Die Parteien verfügen über die Freiheit, die Art des Vertrags zu bezeichnen, soweit sie die öffentliche Ordnung, die guten Sitten und die zwingenden Gesetze respektieren. Die Gesetze zur sozialen Sicherheit sind Bestandteil der öffentlichen Ordnung und haben Vorrang vor dem Willen der Parteien, so dass die Bestimmungen des Gesetzes vom 27.06.1969 und des Gesetzes vom 29.06.1981 (für Arbeitnehmer) und der Königliche Erlass Nr. 38 vom 27.07.1967 (für Selbstständige) gültig bleiben. Daher bleiben die gesetzlichen Vermutungen über die Existenz eines Arbeitsvertrags und die ähnlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages in vollem Umfang wirksam.

Der Gesetzgeber führt zugleich den Grundsatz ein, dass das von den Parteien gewählte Sozialstatut mit den konkreten Beschäftigungsbedingungen vereinbar sein muss und sieht allgemeine und besondere Kriterien vor, um die wirksame Erfüllung des Sozialstatuts zu beurteilen.

Für die Bestimmung des Elements der Autorität legt das Programmgesetz vier allgemeine Kriterien fest:

- den im Vertrag zum Ausdruck gebrachten Willen der Parteien;
- die Freiheit der Gestaltung der Arbeitszeit;
- die Freiheit der Gestaltung der Arbeit;
- die Möglichkeit, eine hierarchische Kontrolle auszuüben.

Die Verpflichtungen, die mit der Ausübung eines Berufes verbunden sind und die durch oder kraft eines Gesetzes auferlegt sind, kommen nicht in Betracht, um die Art eines Vertrags zu bezeichnen. Außerdem reichen dem Gesetzgeber zufolge unten stehende Elemente für sich aus, um zu bestimmen, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht vorliegt:

- der Name des Vertrags;
- die Eintragung bei einer Einrichtung der sozialen Sicherheit;
- die Eintragung bei der Zentralen Unternehmensdatenbank;
- die Eintragung bei der MwSt.-Verwaltung;
- die Art und Weise, wie Einkünfte bei der Steuerverwaltung gemeldet werden.

Eine widerlegbare Vermutung, dass in bestimmten Sektoren der Status eines Lohnempfängers oder eines Selbstständigen eingetragen werden kann, wenn einige spezifisch festgestellte Kriterien (nicht) erfüllt sind. Diese Vermutung gilt kraft Gesetz für die folgenden sechs Sektoren:

- das Baugewerbe
- den Sektor der Wach- und Aufsichtsdienste
- den Sektor des Personen- und Gütertransports

- den Reinigungssektor
- den Landwirtschaftssektor
- den Gartenbausektor

In diesen sechs Sektoren wird eine Arbeitsbeziehung (Arbeitsbeziehungen zwischen engen Verwandten bleiben unberücksichtigt) in Erfüllung eines Arbeitsvertrags bis zum Beweis des Gegenteils vermutet, falls aus der Analyse der Arbeitsbeziehung hervorgeht, dass über die Hälfte der neun nachgenannten Kriterien erfüllt wird:

1. das Fehlen eines finanziellen oder wirtschaftlichen Risikos für denjenigen, der die Tätigkeiten ausführt (insbesondere das Fehlen einer erheblichen persönlichen Investition mit eigenen Mitteln oder einer erheblichen persönlichen Beteiligung am Gewinn und Verlust des Unternehmens);
2. das Fehlen von Verantwortung und Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, in Bezug auf die Finanzen des Unternehmens;
3. das Fehlen von Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, über die Einkaufspolitik des Unternehmens;
4. das Fehlen von Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, über die Preispolitik des Unternehmens, es sei denn, die Preise sind gesetzlich festgelegt;
5. das Fehlen einer Ergebnisverpflichtung in Bezug auf die vereinbarte Arbeit;
6. die Garantie für die Zahlung einer festen Entschädigung, unabhängig von den Betriebsergebnissen oder dem Umfang der Leistungen desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt;
7. selbst kein Arbeitgeber sein, der persönlich und frei Personal einstellt, oder keine Möglichkeit haben, Personal einzustellen oder sich für die Ausführung der vereinbarten Arbeit ersetzen zu lassen;
8. nicht selbst als Unternehmen gegenüber einer anderen Person auftreten, oder hauptsächlich oder normalerweise nur für einen einzigen Vertragspartner arbeiten;
9. in Räumen arbeiten, dessen Eigentümer oder Mieter man nicht ist, oder mit Material arbeiten, das vom Vertragspartner zur Verfügung gestellt, finanziert oder gewährleistet wird.

Diese Vermutung kann mit allen Rechtsmitteln widerlegt werden.

Die oben genannten Kriterien können durch spezifische Kriterien für bestimmte Sektoren oder Berufe ersetzt oder ergänzt werden. Diese sozioökonomischen und rechtlichen Kriterien werden durch Königlichen Erlass festgelegt. Weitere Erläuterungen zu den betreffenden Sektoren finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung>Arbeitsabkommen>Art der Arbeitsbeziehung >Vermutung, betroffene Sektoren, Kriterien und Auswirkungen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAnchor3>), sowie das Verzeichnis der königlichen Erlasse (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAnchor5>).

Wenn die Art des Arbeitsverhältnisses nicht klar ist, können die Parteien dieses Arbeitsverhältnisses sie der Administrativen Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses, die innerhalb des FÖD Soziale Sicherheit eingerichtet ist, vorlegen. Diese Kommission ist damit beauftragt, über die Qualifikation eines Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Weitere Informationen über die Arbeitsweise dieser Kommission und das Standardformular für Anträge finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (<http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/nl/index.htm>).

Das Gesetz über Arbeitsverträge (formale Bedingungen, Kündigungsfristen usw.) gehört zum Zuständigkeitsbereich des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, der Ihnen nähere Informationen erteilen kann. Im Hinblick auf die Meldung beim LSS müssen Sie jedoch wissen, ob ein Arbeitnehmer als Angestellter bzw. als Arbeiter betrachtet wird, weil die Beiträge unterschiedlich sind. Um diese Unterscheidung zu treffen, ist die Art der Leistungen (hauptsächlich intellektueller oder hauptsächlich manueller Art) und nicht der Name des Vertrags ausschlaggebend.

Gesetzliche Vermutung

Allgemein muss derjenige, der sich auf die Existenz eines Arbeitsvertrags beruft, dessen Existenz belegen. In folgenden Fällen gibt es jedoch eine gesetzliche Vermutung, dass ein Arbeitsvertrag zwischen den Parteien geschlossen wurde.

- Apotheker (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/pharmacists.html>)
- Handelsvertreter (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/salesrepresentatives.html>)
- Sportler (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html>)
- ähnliche zusätzliche Leistungen (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/similarcomplementaryservices.html>)
- Künstler

Manchmal kann diese Vermutung widerlegt werden, in anderen Fällen nicht:

Ähnliche Bedingungen

Das Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer ist auch auf Personen anwendbar, die unter ähnlichen Bedingungen wie unter denen eines Arbeitsvertrags arbeiten. Eine Person arbeitet unter ähnlichen Bedingungen, sobald sie die Leistungen in der vom Gesetzgeber gegebenen Beschreibung erbringt. Es ist daher nicht erforderlich, dass diese Leistungen in einem Verhältnis der Unterordnung erbracht werden.

Ähnliche Bedingungen gibt es für:

- Bevollmächtigte (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/mandatariesorshareholders_commercialcompanies.html)
- Heimarbeiter (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html>)
- Personenbeförderer (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html)
- Güter-/Warentransporteure (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html)
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt
- Stipendiaten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/grantholders.html>)
- Tageseltern
- persönliche Assistenten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html>)

Die Lehrlinge

Bei der Sozialen Sicherheit sind Lehrlinge den Arbeitnehmern gleichgestellt.

Öffentlicher Sektor

Die Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer gilt sowohl für vertragliche Arbeitnehmer als auch für statutarisches Personal im öffentlichen Dienst.

Ausschlüsse

Bestimmte Arbeitnehmer sind von der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer ausgeschlossen, da sie Leistungen in begrenztem Umfang erbringen. Sofern die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind, ist dies

der Fall für:

- den soziokulturellen Sektor
- Sportveranstaltungen (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html>)
- landwirtschaftliche Arbeiter (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html>)
- Studenten
- Hausangestellte (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html>)(ausschließlich bestimmte Hausangestellte)
- freiwillige Mitarbeiter
- Künstler mit besonderen geringen Vergütungen
- Ärzte
- Freiwillige bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst

Diese Personen daher nicht beim LSS angegeben, mit Ausnahme:

- des soziokulturellen Sektors (nur DmfAPPL)
- Studenten (DmfA und DmfAPPL)
- Freiwillige bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst (nur DmfAPPL)

Spezifische Fälle

Das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger

Allgemeines

Lokale Mandatsträger, die nicht aufgrund einer anderen Eigenschaft oder der Ausübung einer anderen Berufstätigkeit sozialversichert sind, sind „nicht geschützte lokale Mandatsträger“. Sie genießen während der Ausübung ihres Mandats ein ergänzendes Sozialstatut, auf dessen Grundlage sie der Kranken- und Invalidenversicherung, der Arbeitslosenregelung und der Familienbeihilfenregelung des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer unterliegen.

Anwendungsbereich

Artikel 37quater des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer sieht vor, dass die Regelung für nicht geschützte lokale Mandatsträger angewandt wird auf alle Personen, die ein mit einem Gehalt vergütetes ausführendes politisches Mandat bei einer Gemeinde, einem ÖSHZ, einer Provinz, einem Gemeindeverband oder einer ÖSHZ-Vereinigung ausüben, und ihre etwaigen Vertreter.

Dies bedeutet, dass folgende lokale Mandatsträger das ergänzende Sozialstatut in Anspruch nehmen können:

- die Bürgermeister und Schöffen der Gemeinden;
- die Präsidenten und Vizepräsidenten der Interkommunalen;
- Vorsitzende und beigeordnete Vorsitzende der ÖSHZ;
- die Vorsitzenden der ÖSHZ-Vereinigungen;
-
- Vorsitzende und Schöffen der gemeindlichen Distriktkollegien;

- die Deputierten der Provinzen.

Übersicht der geschützten und nicht geschützten Mandatsträger

Das ergänzende Sozialstatut wird auf vorgenannte lokale Mandatsträger nur angewandt, wenn sie nicht sozial geschützt sind.

Als solche gelten:

- die Mandatsträger, die der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen aufgrund einer anderen Berufstätigkeit als der Ausübung ihres lokalen politischen Mandats nicht unterworfen sind und die nur Leistungen der Gesundheitspflege in Anspruch nehmen, sofern sie persönliche Beiträge zahlen;
- die Mandatsträger, die der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen unterworfen sind, aber deren Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbständige beschränkt ist, so dass sie dennoch ergänzende Sozialbeiträge zahlen müssen, um Leistungen der Gesundheitspflege in Anspruch zu nehmen.

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

Folgende Personen können auf lokaler Ebene ein politisches Mandat bekleiden:

1. Arbeitnehmer und Beamte

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

Mandatsträger, die als Arbeitnehmer oder Beamte tätig bleiben, behalten ihren Sozialschutz bei und sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

Nur wenn der Umfang ihrer Beschäftigung als Arbeitnehmer oder Beamter in einer Weise beschränkt ist, dass sie an die Krankenkasse zusätzliche persönliche Beiträge selbst zahlen müssen – dies ist der Fall, wenn das Jahresbruttogehalt weniger als 6.250,36 EUR beträgt (für das Kalenderjahr 2018 indexierter Betrag) –, gelten diese Mandatsträger als nicht geschützt, weshalb sie ein ergänzendes Sozialstatut in Anspruch nehmen können.

2. Selbstständige

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

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

3. Arbeitnehmer und Beamte mit unbezahltem Urlaub

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

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

Dasselbe gilt übrigens für Personalmitglieder im öffentlichen Dienst, die gemäß dem Dekret der Flämischen Gemeinschaft vom 14.03.2003 einen unbezahlten Vollzeurlaub für die Ausübung eines politischen Mandates in Anspruch nehmen, sowie für Arbeitnehmer des Privatsektors und Beamte, die im gegenseitigen Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistungen ganz aussetzen (= vertraglicher unbezahlter Urlaub).

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

4. Arbeitnehmer und Beamte, die bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung beanspruchen

Arbeitnehmer und Beamten, die ihre Berufslaufbahn bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors im Rahmen der Vollzeitlaufbahnunterbrechung vorübergehend aussetzen, erhalten keinen Lohn mehr, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden. In diesem System erhalten sie aber die Unterbrechungszulagen zu Lasten des LFA, aufgrund derer sie ihren Sozialschutz beibehalten.

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

5. Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber des Privatsektors einen Vollzeitkredit beanspruchen

Vertraglich angestellte Personalmitglieder, die ihre Arbeitsleistungen im Rahmen des Vollzeitkredits bei einem Arbeitgeber des Privatsektors vorübergehend aussetzen, erhalten keinen Lohn mehr, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden. Im Rahmen des Zeitkredits erhalten sie eine monatliche Pauschalzulage zu Lasten des LFA.

Falls diese Arbeitnehmer ein politisches Mandat bei einer lokalen oder provinziellen Verwaltung annehmen, haben sie keinen Anspruch mehr zu Lasten des LFA. Die Leistung im Rahmen des Zeitkredits ist nicht mit einem politischen Mandat kumulierbar. Arbeitnehmer mit Vollzeitkredit bei einem Arbeitgeber des Privatsektors sind nicht abgesicherte lokale Mandatsträger.

6. Arbeitsunfähige Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig sind und mit Zulassung des Vertrauensarztes ein ausführendes Gemeindemandat antreten, behalten ihre Anerkennung als arbeitsunfähige Arbeitnehmer und damit ihren Sozialschutz für den Sektor Gesundheitspflege, ohne selbst Beiträge an die Krankenkasse zahlen zu müssen. In diesem Fall erhalten die Betroffenen keine oder nur noch eine verringerte Arbeitsunfähigkeitsentschädigung (während des ersten Jahres der Arbeitsunfähigkeit) oder Invaliditätsentschädigung (nach 1 Jahr der Arbeitsunfähigkeit).

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer sind daher keine nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

7. Arbeitsunfähige Selbstständige

Arbeitsunfähige Selbstständige, die für die Pension im Rahmen des Sozialstatuts gleichgestellt werden, können Anspruch auf kostenlose Gesundheitsversorgung erhalten.

Ein selbständiger Versicherter hat für eine Periode von höchstens 12 Monaten die Möglichkeit, in einer Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Genehmigung seines Vertrauensarztes eine andere Tätigkeit als seine bisherige selbständige Tätigkeit auszuüben, mit Blick auf seine Wiedereingliederung aufgrund von Artikel 23 des Königlichen Erlasses vom 20.07.1971 zur Einführung einer Entschädigungs- und einer Mutterschaftsversicherung zugunsten der Selbständigen und der mithelfenden Ehepartner. Die Ausübung eines lokalen politischen Mandates fällt dabei unter den Begriff „jede andere berufliche Tätigkeit“ im Sinne dieses Artikels. Wenn der Vertrauensarzt das politische Mandat jedoch als Mindestaktivität betrachtet, ist keine Genehmigung erforderlich.

Die Ausübung eines solchen Mandats kann die Arbeitsunfähigkeit nach einer Periode von 2 x 6 Monaten beenden, oder wenn der Vertrauensarzt sich weigert, die Genehmigung zu erteilen, da er die Arbeitsunfähigkeit mit dem Arbeitsdruck, den das Mandat beinhaltet, als nicht vereinbar einstuft. In diesem Fall ist der Anspruch auf Gesundheitsversorgung nicht unbedingt kostenlos. Dies hängt jedoch von der Lösung ab, die dieser Person die Gewährung des Anspruchs verweigert. Wenn persönliche Beiträge geschuldet wurden, um diese Gesundheitspflege zu beanspruchen, dann ist der Berechtigte als nicht geschützter lokaler Mandatsträger zu betrachten.

8. Parlamentarier

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

Falls ein Parlamentarier neben seinem parlamentarischen Mandat ein ausführendes Gemeindemandat bekleidet, ist er als nicht geschützter lokaler Mandatsträger zu betrachten.

9. Pensionierte, Witwer und Witwen

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

Die vollständige Aussetzung der Pensionszahlung hat für den pensionierten Arbeitnehmer oder Beamten zur Folge, dass sie die Eigenschaft von Pensionierten verlieren und damit auch den Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung. In einem solchen Fall sind die pensionierten Arbeitnehmer, Witwer und Witwen als nicht geschützte lokale Mandatsträger einzustufen.

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

Pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, die für ihre Laufbahn von weniger als einem Drittel einer vollständigen Laufbahn eine Ruhestandspension erhalten, müssen keine zusätzlichen persönlichen Beiträge zahlen, um Leistungen der Gesundheitsversorgung zu beanspruchen, und werden nicht als geschützte lokale Mandatsträger betrachtet.

Dagegen hat die vollständige Aussetzung der Pensionszahlung für den pensionierten Selbständigen nicht zur Folge, dass sie die Eigenschaft von Pensionierten verlieren. Sie behalten den Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung bei und werden nicht als geschützte lokale Mandatsträger betrachtet.

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

Ein Mandatsträger, der sein politisches Mandat spätestens am letzten Tag des Monats, in dem er 65 Jahre wird, aufnimmt und im Laufe seines Mandats pensionsberechtigt wird, darf für die weitere Dauer der Legislatur das vollständige Mandatsgehalt und die Pension als Beamter, Arbeitnehmer oder Selbstständiger unbeschränkt kumulieren. Diese Regelung gilt nur, wenn das politische Mandat vor dem Beginndatum der Pension begonnen hat; sie gilt nicht für Pensionierte, die ein Mandat antreten.

10. System der Zurdispositionstellung für das Lehrpersonal vor der Pension

Personalmitglieder aus dem Unterrichtswesen, die das System der Zurdispositionstellung vor der Pension in Anspruch nehmen, sind einer Regelung unterworfen, die denen der Pensionierten sehr ähnlich ist.

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

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

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

11. Arbeitslose und Arbeitslose mit Betriebsprämie

Falls ein Arbeitsloser oder Arbeitsloser mit Betriebsprämie ein ausführendes Gemeindemandat antritt, wird kraft der geltenden Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit der Anteil des an das politische Mandat geknüpften Gehalts, der 13,98 EUR pro Tag überschreitet, vom Betrag des Arbeitslosengeldes abgezogen. Jedoch erhält der Mandatsträger unabhängig von der Höhe des Gehalts weiterhin ein Arbeitslosengeld von mindestens 0,12 EUR pro Tag. Die Zahlung dieses garantierten Mindestbetrags sorgt dafür, dass der Betroffene seinen Sozialschutz beibehält, der mit dem Statut des Arbeitslosen verbunden ist. Arbeitslose und Arbeitslose mit Betriebsprämie sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

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

12. Nicht berufstätige Personen

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

Dasselbe gilt für nicht berufstätige Personen, die vor Beginn eines lokalen politischen Mandats nicht abhängig waren und nur über ein vom Ehepartner abgeleitetes Recht auf Sozialschutz genossen (z. B. Hausfrauen). Infolge der Aufnahme des politischen Mandats und der dadurch entstehenden Einkünfte gelten sie nicht mehr als abhängige Person. Als Personen zulasten des Gesundheitssektors können nur diejenigen Personen betrachtet werden, deren zulässiges Einkommen pro Quartal nicht mehr beträgt als der auf der Website des LIKIV (<http://www.riziv.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/verzekerbearheid/Paginas>

13. Personen mit Behinderung

Falls ein Behinderter, der Anspruch auf eine Beihilfe für Personen mit Behinderung hat, ein ausführendes politisches Mandat auf lokaler Ebene antritt, wird die Zahlung seiner Unterstützung ausgesetzt, weil die Höhe des mit seinem Mandat verbundenen Gehalts von dem Betrag der Unterstützung abgezogen wird.

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

Empfänger einer Beihilfe für Personen mit Behinderung (Ersatzeinkommen, Eingliederungsunterstützung oder Beihilfe zur Unterstützung von Betagten), die ein politisches Mandat auf lokaler Ebene ausüben, sind verpflichtet, die Generaldirektion Personen mit einer Behinderung des FÖD Soziale Sicherheit (Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique - Finance Tower, Kruidtuinlaan/Boulevard du Jardin Botanique 50, bus/boîte 1 in 1000 Brüssel) davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen, sofern die Höhe der Entlohnung für das Mandat einer Erhöhung ihrer Einkünfte oder des gesamten Haushaltseinkommens um 20% entspricht. Die Höhe der Beihilfen wird auf der Grundlage der Einkünfte der behinderten Person und der Personen, mit denen sie zusammenlebt, festgelegt.

14. Unter 25-jährige Jugendliche

Unter 25-jährige Jugendliche (z. B. Studenten) erhalten während der Ausübung eines ausführenden politischen Mandats auf lokaler Ebene weiterhin Leistungen im Sektor Gesundheitspflege über ein (von den Eltern) abgeleitetes Recht, bis sie 25 Jahre alt sind. Die Eigenschaft „Kind Person zu Lasten“ hängt nicht von der Einkommensbedingung für nicht berufstätige Personen ab. Ein unter 25-jähriger Jugendlicher, der die Eigenschaft als Berechtigter ohne Zahlung von Beiträgen (z. B. Arbeitnehmer, Selbstständige....) oder eine andere Eigenschaft einer Person zu Lasten (z. B. Hausfrauen) erhält, verliert die Eigenschaft als Kind zu Lasten.

Die durch das Mandat entstehenden Einkünfte haben nicht zur Folge, dass der Jugendliche die Eigenschaft einer abhängigen Person verliert. Jugendliche unter 25 Jahren sind daher KEINE ungeschützten lokalen Mandatsträger.

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

15. Mithelfender Ehepartner eines Selbstständigen

Der mithelfende Ehepartner eines Selbstständigen ist dem vollständigen Sozialstatut der Selbstständigen (Maxi-Statut) unterworfen und muss am Tag des Beginns der Tätigkeit der Sozialversicherungskasse beitreten, welcher der Ehepartner angeschlossen ist. Die Beiträge entsprechen denen eines Selbstständigen im Hauptberuf, berechnet anhand der Einkünfte des mithelfenden Ehepartners, und sie genießen den vollwertigen oder vollständigen Sozialversicherungsschutz der Selbstständigen: eigene Pension, Gesundheitspflege, Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und Mutterschaftsversicherung.

Die Versicherungspflicht gilt nicht für mithelfende Ehepartner, die vor dem 01.01.1956 geboren sind. Sie gelten als Personen zu Lasten des unterstützten Selbstständigen und genießen in dieser Eigenschaft abgeleitete Ansprüche in Bezug auf Gesundheitspflege. Sie sind verbindlich dem Mini-Statut unterworfen, wodurch sie gegen Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und Mutterschaft versichert werden. Sie können sich auch freiwillig dem maximalen Statut der Selbstständigen unterwerfen.

Bleibt ein Mandatsträger als mithelfender Ehepartner eines Selbständigen im Maxi-Statut tätig, ist er KEIN nicht geschützter lokaler Mandatsträger. Wenn ein Mandatsträger als mithelfender Ehepartner im Mini-Statut tätig bleibt, ist er ABER ein nicht geschützter lokaler Mandatsträger.

Das Sozialstatut

Gemäß Artikel 37quater des Gesetzes vom 29.06.1981 unterliegen vorgenannte nicht abgesicherte lokale Mandatsträger durch die lokale oder provinzielle Verwaltung:

- der Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege;
- der Arbeitslosenversicherung.
- der Regelung der Kasse für Familienbeihilfen des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer.

Die geschuldeten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden auf der Grundlage des vollständigen Gehalts der Mandatsträger berechnet und dem LSS auf der Grundlage der Sozialversicherungsmeldung mitgeteilt und bezahlt. Auf diesen Lohn wird auch der Sonderbeitrag für soziale Sicherheit und der Beitrag zum Asbestfonds geschuldet.

Die nicht geschützten lokalen Mandatsträger fallen weder in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors noch in den des öffentlichen Sektors. Dies bedeutet, dass es der lokalen oder provinziellen Verwaltung obliegt, diese Risiken für die Mandatsträger bei der Ausübung ihrer Funktionen abzusichern.

Die nicht geschützten Mandatsträger unterliegen nicht der Pensionsregelung der Arbeitnehmer. Das LSS erhebt keine Pensionsbeiträge auf das Gehalt der nicht geschützten Mandatsträger. Die Pension geht direkt zu Lasten der Verwaltung.

Verfahren

Jeder geschützte und nicht geschützte lokale Mandatsträger muss seine Eigenschaft der Verwaltung gegenüber durch eine eidesstattliche Erklärung bestätigen. Die eidesstattliche Erklärung wird ergänzt mit den notwendigen Informationen oder Dokumenten, um ggf. den Zustand des Mandatsträgers für den Schutz auf dem Gebiet der Gesundheitspflege zu bestimmen.

Das vom nicht geschützten lokalen Mandatsträger zu beachtende Meldeverfahren und die erforderlichen Beweisstücke für die Inanspruchnahme des ergänzenden Sozialstatuts sind im Königlichen Erlass vom 02.08.2002 festgelegt.

Innerhalb einer Frist von zwei Jahren muss dies durch eine Bescheinigung der Krankenkasse, welcher der betreffende Mandatsträger angeschlossen ist, bestätigt werden. Diese Bescheinigung muss der Verwaltung bis zwei Jahre nach Ablauf des zuletzt ausgeübten Mandats jährlich vorgelegt werden.

Verpflichtung der lokalen Verwaltungen zur Zahlung ergänzender Beträge an die Mandatsträger

1. Urlaubsgeld und Jahresendprämie

Aufgrund von Artikel 70 und Artikel 274 § 5 des flämischen Gemeindedekrets und Artikel 38 des Gesetzes vom 08.07.1976 haben Bürgermeister, Schöffen, ÖSHZ-Vorsitzende sowie Vorsitzende und Mitglieder eines Distriktkollegiums in der Flämischen Region ebenfalls Anspruch auf ein Urlaubsgeld und eine Jahresendprämie.

Gemäß dem Erlass vom 19.01.2007 werden dieses Urlaubsgeld und diese Jahresendprämie gemäß den Regeln berechnet, die für das Personal des öffentlichen Sektors festgelegt sind.

Das Urlaubsgeld und die Jahresendprämie gelten nicht als Bestandteil des gesetzlichen Gehalts, weshalb keine Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden.

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

2. Ausgleichender Vorteil

Artikel 17 § 2 des Flämischen Gemeindedekrets vom 15.07.2005 ermächtigt die Gemeinde, das Gehalt eines Bürgermeisters oder Schöffen zu erhöhen, wenn dieser Bürgermeister oder Schöffe über andere gesetzliche oder vorschriftsmäßige Besoldungen, Pensionen, Vergütungen oder Zulagen verfügt, die aufgrund des Gehalts, das er als Schöffe oder Bürgermeister erhält, gekürzt werden.

Die genaueren Zuteilungsmodalitäten dieses ausgleichenden Vorteils sind in Titel V des Erlasses der Flämischen Regierung vom 19.1.2007 über das Statut der lokalen und provinziellen Mandatsträger festgelegt.

Dieser Ausgleichsbetrag gilt nicht als Bestandteil des Gehalts, weshalb keine Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden.

3. Beitragszahlungen an ehemalige Mandatsträger

Für einen (ehemaligen) lokalen Mandatsträger, der nach Beendigung des politischen Mandats Leistungen der Pflichtversicherung für Gesundheitspflege nur durch Zahlung eines persönlichen Beitrags an die Krankenkasse beanspruchen kann, muss die Verwaltung, in welcher der Mandatsträger ein Mandat ausgeübt hat, die geschuldeten persönlichen Beiträge übernehmen.

Kommission

Ein Künstler kann bei einem Arbeitgeber/Auftraggeber künstlerische Leistungen liefern und/oder Werke produzieren:

- mit einem Arbeitsvertrag;
- ohne Arbeitsvertrag im Rahmen von ‚Artikel 1bis‘
- ohne Arbeitsvertrag im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung.

‚Artikel 1bis‘-Regelung und Künstlervisum

Aufgrund von Artikel 1bis des Gesetzes vom 27.06.1969 ist das Gesetz auch auf die Personen anwendbar, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sein können, da eines oder mehrere wesentliche Elemente für das Vorhandensein eines Arbeitsvertrags im Sinne des Gesetzes vom 03.07.1978 fehlen, und die gegen Zahlung eines Lohns künstlerische Leistungen erbringen und/oder im Auftrag künstlerische Werke im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person erbringen. In diesem Fall wird der Auftraggeber als Arbeitgeber betrachtet und muss alle Pflichten eines Arbeitgebers erfüllen (Identifizierung beim LSS, Dimona- und DmfA-Meldungen, Zahlung der Beiträge...).

Diese Bestimmung ist nicht anwendbar, wenn die Person, die die künstlerische Leistung oder das künstlerische Werk produziert, diese anlässlich von Familienereignissen vollbringt.

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf die Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke im Rahmen der juristischen Person vollbringen, deren Bevollmächtigte sie sind, im Sinne von Artikel

3, §1, Absatz 4 des Königlichen Erlasses Nr. 38 vom 27.07.1967 über das Sozialstatut der Selbstständigen.

Mit „der Vollbringung künstlerischer Leistungen und/oder Werke“ ist die Schaffung und/oder Ausführung oder Interpretation künstlerischer Werke in den audiovisuellen und bildenden Künsten, in Musik, Literatur, Schau, Theater und Choreographie gemeint.

Die Künstlerkommission beurteilt auf Basis dieser Definition und auf Basis einer Methodik, die in ihrer Geschäftsordnung festgelegt ist, ob der Betroffene künstlerische Leistungen oder Werke im Sinne von Artikel 1bis vollbringt, und stellt das Künstlervisum aus.

Weitere Informationen über die Beantragung des Künstlervisums finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (<https://socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>).

Die Entschädigungen, die Künstlern für die erbrachten künstlerischen Leistungen oder die produzierten künstlerischen Werke zuerkannt werden, werden als Lohn betrachtet, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Geringe Entschädigungsregelung und Künstlerkarte

In dieser Regelung, die am 01.07.2004 in Kraft trat und für ‚Amateur‘-Künstler (künstlerische Tätigkeiten im kleinen Rahmen) ausgestellt wird, ist ausdrücklich festgelegt, dass Künstler, die für ihre künstlerischen Leistungen oder Werke nur eine geringe Vergütung erhalten, nicht in den Anwendungsbereich der Sozialversicherungsgesetzgebung fallen (und deshalb nicht beim LSS gemeldet werden müssen). Angesichts der Spezifität künstlerischer Aktivitäten und der unterschiedlichen Kosten, die mit solchen Aktivitäten einhergehen können, ist es in der Praxis nicht einfach zu belegen, dass die gewährten Entschädigungen tatsächlich nur kostendeckend sind.

Konkret wird jede Vergütung für eine künstlerische Leistung, die 100,00 EUR (**126,71 EUR im Jahr 2018**) am Tag nicht überschreitet, als Unkostenvergütung betrachtet, ohne dass dazu ein Beweis erbracht werden muss. Der Künstler selbst darf pro Kalenderjahr nicht mehr als 2.000,00 EUR (**2.534,11 EUR im Jahr 2018**) für seine gesamten künstlerischen Leistungen erhalten. Dies betrifft den vollständigen Betrag, den der Auftraggeber dem Künstler zahlt (einschließlich aller Kosten, deshalb auch der Fahrtkostenentschädigung). Wenn der betreffende Künstler an einem Tag Leistungen für mehrere Auftraggeber erbringt, darf die Vergütung dem maximalen Tagesbetrag pro Auftraggeber entsprechen; das Jahresmaximum bleibt aber unverändert. Gleichfalls ist die Anzahl der Tage, an denen ein Künstler Leistungen erbringen darf, für die diese Sonderregelung gilt, begrenzt auf 30 Tage pro Kalenderjahr und auf maximal 7 aufeinanderfolgende Tage bei einem Auftraggeber.

Die genannten Beträge gelten für das Jahr 2004. Diese Beträge werden jedes Jahr an die Entwicklung des Gesundheitsindex angepasst. Die Beträge, die für ein bestimmtes Jahr gelten (= der Grundbetrag, multipliziert mit dem Gesundheitsindex vom September des vorangehenden Jahres, geteilt durch den Gesundheitsindex vom September 2003), werden jeweils im Dezember des vorangehenden Jahres bekannt gegeben. Unter Berücksichtigung des allgemeinen Systems der Indexblockierung wird sowohl für den Referenzindex vom September 2003 als auch für den Gesundheitsindex vom September 2015 der geglättete Index verwendet.

Vorangegangene Beträge:

Für das Jahr 2013 beträgt der Jahresbetrag 2.418,07 EUR und der Tagesbetrag 120,90 EUR.

Für das Jahr 2014 beträgt der Jahresbetrag 2.444,21 EUR und der Tagesbetrag 122,21 EUR.

Für das Jahr 2015 beträgt der Jahresbetrag 2.444,74 EUR und der Tagesbetrag 122,24 EUR.

Für das Jahr 2016 beträgt der Jahresbetrag 2.466,34 EUR und der Tagesbetrag 123,32 EUR.

Für das Jahr 2017 beträgt der Jahresbetrag 2.493,27 EUR und der Tagesbetrag 124,66 EUR.

Diese Sonderregelung gilt nicht für die Personen, die zum Zeitpunkt, zu dem sie die betreffenden Leistungen erbringen, mit demselben Auftraggeber bereits einen Arbeits- bzw. Werkvertrag abgeschlossen haben oder bei diesem statutarisch angestellt sind, es sei denn, sie können nachweisen, dass die Leistungen der

verschiedenen Aktivitäten deutlich unterschiedlicher Art sind. Diese Regelung kann ebenso wenig mit der besonderen Befreiungsregelung für ehrenamtliche Mitarbeiter für ähnliche Leistungen kombiniert werden, auch nicht dann, wenn sie für verschiedene Auftraggeber erbracht werden.

Wenn der Jahresbetrag oder die Anzahl zulässiger Tage durch den Künstler überschritten wird, muss der Auftraggeber, der ihn zu diesem Zeitpunkt beschäftigt, ihn beim LSS melden, ebenso wie alle Auftraggeber, die ihn während des Rests des Jahres noch beschäftigen werden. Wenn es Auftraggeber betrifft, für die der Künstler bereits früher im Jahr Leistungen erbracht hat, müssen sie auch diese Leistungen melden. Wenn der Tagesbetrag bei einem bestimmten Auftraggeber überschritten wird, sogar ohne dass der Jahresbetrag überschritten wird, ist der Künstler sozialversicherungspflichtig für alle Entschädigungen, die er im Kalenderjahr von diesem Auftraggeber erhält.

Die Regelung sieht gleichfalls vor, dass die betreffenden Künstler eine „Künstlerkarte“ beantragen müssen. So können die Auftraggeber feststellen, ob der Künstler für die Sonderregelung in Betracht kommt. Ferner müssen die Künstler im Besitz einer Leistungsübersicht sein, die sie ausfüllen und von ihrem Auftraggeber unterschreiben lassen.

Fehlt die Karte oder enthält sie unvollständige oder fehlerhafte Angaben auf dieser Karte, können während des gesamten laufenden Kalenderjahres weder der Künstler noch der Auftraggeber diese Regelung in Anspruch nehmen. In diesem Fall unterliegt der Künstler der sozialen Sicherheit, der Auftraggeber wird als Arbeitgeber betrachtet.

Die Karte und die Leistungsübersicht, die der Künstler am Arbeitsplatz für die Inspektionsdienste bereithalten muss, werden von der Künstlerkommission überreicht.

Weitere Informationen über diese Maßnahmen finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit. (<https://socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>)

Die Künstlerkommission

Die Künstlerkommission wurde mit folgendem Ziel gegründet:

1. Künstler auf ihre Anfrage über ihre Rechte und Pflichten im Bereich der sozialen Sicherheit, die sich aus der Sozialversicherungspflicht der Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen ergeben, informieren;
2. Künstler auf Anfrage oder auf eigene Initiative über die Frage beraten, ob der Beitritt eines Künstlers zum Sozialversicherungssystem der Selbständigen der sozioökonomischen Realität entspricht;
3. Ausstellen einer Selbstständigkeitserklärung auf Antrag eines Künstlers. Während der Gültigkeitsdauer der Selbstständigkeitserklärung wird auf unwiderlegbare Weise davon ausgegangen, dass der Künstler eine selbstständige Berufsaktivität betreffend die künstlerischen Leistungen und/oder Werke ausübt, für die die Selbstständigkeitserklärung ausgestellt wurde;
4. Ausstellen der Künstlerkarte im Rahmen der geringen Vergütungsregelung;
5. Ausstellen des Visums im Sinne von Artikel 1 des Gesetzes vom 27.06.1969;
6. Beratung über Entwürfe von Gesetzen, Erlassen und jedweden Normentwürfen, die ihr vom Urheber dieser Entwürfe vorgelegt werden

Weitere Informationen über die Modalitäten der Künstlerkommission finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (<https://socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>).

Die Künstlerkommission ist unter folgender Adresse erreichbar:

Künstlerkommission
FÖD Soziale Sicherheit

Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique
Finance Tower
GD Sozialpolitik

Kruidtuinlaan/Boulevard du Jardin Botanique 50, bus/boîte 115
1000 Brüssel

E-Mail: kunstenaars@minsoc.fed.be

 **Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Künstler in der ‚Artikel 1bis‘-Regelung**

Sozialversicherungspflicht

Künstler, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingestellt werden oder einfach nur gleichgestellt sind, unterliegen einer **vollständigen Beitragspflicht** zur Sozialen Sicherheit und sind allen Regelungen der Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer unterworfen.

Aufgrund des fragmentarischen Charakters der Verträge, die von Künstlern abgeschlossen werden, wurde die Verwaltung ihres **Jahresurlaubs** vom Landesamt für den Jahresurlaub zentral erfasst, sowohl für die Einnahme der Beiträge als auch die Bezahlung des Urlaubsgelds. Dies bedeutet, dass Künstler, ausschließlich im Bereich Jahresurlaub, als Arbeiter und nicht als Angestellte betrachtet werden. Folglich müssen ihre Arbeitgeber den Beitrag für den Jahresurlaub - sowohl den vierteljährigen Beitrag als auch die jährliche Urlaubssollmitteilung - an das Landesamt für soziale Sicherheit zahlen, wobei die Berechnung der Beiträge auf der Grundlage einer Entlohnung zu 108 % erfolgt.

Es erfolgt auch eine Zentralisierung bei der Föderalen Agentur für Kindergeld (Famifed) auf dem Gebiet der Verwaltung und der Zahlung von **Familienbeihilfen**.

Die **Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors** ist auf Künstler anwendbar. Öffentliche lokale Verwaltungen müssen für Künstler zur Absicherung gegen das Risiko von Arbeitsunfällen einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und für ihren Lohn einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % und einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % an den FEDRIS zahlen.

Geschuldete Beiträge

Der Basisbeitragsprozentsatz für einen Künstler beträgt 58,99 % (13,07 % Arbeitnehmerbeitrag und 45,92 % Arbeitgeberbeitrag) des mit 108 % veranschlagten Lohns.

→ Der Lohnmäßigungsbeitrag für Künstler wird geschuldet.

→ Der Sonderbeitrag für Arbeitslosigkeit (Arbeitnehmerkennzahl 855 und 857) ist ebenfalls obligatorisch für Künstler, die unter Kategorien angegeben werden, die diese Beiträge schulden.

→ Arbeitgeberbeiträge von 0,30 % und 0,02 % im Rahmen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors sind auf Künstler anwendbar.

Ermäßigungen

Für Künstler ist eine spezielle Zielgruppenermäßigung vorgesehen. Die Ermäßigung ist kumulierbar mit der Sozialen Maribel.

Meldung

In der DmfAPPL werden die Künstler im Block 900012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der Arbeitnehmerkennzahl 741 und dem Typ 1 angegeben.

Künstler, die im Rahmen eines Statuts von einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eingestellt werden, unterliegen weiter der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger gemäß den für statutarische Personalmitglieder geltenden Regeln (ANKZ 601) und kommen für die oben erwähnten besonderen Situationen nicht in Betracht.

DIMONA

Die Verpflichtungen in Bezug auf die unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA) gelten für Künstler.

Lehrlinge - alternierende Ausbildung

Die Sozialversicherungsgesetzgebung stellt ‚**Lehrlinge**‘ einfachen Arbeitnehmern gleich und begrenzt ihre Beitragspflicht bis einschließlich 31.12. des Jahres, in dem sie 18 werden, auf eine Reihe von Regelungen der sozialen Sicherheit.

Ab dem 01.07.2015 gilt eine genauere Begriffsbestimmung für ‚**Lehrling**‘ im Zusammenhang mit der Sozialversicherung. Ein Lehrling ist jede Person, die im Rahmen einer **alternierenden Ausbildung** vertraglich an einen Arbeitgeber gebunden ist. Dies sind Ausbildungen, die jede der folgenden 6 Bedingungen erfüllen:

- Die Ausbildung besteht aus einem Teil, die am Arbeitsplatz vermittelt wird („Arbeit“) und einem Teil, der bei einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder auf deren Initiative und Verantwortung erfolgt („Lernen“). Zweck dieser beiden Teile ist die Ausführung **eines Ausbildungsplans**, sie sind **aufeinander abgestimmt** und **wechseln einander regelmäßig ab**.
- Die Ausbildung führt zu einer beruflichen Qualifikation.
- Der Arbeitsteil umfasst im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Stunden pro Woche, wobei Feiertage und Urlaub nicht mitgerechnet sind.
- Der Lernanteil umfasst mindestens (die Stunden werden im Verhältnis zur Gesamtdauer der Ausbildung berechnet, wobei die Unterrichtsstunden abgezogen werden dürfen, von denen der Lehrling eventuell von der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung befreit wurde):
 - 240 Unterrichtsstunden für teilzeitschulpflichtige Personen und
 - 150 Unterrichtsstunden für Jugendliche, die nicht mehr teilzeitschulpflichtig sind,
- Beide Teile (Arbeiten/Lernen) werden im Rahmen eines Vertrags ausgeführt, zu deren Parteien der Arbeitgeber und der Lehrling gehört.
- Im Vertrag wird eine finanzielle Entlohnung durch den Arbeitgeber genannt, die als Gehalt gilt.

Am 30.06.2015 bestehende Verträge können bis zu ihrem Ende weiterlaufen und müssen nicht anhand dieser 6 Kriterien geprüft werden. Diese Personen bleiben bis zum Vertragsende vertraglich gebunden.

Personen, die mit Lehr-, Praktikums- oder Schnupperarbeitsverträgen beschäftigt sind und diese Bedingungen nicht erfüllen, werden hinsichtlich der Anwendung des Sozialversicherungssystems von Beschäftigten nicht als Lehrlinge betrachtet.

Einige Personen brauchen aufgrund der obligatorischen Sozialversicherungsunterlagen eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (DIMONA-Meldung) des Typs „DWD“ (DIMONA without DmfA) und nicht des Typs „OTH“ (others), wie die „gebundenen“ Lehrlinge.

Personen, die mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt sind, fallen nicht unter dieses System der alternierenden Ausbildung. Sie werden als normale Arbeitnehmer angemeldet.

Personen, die eine der folgenden Ausbildungsformen besuchen, sind immer sozialversicherungspflichtig:

- der gemäß der Regelung zur Weiterbildung des Mittelstandes anerkannte Lehrvertrag (im Folgenden anerkannte Lehrlinge genannt);
- der Lehrvertrag, der in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 19.07.1983 über das Lehrlingswesen für Berufe, die durch Arbeitnehmer im Lohndienst (im Folgenden industrielle Lehrlinge genannt) ausgeübt werden, fällt;
- der Vertrag für sozial-berufliche Eingliederung, der durch die Gemeinschaften und Regionen im Rahmen des Teilzeitsekundarunterrichts (im Folgenden Lehrlinge mit Eingliederungsvertrag genannt) anerkannt wurde;
- der anerkannte Praktikumsvertrag im Rahmen der Ausbildung zum Unternehmensleiter (im Folgenden Praktikanten in Ausbildung zum Unternehmensleiter);
- der Vertrag „contrat en formation en alternance“ (Wallonien und Brüssel, Französische Gemeinschaft);
- der Vertrag „overeenkomst van alternerende opleiding“ (Flandern und Brüssel, Flämische Gemeinschaft).

Für die **Berufseinarbeitungsverträge** (eingeführt durch das Programmgesetz vom 02.08.2002) wird auf die diesbezügliche Erläuterung unter ‚Praktikanten‘ verwiesen.

Minderjährige Lehrlinge (bis zu dem Jahr, in dem sie 18 Jahre alt werden) sind nur einer Beschränkten Anzahl von Regelungen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html) unterworfen.

Durch die Sechste Staatsreform wurde den Regionen die Zuständigkeit für die alternierende Ausbildung übertragen. Weitere Informationen finden Sie auf den betreffenden Websites der Regionen. Die Frage der Sozialversicherungspflicht für Lohnempfänger ist jedoch nach wie vor ein föderaler Zuständigkeitsbereich. Eventuelle neue Ausbildungsformen müssen daher die 6 Bedingungen für die alternierende Ausbildung erfüllen.

Bei der DmfA-Meldung ist bei den Angaben der Beschäftigungszeile der entsprechende Code im Feld ‚Art Lehrling‘ anzugeben.

Um zu ermitteln, ob der Lehrling als Angestellter oder als Arbeiter betrachtet wird, gilt der allgemeine Grundsatz, dass die Art der Leistungen ausschlaggebend ist.

Sozialversicherungsbeiträge für Lehrlinge werden auf der Grundlage ihres Lohns berechnet (zuzüglich 8 %, wenn ihre Leistungen hauptsächlich manueller Art sind und Urlaubsgeld über das LAJU-System ausgezahlt wird).

Unterrichtstage für Lehrlinge gelten als Arbeitstage.

Was passiert, wenn die Anerkennung des Vertrags widerrufen oder verweigert wird?

Wenn ein anerkannter Lehrling oder Praktikant in Ausbildung zum Unternehmensleiter den Dienst antritt und die Anerkennung seines Vertrags abgelehnt wird, ist er ab dem Tag, an dem die Ablehnung zur Kenntnis gebracht wurde, ein einfacher Arbeitnehmer. Wenn diese Bekanntgabe mehr als sechs Monate nach dem Dienstantritt erfolgt, verliert er ab dem siebten Monat die Eigenschaft eines Lehrlings. Wenn die Anerkennung widerrufen und der Vertrag dennoch weiter erfüllt wird, ist der Lehrling oder Praktikant ab dem Datum des Widerrufs ein einfacher Arbeitnehmer.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung von Lehrlingen

Beitragspflicht von Lehrlingen

Für das Vertragspersonal, das ab 01.07.2015 den Dienst antritt, gelten folgende Regeln nur für Lehrlinge, deren Vertrag die 6 Bedingungen einer alternierenden Ausbildung erfüllt.

- Bis zum Ende des Jahres, in dem der Lehrling 18 Jahre alt wird:

Die Sozialversicherungspflicht beschränkt sich auf:

- Regelung des Jahresurlaubs
- Arbeitsunfälle
- Berufskrankheiten.

Für den Sektor Arbeitsunfälle werden der Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % und der spezifische Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % nur von den Arbeitgebern geschuldet, die unter die Arbeitsunfallregelung für den privaten Sektor fallen. Die Lehrlinge dieser Arbeitgeber werden mit den Arbeitgeberkategorien 981 und 982 (und nicht mit den Arbeitgeberkategorien 951 und 952, wie Lehrlinge von Arbeitgebern, die unter die Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors fallen) angegeben.

Der Arbeitgeberbeitrag der lokalen und provincialen Verwaltungen für den Sektor Berufskrankheiten beträgt 0,17 %.

Lehrlinge sind vom Lohnmäßigungsbeitrag und vom Arbeitgeberbeitrag der zweiten Pensionssäule (KGT 864) befreit.

- - Ab dem Jahr, in dem der Lehrling 19 Jahre alt wird:

Lehrlinge unterliegen allen Regelungen der sozialen Sicherheit, einschließlich des Lohnmäßigungsbeitrags und des Arbeitgeberbeitrags der zweiten Pensionssäule (KGT 864).

In der DmfAPPL

Für Lehrlinge ist bei der Meldung Folgendes zu beachten:

- Bis zum Ende des Jahres, in dem der Lehrling 18 Jahre alt wird:
mit den Arbeitnehmerkennzahlen **035 Typ 1 oder 439 Typ 0** und unter Angabe des Typs Lehrling im Feld 00055;
- Ab dem 01. Januar des Jahres, in dem der Lehrling 19 Jahre alt wird
mit den normalen Arbeitnehmerkennzahlen (**101 und 201**), aber unter Angabe des Typs Lehrling im Feld 00055, um sich von den anderen Arbeitnehmern zu unterscheiden.

Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungsvertrag bei provincialen und lokalen Verwaltungen

Die provincialen und lokalen Verwaltungen können in bestimmten Fällen Berufseinarbeitungsverträge schließen. Arbeitnehmer, die in diesem Rahmen beim LSS als Lehrlinge gemeldet werden (falls die 6 Bedingungen der alternierenden Ausbildung für das ab 01.07.2015 beginnende Vertragspersonal erfüllt werden).

In Bezug auf die Sozialversicherungspflicht gilt für diese Arbeitnehmer die Urlaubsregelung der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, und sie unterliegen der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung. Jedoch fallen, wie die Föderalagentur für Berufsrisiken (FEDRIS) bestätigt hat, alle Lehrlinge dieser Art stets unter das allgemeine Gesetz von 1971 über Arbeitsunfälle und nicht unter die Gesetzgebung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, die für den öffentlichen Sektor gilt.

Konkret werden die Arbeitnehmer mit Berufseinarbeitungsvertrag bei einer provincialen oder lokalen Verwaltung wie folgt angegeben:

- Bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden:

- Code **133** (Arbeiter) oder **233** (Angestellte) in der Zone 00037 (Arbeitnehmerkennzahl)
- Code **5** in der Zone 00055 (Art des Lehrlings).

- Ab dem Jahr, in dem Sie 19 Jahre alt werden:

- Code **101** (Arbeiter) oder **201** (Angestellte) in der Zone 00037 (Arbeitnehmerkennzahl)
- Code **5** in der Zone 00055 (Art des Lehrlings).

In den Kategorien, in denen das Vertragspersonal unter das Gesetz vom 10.04.1971 über Arbeitsunfälle fällt und Beiträge für Arbeitsunfälle schuldet:

- Code **981** (Urlaubsregelung privater Sektor) oder **982** (Urlaubsregelung öffentlicher Sektor) in der Zone 00036 (Arbeitgeberkategorie).

In den Kategorien, in denen das Vertragspersonal unter das Gesetz über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor fällt und keine Beiträge für Arbeitsunfälle geschuldet werden:

- Code **951** (Urlaubsregelung privater Sektor) oder **952** (Urlaubsregelung öffentlicher Sektor) in der Zone 00036 (Arbeitgeberkategorie).

Arbeitgeber dieser Kategorien weisen wir insbesondere darauf hin, dass für diese Arbeitnehmer mit Berufseinarbeitungsvertrag gemäß dem Gesetz von 1971 eine spezielle Arbeitsunfallversicherung abzuschließen ist.

Praktikanten

Einfache Praktika

Bestimmte Studienprogramme verpflichten Studenten, ein Praktikum zum Erwerb eines Diploms zu absolvieren. Neben den obligatorischen Praktika entscheiden sich bestimmte Studenten oder Absolventen für ein Praktikum, um Erfahrungen in der Praxis zu sammeln. Wird das Praktikum nicht entgolten, ist keine Meldung beim LSS erforderlich. Wenn das Praktikum bezahlt wird oder wenn Entschädigungen gewährt werden, muss die Art des Arbeitsverhältnisses geprüft werden.

Wenn der Praktikumsvertrag das Sammeln praktischer Erfahrungen im Rahmen einer Ausbildung bezweckt, kann kaum von Arbeitsleistungen die Rede, jedoch muss überprüft werden, ob sie dem Begriff ‚Lehrling‘ im Rahmen der alternierenden Ausbildung erfüllen, um festzustellen, ob sie der Sozialversicherung für Arbeitnehmer unterworfen sind oder nicht. Ob die Leistungen zu einem obligatorischen Lehrprogramm gehören oder nicht, kann ein wichtiges Element für die Anwendbarkeit der Sozialversicherungsregelung sein.

Wenn das Praktikum eher das Erbringen von Arbeitsleistungen bezweckt, ist die Sozialversicherungsregelung auf diese Aktivitäten anwendbar und es wird davon ausgegangen, dass sie mit einem Arbeitsvertrag arbeiten. In diesem Sinne gilt jeder Vertrag, der mit einem Studenten abgeschlossen wird, als Studentenvertrag.

Sozialversicherungsbeiträge werden nur für Entlohnungen, Entschädigungen und Sachvorteile, die der Arbeitgeber selbst gewährt, geschuldet. Entschädigungen für Praktikanten, die nicht zulasten seines Arbeitgebers gehen, kommen nicht für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen in Betracht.

Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

Die obligatorische Meldung beim LSS auf der Basis ähnlicher Bedingungen wie denen eines Arbeitsvertrags gilt nicht für diese Praktika. Deshalb erfolgt die Meldung nur für ein Praktikum in Erfüllung eines Arbeitsvertrags. Normalerweise sind Personen, die ein Praktikum durchlaufen, das durch die Regeln auferlegt wird, die den Zugang zu einigen freien Berufen (z. B. Anwälte, Gerichtsvollzieher, Architekten usw.) ordnen, nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden.

Personen, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind

Für „Praktikanten“, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag im Sinne des Programmgesetzes vom 02.08.2002 gebunden sind, schreibt der Königliche Erlass vom 11.03.2003 eine Mindestentschädigung in Höhe der eines Industrielhrlings vor. Infolge der 6. Staatsreform wurden die Bestimmungen im

Zusammenhang mit der Organisation und Ausführung des Berufseinarbeitungsvertrages neu organisiert. Weitere Informationen finden Sie auf den betreffenden Websites der Regionen.

Es handelt sich um Personen, die im Rahmen ihrer Ausbildung arbeitsplatzspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben. Der Fokus liegt dabei auf dem Erwerb von praktischen Fertigkeiten vor Ort.

Hinweis: Die Regeln zur Bestimmung, ob eine Person in der DmfA-Meldung mit einem Berufseinarbeitungsvertrag anzugeben ist, wurden mit Wirkung vom 01.07.2015 geändert.

Praktikanten, die an einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden ist, der vor dem 01.07.2015 abgeschlossen wurde, unterliegen in jedem Fall der Sozialversicherungsregelung der Lohnempfänger und bleiben dies bis zum Vertragsende.

Für Praktikanten, die an einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind, der ab dem 01.07.2015 abgeschlossen wurde, muss überprüft werden, ob sie die Kriterien erfüllen, die unter dem Begriff ‚Lehrling‘ im Rahmen der alternierenden Ausbildung definiert werden, um zu bestimmen, ob sie sozialversicherungspflichtig sind oder nicht.

Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag

Jugendliche (< 19 Jahre) können während der Periode der teilweisen Schulpflicht mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden. Sie werden der Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer entzogen.

Diese beschränkte Versicherungspflicht (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html) der Jugendlichen wird bis einschließlich 31. Dezember des Kalenderjahres angewandt, in dem sie 18 Jahre alt werden. Ab dem darauffolgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll sozialversicherungspflichtig.

Jugendliche (< 19 Jahre) können mit einem Ausbildungsvertrag beschäftigt werden. Wenn alle sechs Kriterien für die alternierende Ausbildung erfüllt sind, werden sie als Lehrling betrachtet.

Soziokultureller Sektor

Für nachstehende Beschäftigungen ist keine Meldung in der DmfA (allerdings in der DmfAPPL) erforderlich, vorausgesetzt, die Beschäftigungszeit im Laufe eines Kalenderjahres beträgt nicht mehr als 25 Tage bei einem oder mehreren Arbeitgeber(n).

- Der Staat, die Gemeinschaften, die Regionen und die Provinz- und Kommunalverwaltungen für Personen, die eine Stelle besetzen, in der folgende Arbeitsleistungen erbracht werden:
 - als verantwortlicher Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretender Betreuer von Urlaubssport in den Schulferien und an freien (halben) Schultagen;
 - als Animator von soziokulturellen und Sportaktivitäten an freien (halben) Schultagen;
 - als Einleitung, anschaulicher Vortrag oder Lesung, die nach 16.30 Uhr oder an freien (halben) Schultagen stattfindet.
- Die VRT, die RTBF und der BRF für Personen, die in ihr Organigramm aufgenommen und außerdem als Künstler eingestellt wurden.
- Der Staat, die Gemeinschaften, die Regionen, die Provinz- und Kommunalverwaltungen und Arbeitgeber, die als Vereinigung ohne Erwerbszweck oder Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung

organisiert sind, deren Satzung bestimmt, dass die Teilhaber keinen Vermögensvorteil anstreben, die Ferienlager, Spielplätze und Sportlager organisieren, für Personen, die als Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter nur in den Schulferien eingestellt sind.

- Die durch die zuständigen Verwaltungen zugelassenen Organisationen, deren Aufgabe es ist, sich um soziokulturelle Bildung und/oder Einweisung in Sportaktivitäten zu kümmern, und Personen, die außerhalb ihrer Arbeits- oder Schulzeit oder in den Schulferien durch diese Organisationen als Animator, Leiter oder Betreuer eingestellt werden.
- Träger von Schulen, die durch eine Gemeinschaft bezuschusst werden, und Personen, die als Animator von soziokulturellen und sportlichen Aktivitäten an unterrichtsfreien (halben oder ganzen) Schultagen beschäftigt werden.

Im Sinne dieser Ausschlüsse sind mit Schulferien die Weihnachts-, Oster-, Sommer-, Herbst- und Frühlingsferien gemeint.

Um einen Anspruch auf Befreiung zu erhalten, müssen Sie jeden Tag, an dem diese Arbeitnehmer arbeiten werden, vor der Einstellung in der Dimona (A17) angeben

Wenn die Beschäftigung mehr als 25 Tage in einem Kalenderjahr beträgt, werden die Sozialversicherungsbeiträge über den vollen Zeitraum der Beschäftigung im soziokulturellen Sektor geschuldet.

Arbeitgeber, die nur Personen unter diesem Artikel beschäftigen, müssen sich zuerst beim LSS über WIDE (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssolpa/identification/new_employer.html) (DmfA) anmelden oder das R1-Formular (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/employers/affiliation_nssolpa/procedure.html) (DmfAPPL) ausfüllen.

Studenten

Als Studenten können Jugendliche ab einem Alter von 15 Jahren gelten, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen.

Jeder entlohnte Vertrag als Student ist Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen, es sei denn

- der Student ist auf Basis eines Studentenvertrags im Sinne von Titel VII des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41944>) beschäftigt.
- der Student ist für maximal 475 Stunden bei einem oder mehreren Arbeitgebern tätig (= das Kontingent)
- außerhalb der Perioden der Pflichtanwesenheit in der Unterrichtsanstalt. Perioden der Pflichtanwesenheit in der Unterrichtsanstalt sind die Zeitpunkte, zu denen der Student am Unterricht oder den Aktivitäten an der Unterrichtsanstalt teilnehmen muss, bei der er angemeldet ist.

Gemeinsam mit seinem Arbeitgeber muss er dann keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sondern nur einen „Solidaritätsbeitrag“ leisten.

Der Studentenvertrag

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Studenten einen Beschäftigungsvertrag abschließen kann, ist er dazu auch verpflichtet. Er hat daher keine freie Wahl, auch wenn der Student und der Arbeitgeber sich entscheiden, die Beschäftigung als normale Beschäftigung zu melden und das System mit den Solidaritätsbeträgen für Studenten nicht anzuwenden.

Ein Student kann einen Studentenvertrag abschließen, wenn er

- am **Vollzeitunterricht** teilnimmt,
- oder am **Teilzeitunterricht** oder einem Unterricht mit einem **eingeschränkten Lehrplan**

teilnimmt, im Rahmen des ‚**alternierenden Lernens**‘ und gleichzeitig die folgenden Bedingungen erfüllt:

- das gefolgte Unterrichtssystem besteht einerseits aus einer theoretischen Ausbildung in einer Bildungseinrichtung oder einem Ausbildungszentrum, das von der zuständigen Behörde eingerichtet, subventioniert oder anerkannt ist, und andererseits einer praktischen Ausbildung an einem Arbeitsplatz (dies betrifft sowohl die sozialversicherungspflichtigen, als auch die nicht sozialversicherungspflichtigen Lehrlinge, die eine alternierende Ausbildung absolvieren);
- der Studentenvertrag wird mit einem anderen Arbeitgeber geschlossen als dem, bei dem die praktische Ausbildung am Arbeitsplatz erfolgt; dieser Vorbehalt gilt nicht für die Sommermonate (Juli und August), sodass der Jugendliche auch bei seinem Praktikumsgeber einen Ferienjob machen kann;
- die Leistungen als Student finden außerhalb der Stunden statt, in denen der Student erwartungsgemäß an der theoretischen Ausbildung teilnehmen oder am Arbeitsplatz anwesend sein muss;
- der Student erhält weder Arbeitslosengeld noch eine Wiedereingliederungsentschädigung.

Jugendliche, die **ausschließlich** eine theoretische Ausbildung absolvieren, können einen Studentenvertrag abschließen, allerdings nur während der Schulferien.

Hinweis:

- Die übrigen Personen, die Unterricht mit begrenztem Lehrplan oder in der Abendschule besuchen, können keinen Studentenvertrag abschließen.
- Ein Student, der über eine ununterbrochenen Periode von 12 Monaten beim selben Arbeitgeber arbeitet, kann keinen Studentenvertrag abschließen, ungeachtet dessen, ob die Periode innerhalb desselben Kalenderjahres liegt. Unter einer ununterbrochenen Periode von 12 Monaten versteht man: einen Vertrag über einen Jahr oder aufeinanderfolgende Verträge, die zusammen ein Jahr umfassen. Nichts hindert einen Arbeitgeber daher, denselben Studenten mehrere Jahre hintereinander zu beschäftigen, solange zwischen den verschiedenen Verträgen auch eine tatsächliche Unterbrechung erfolgt.

Auf Basis eines unterzeichneten Studentenvertrags teilt der Arbeitgeber per Dimona die Anzahl der Stunden mit, an denen er den Studenten beschäftigen wird (= geplante Stunden).

Beendigung des Studiums

Für Studenten, die ihr Studium mit Diplom abschließen, akzeptiert das LSS, dass sie noch bis einschließlich 30. September desselben Jahres auf Basis eines Studentenvertrags unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags arbeiten. Dies gilt jedoch nur, wenn es sich um eine Beschäftigung handelt, welche die sozialen Merkmale eines Studentenjobs aufweist. Daher wird auf keinen Fall die Anwendung des Solidaritätsbeitrags akzeptiert, wenn es sich de facto um eine verdeckte Probezeit im Rahmen eines normalen Arbeitsvertrags handelt.

Kontingent von 475 Stunden

Die Stunden werden pro Kalenderjahr gezählt und können willkürlich über das Kalenderjahr verteilt werden. Das bedeutet, dass der Zähler bei Beginn jedes neuen Kalenderjahres 475 übrige Stunden beträgt. Auf Basis der in Dimona angegebenen Stunden wird die Anzahl der übrigen Stunden angepasst.

Nur die tatsächlich geleisteten Stunden müssen angegeben werden. Die Stunden für Feiertage, bezahlte Krankheitstage und andere Stunden, die keine tatsächlich gearbeiteten Stunden sind, aber für die der Arbeitgeber einen Lohn zahlt, müssen nicht angegeben werden.

Hinweis: Für den Lohn dieser Stunden wird jedoch der Solidaritätsbeitrag geschuldet.

Der Solidaritätsbeitrag wird nur auf die ersten 475 Stunden angewendet, die in der Dimona mit dem Arbeitnehmerart ‚STU‘ angegeben sind. Die Anzahl der gemeldeten Stunden zum Zeitpunkt der Durchführung der Dimona (wenn auf Basis der eingereichten Quartalsmeldung das Kontingent angepasst wird) ist für die Berechnung des Kontingents entscheidend, und nicht das Beschäftigungsdatum an sich.

Ab 01. Juli 2016 kann diese Regelung **gewählt** werden oder es besteht die Wahl, den Solidaritätsbeitrag anzuwenden oder nicht anzuwenden. Da dies sowohl für den Studenten als auch für den Arbeitgeber Auswirkungen hat, wird diese Wahl am besten im Voraus erörtert und eventuell im Vertrag festgelegt. Die in der Dimona angegebene „Art Arbeitnehmer“ legt fest, ob es sich um den Solidaritätsbeitrag (STU) handelt oder nicht (EXT - OTH).

Hinweis: Dass die üblichen Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden müssen, hat keinen Einfluss auf den abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Mit anderen Worten: Der Student arbeitet weiterhin mit einem Studentenvertrag. Er muss als solcher (STU) nur dann in der Dimona angegeben werden, wenn auch der Solidaritätsbeitrag für Studenten angewandt wird.

Kontingentüberschreitung

Bei Überschreitung des Kontingents werden ab der 476. Stunde Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Die Anwendung student@work50days

Der Student kann die Anzahl der übrigen Stunden Tage (= die Anzahl Stunden, an denen er noch zu Solidaritätsbeiträgen arbeiten kann) über die Webanwendung (<https://www.mysocialsecurity.be/student/nl/index.html>) student@work abrufen, die auf der Website www.studentatwork.be (<http://www.studentatwork.be/>) verfügbar ist. Dort kann der Student auch eine Bescheinigung mit der Anzahl übriger Stunden ausdrucken oder per elektronischer Post versenden. Diese Bescheinigung umfasst auch einen Zugriffscode, mit dem der Arbeitgeber das Studentenkontingent selbst über die Webanwendung student@work (<https://www.socialsecurity.be/site/nl/employer/applics/studentatwork/index.htm>) abrufen kann, das in der gesicherten Umgebung der Portalseite der sozialen Sicherheit verfügbar ist. Dieser Zugriffscode gilt in dem Monat, in dem die Bescheinigung ausgestellt wurde, sowie in den zwei Monaten danach gültig.

Kombination mit anderen Beschäftigungen

- im soziokulturellen Sektor und bei Sportveranstaltungen: Das Studentenkontingent von 475 Stunden kann mit einer Beschäftigung von 25 Tagen im soziokulturellen Sektor kumuliert werden. Die Beschäftigungstage im soziokulturellen Sektor müssen jedoch vor der Beschäftigung in der Dimona angegeben werden (Art Arbeitnehmer „A17“).
- als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor: Ein Student kann 475 Stunden arbeiten unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags für Studenten und 50 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor). Für die als Student – im Horeca- oder einem anderen Sektor – gearbeiteten Stunden wird der Solidaritätsbeitrag auf den realen Lohn oder die Tagespauschale der mit Trinkgeldern bezahlten Beschäftigten (ausschließlich Handarbeiter), aber nicht auf die Horeca-Pauschale für Gelegenheitsarbeit berechnet. Für die als Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor gearbeiteten Tage werden die normalen Beitragsprozentsätze auf eine niedrigere Stunden- oder Tagespauschale berechnet. Für die Stunden als Student ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ und für die Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer ‚EXT‘ anzugeben.
- als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau: Ein Student kann zusätzlich zu seinen 475 Stunden Studentenarbeit noch 65 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau und eventuell noch 35 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer im Chicoréeanbau oder in der Champignonzucht arbeiten). Die Stunden im Rahmen des Solidaritätsbeitrags wirken sich nicht auf das Kontingent Gelegenheitsarbeit aus, aber die Vorteile beider Statuten dürfen nicht kombiniert werden. Für die als Student gearbeiteten Tage (in der Landwirtschaft oder im Gartenbau oder in einem anderen Sektor) wird der Solidaritätsbeitrag anhand des realen Lohns und nicht anhand der Pauschale für Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft und im Gartenbau berechnet. Der Student kann anschließend als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im

Gartenbau für maximal 65 Tage, gegebenenfalls für 35 weitere Tage im Chicoréeanbau, zu den normalen Beitragsprozentsätzen arbeiten, die anhand der jeweiligen Tagespauschale für Landwirtschaft oder Gartenbau berechnet wird. Für die Stunden als Student ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ für die Tage in der Landwirtschaft und im Gartenbau ‚EXT‘ anzugeben.

Ärzte in Ausbildung

Es handelt sich um Personen, die im Rahmen der zur Ausführung von Artikel 215, § 4 des am 14.07.1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung bestimmten Regeln eine Ausbildung zum Facharzt besuchen. Die Pflegeanstalt, in der die Ausbildung erfolgt, ist der Arbeitgeber.

Das Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer gilt auch für Personen, die eine Ausbildung zum Hausarzt besuchen. Das Koordinierungszentrum für die Ausbildung in der Allgemeinmedizin, über das der Arzt seine Ausbildung zum Hausarzt besucht, ist der Arbeitgeber.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Ärzte in Ausbildung

Die Sozialversicherungspflicht beschränkt sich auf

- Krankheit und Invalidität - Gesundheitsfürsorge und Entschädigungen
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- Arbeitsunfälle.

Die Arbeitsunfallregelung des privaten Sektors gilt für Ärzte in Ausbildung. Sie wird in Block 90012 (Arbeitnehmerzeile) angegeben mit

- Code **981** (Urlaubsregelung privater Sektor) oder **982** (Urlaubsregelung öffentlicher Sektor) in der Zone 36 (Arbeitgeberkategorie).
- Code **251** (Arzt in Ausbildung) in der Zone 37 (Arbeitnehmerkennzahl).

Die Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors gilt für Personen, die während der Zeit ihrer Ausbildung zum Arzt mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt sind. Sie werden als normale Arbeitnehmer betrachtet und in Block 90012 (Arbeitnehmerzeile) angegeben mit

- Code **951** (Urlaubsregelung privater Sektor) oder **952** (Urlaubsregelung öffentlicher Sektor) in der Zone 36 (Arbeitgeberkategorie)
- Code **201** (vertragliche Geistesarbeiter) in der Zone 37 (Arbeitnehmerkennzahl).

Ärzte

Im Gegensatz zu Ärzten in Ausbildung zum Facharzt unterliegen Ärzte nur dann dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags oder in einem statutarischen Verhältnis arbeiten.

Für Ärzte gilt außerdem eine Sonderbestimmung, durch die sie in bestimmten Fällen dennoch nicht beim LSS gemeldet werden. Dieser Ausschluss gilt nur für Ärzte, die in Pflegeanstalten, Schul- und Berufsberatungsdiensten, psycho-medizinisch-sozialen Zentren und Diensten für medizinische Schulaufsicht beschäftigt sind.

Der Arzt, der neben seinen Leistungen in einer der genannten Anstalten eine selbstständige Praxis als Arzt hat, für die er vollständige Beiträge im Rahmen des Sozialstatuts der Selbstständigen schuldet, muss nicht beim LSS gemeldet werden, es sei denn, er wird für seine Leistungen im Dienste dieser Anstalt nur mit einem festen Gehalt bezahlt. Ein Stunden- oder Monatslohn ist ein fester Lohn; es ist keine Bezahlung in Abhängigkeit von der Anzahl der Konsultationen.

Tageseltern ‚sui generis‘

Bei Tageseltern ‚sui generis‘ handelt es sich um die natürlichen Personen, die an einen von der Gemeinschaft für die Betreuung von Kindern in einer Wohnung für die Betreuung innerhalb einer Familie anerkannten Dienst angeschlossen sind, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag verbunden sind.

Der Dienst für Tageseltern muss von der zuständigen Einrichtung anerkannt werden kraft

- dem Beschluss vom 27. Februar 2003 der Regierung der Französischsprachigen Gemeinschaft über die allgemeine Regelung von Tageseltern oder
- dem Beschluss der Flämischen Regierung vom 09. Mai 2014 über die Verfahren für die Beantragung und Zuweisung der Genehmigung und Subventionen für die Familien- und Gruppenbetreuung von Babys und Kleinkindern oder
- dem Schluss der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 22. Mai 2014 über die Kinderbetreuungsdienste und andere Formen der Kinderbetreuung.

Der anerkannte Betreuungsdienst wird als ihr Arbeitgeber der Tageseltern betrachtet.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung von Tageseltern

Diese Tageseltern werden in der DmfAPPL im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl **761** angegeben.

Ihre Beiträge werden auf eine besondere Art berechnet.

Tageseltern, die im Rahmen des Pilotprojekts mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden, müssen mit Arbeitnehmerkennzahl **201 Typ 0** und Statut „**D1**“ im Feld 00053 von Block 90196 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile“ als normale Arbeitnehmer angegeben werden.

Ab dem 1. Quartal 2018 müssen Tageseltern, die im Rahmen des Pilotprojekts gemäß dem Erlass vom 20.12.2017 der Regierung der Französischen Gemeinschaft zur Genehmigung von Anhang Nr. 9 zur Geschäftsführungsvereinbarung des „Office de la Naissance et de l'Enfance“ 2013-2018 eingestellt werden, mit Arbeitnehmerkennzahl **201 Typ 0** und Statut „**D2**“ im Feld 00053 von Block 90196 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile PPL“ als normale Arbeitnehmer angegeben werden.

Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

Im öffentlichen Dienst (damit ist ein FÖD, die Armee, eine gemeinnützige Einrichtung, der Gemeinschaftsunterricht, die provincialen und lokalen Verwaltungen, ... gemeint) gibt es allgemein zwei Arten von Personal:

- Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind;
- Personen, die eventuell definitiv ernannte statutarische Personalmitglieder sind.

Die erste Kategorie unterliegt auf der Basis ihres Arbeitsvertrags der Sozialversicherungspflicht. Auf die zweite Kategorie wurde das Gesetz ausdrücklich anwendbar gemacht.

Für die meisten Personen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, ist die Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit auf einige Sozialversicherungsregelungen begrenzt. Der Arbeitgeber übernimmt die Deckung einiger Sozialrisiken. Die statutarischen Personalmitglieder sind ausschließlich der Kranken- und Invalidenversicherung (KIV) unterworfen. Während einer Krankheitsperiode oder dem Mutterschutz zahlt der Arbeitgeber den Lohn der statutarischen Personalmitglieder anhand des Krankheitskreditsystems fort. Auf Personen, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, ist meistens die Regelung Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Sektors anwendbar.

Ein ‚Praktikant mit Aussicht auf eine feste Ernennung‘ ist ein statutarisches Personalmitglied, das noch nicht

fest ernannt ist. Die endgültige Ernennung erfolgt normalerweise nach Durchlaufen des Praktikums und einer positiven Bewertung. Für die soziale Sicherheit wird dieser Praktikant einem definitiv ernannten Personalmitglied gleichgestellt.

Ein Praktikant mit Aussicht auf eine feste Ernennung, der während seines Praktikums entlassen oder nach seinem Praktikum nicht fest ernannt wird, wird für die Dauer der Kündigungsfrist der Regelung für Personen, die mit einem Arbeitsvertrag gebunden sind, unterworfen.

Beim Verlust der Eigenschaft als statutarisches Personalmitglied gilt - vorbehaltlich der Entlassung nach einer Disziplinarmaßnahme - für die Sozialversicherung eine spezifische Maßnahmenregularisierung ‚Entlassung von Praktikanten‘.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

In der DmfAPPL wird statutarisches Personal des öffentlichen Sektors im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **601:** fest ernannte Personalmitglieder
- **604:** fest ernannte Personalmitglieder - Behinderte in einer geschützten Werkstätte
- **608:** Praktikanten im Hinblick auf eine feste Ernennung – Urlaubsregelung Privatsektor
- **609:** Praktikanten im Hinblick auf eine feste Ernennung – Urlaubsregelung öffentlicher Sektor
- **642:** fest ernannte Ärzte - Sozialversicherungsbeiträge - keine Pensionsbeiträge
- **651:** fest ernannte Ärzte - keine Sozialversicherungsbeiträge - Pensionsbeiträge
- **652:** fest ernannte Ärzte - keine Sozialversicherungsbeiträge - keine Pensionsbeiträge.

Die Pensionsbeiträge für das statutarische Personal werden auf der Grundlage der Arbeitgeberkategorien 971, 972, 973, 974, 976 und 977 erhoben.

Freiwillige

Allgemeines

„**Freiwillige**“ im Sinne des Gesetzes vom 03.07.2005 in Bezug auf die Rechte von Freiwilligen und Organisationen, die auf sie zurückgreifen, sind beim LSS nicht versicherungspflichtig.

Als Freiwilligenarbeit gilt die Tätigkeit

- die unentgeltlich und nicht verpflichtend ausgeübt wird;
- die für eine oder mehrere andere Personen als diejenige, die die Tätigkeit ausübt, für eine Gruppe oder Organisation oder die Kollektivität ausgeübt wird;
- die durch eine andere Organisation als das familiäre oder private Umfeld der Person, die die Tätigkeit ausübt, organisiert wird;
- die nicht durch dieselbe Person und für dieselbe Organisation im Rahmen eines Arbeitsvertrags, eines Werkvertrags oder einer statutarischen Anstellung ausgeübt wird.

Unter „**Organisation**“ versteht man jede nichtrechtsfähige Vereinigung oder juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts ohne Gewinnerzielungsabsicht. Als „nichtrechtsfähige Vereinigung“ kommt nur eine Vereinigung in Betracht, die aus zwei oder mehreren Personen besteht, die im gemeinsamen Einvernehmen eine Tätigkeit organisieren, um unter Ausschluss jeglicher Gewinnausschüttung unter ihren Mitgliedern und Verwaltern ein uneigennütziges Ziel zu verwirklichen.

Die folgenden Tätigkeiten werden in diesem Kontext nicht als Freiwilligenarbeit betrachtet:

- Aktivitäten, die ein Mitglied der freiwilligen Feuerwehr, ein freiwilliger Sanitäter oder ein Freiwilliger im Zivilschutz verrichtet;
- die ein Künstler im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html#h21>) verrichtet.

Entschädigungen

Der ‚**unentgeltliche**‘ Charakter der Freiwilligenarbeit schließt nicht aus, dass die Organisation die Kosten erstatten kann, die dem Freiwilligen entstehen. Die Richtigkeit und der Umfang dieser Kosten sind nachzuweisen, sofern der Gesamtbetrag der erhaltenen Entschädigungen nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr beträgt; die Beträge folgen der Entwicklung des Verbraucherpreisindex. Für **2018** ergibt dies nach Indexierung **34,03 EUR/Tag** und **1.361,23 EUR/Jahr**. Wird einer der Pauschalbeträge im Laufe eines Kalenderjahres überschritten, gelten die allgemeinen Vorschriften für die Sozialversicherungspflicht für alle Leistungen während dieses Kalenderjahres.

Beträge für die vorhergehenden Jahre:

- 1.208,72 EUR pro Jahr und 30,22 pro Tag ab 2009;
- 1.232,92 EUR pro Jahr und 30,82 pro Tag ab 2011;
- 1.257,51 EUR pro Jahr und 31,44 pro Tag ab 2012;
- 1.308,38 EUR pro Jahr und 32,71 pro Tag ab 2013;
- 1.334,55 EUR pro Jahr und 33,36 pro Tag ab 2017.

Ein Freiwilliger darf die Pauschalbeträge nicht mit einer realen Kostenentschädigung kumulieren. Diese Entschädigung wird vollständig bezahlt, um nachgewiesene Kosten zu erstatten. Die Pauschalbeträge dürfen aber mit einer realen Fahrkostenentschädigung kumuliert werden.

Benutzt der Freiwillige ein eigenes Fahrzeug (Kfz, Motorrad oder Moped), kann eine Organisation die Kilometerpauschale bezahlen, die für föderale Beamte anwendbar ist. Benutzt der Freiwillige sein eigenes Fahrrad, kann eine Organisation die Fahrradpauschale für Beamten anwenden. Für die Beträge dieser Entschädigungen siehe die Unkostentabelle. Die gesamte Fahrkostenentschädigung für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, des eigenen Fahrrads oder des eigenen Fahrzeugs darf pro Jahr und Freiwilligen das 2000-fache der Kilometerpauschale für das eigene Fahrzeug nicht überschreiten.

Kumulierung von Freiwilligenarbeit mit einer anderen Beschäftigung bei der gleichen Verwaltung

Freiwilligenarbeit kann nicht für dieselbe Organisation ausgeübt werden, mit der man durch einen **Arbeitsvertrag**, eine **statutarische Beschäftigung** oder einen **Werkvertrag** verbunden ist. Arbeitnehmer können jedoch Freiwilligenarbeit für Rechnung ihres Arbeitgebers verrichten, sofern die Freiwilligentätigkeiten nicht aus den Tätigkeiten hervorgehen, die sie im Rahmen ihres entlohten Arbeitsverhältnisses normalerweise ausüben.

Die Kumulierung **während desselben Kalenderjahres** und beim gleichen Arbeitgeber einer Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen als **Freiwilliger** mit einer Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen als **Betreuer** und/oder **Student** ist möglich, sofern die Befreiungsbedingungen dieser Regelungen erfüllt werden.

Angesichts dessen, dass ein Student und ein Betreuer einen Arbeitsvertrag haben und ein **Freiwilliger** beim selben Arbeitgeber nicht gleichzeitig für gleichartige Aktivitäten mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden kann, kann die Freiwilligenarbeit **nicht während des Arbeitsvertrages als Student oder Betreuer ausgeführt werden**. Grundsätzlich ist dies zwar vor dem Beginndatum oder nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags möglich, aber es ist klar, dass dafür ein guter Grund vorliegen muss und dass das LSS dies sicher nicht akzeptieren wird, wenn sich herausstellt, dass das Ziel die Umgehung der Bedingungen für die Befreiung von der Studenten- oder Betreuerregelung ist.

Formalitäten

Für Freiwillige muss keine Dimona oder Dmfa-Meldung erfolgen. Um die Kontrolle der Freiwilligenregelung vornehmen zu können, müssen die Organisationen eine **namentliche Liste** anlegen, auf der die zuerkannten Entschädigungen für jedes Kalenderjahr und jeden Freiwilligen aufgeführt sind. Diese Liste muss jederzeit dem Inspektionsdienst des LSS vorgelegt werden können.

Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter

Eine spezielle Ausschlussregelung ist - infolge von Artikel 17quater des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 - auf die folgenden Personen anwendbar:

- die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter einer Hilfeleistungszone;
- die freiwilligen Sanitäter-Krankenwagenfahrer eines vom Minister der Volksgesundheit anerkannten Rettungsdienstes, die im Besitz eines Brevet sind, das von einem Aus- und Fortbildungszentrums für Sanitäter ausgestellt wurde;
- die Freiwilligen des Katastrophenschutzes.

Die **Entschädigungen für ‚außerordentliche‘ Leistungen**, die die freiwilligen Feuerwehrleute, die Freiwilligen des Katastrophenschutzes und die freiwilligen Sanitäter bei den Organisationen erbringen, bei denen sie angestellt sind, sind immer von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit, ungeachtet der Höhe der Entschädigung.

Als ‚außerordentliche‘ Leistungen werden betrachtet:

- die Aufträge und Aufgaben der zivilen Sicherheit, ausgeführt durch die freiwilligen Feuerwehrleute und die Freiwilligen des Katastrophenschutzes und angegeben in der Anlage vom (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=69&imgcn.y=12&DETAIL=2014061012%2FN&caller=list&row_id=1&numero=14&rech=17&cn=2014061012&table_name=WET&nm=2014000568&la=N&chercher=t&dt=KONINKLIJK+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27KONINKLIJK%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272014-06-10%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2014&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=10&dddm=06#LNK0007) Königlichen Erlass vom 10.06.2014, insbesondere
 - Spalte 1 und Punkt 6 für freiwillige Feuerwehrleute;
 - Spalte 2 und die Punkte 5 und 6 für die Freiwilligen des Katastrophenschutzes;
- die Leistungen der medizinischen Soforthilfe, verrichtet durch freiwillige Sanitäter, die freiwilligen Feuerwehrleute oder die Freiwilligen des Katastrophenschutzes;
 - dies betrifft die sofortige, angepasste Hilfe für alle Personen, deren Gesundheitszustand sich aufgrund eines Unfalls, einer plötzlichen Erkrankung oder einer plötzlichen Komplikation einer Erkrankung nach Meldung über ein einheitliches Rufsystem ein sofortiges Eingreifen verlangt, wodurch die Hilfeleistung, der Transport und die Aufnahme in einen angepassten Krankenhausdienst gesichert wird.

Die **Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche‘ Leistungen** sind befreit, sofern sie einen Betrag von 785,95 EUR pro Quartal (nicht indexiert) nicht überschreiten. Der indexierte Betrag der Entschädigungen, der von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist, entspricht 1.078,95 EUR ab dem 3. Quartal 2017.

Vorherige Quartale (nur für freiwillige Feuerwehrleute)

977,25 EUR vom vierten Quartal 2010 bis zum zweiten Quartal 2011;
996,74 EUR vom dritten Quartal 2011 bis zum ersten Quartal 2012;
1.016,70 EUR vom zweiten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2012;
1.037,06 EUR vom ersten Quartal 2013 bis zum zweiten Quartal 2016;
1.057,81 EUR vom dritten Quartal 2016 bis zum zweiten Quartal 2017;

Wenn der Höchstbetrag von 1.078,95 EUR überschritten wird, werden persönliche und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit auf den Gesamtbetrag der Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche‘ Leistungen geschuldet und nicht nur auf den Teil, der über dem Schwellenbetrag liegt.

Eine Person, die über einen Arbeitsvertrag, eine statutarische Anstellung oder einen Dienstleistungsvertrag an eine Hilfeleistungszone, einen anerkannten Rettungsdienst oder den Katastrophenschutz gebunden ist, kann bei derselben Organisation keine Leistungen als freiwilliger Feuerwehrmann, freiwilliger Sanitäter oder Freiwilliger des Katastrophenschutzes mehr erbringen. Stellt das LSS eine Kumulierung fest, unterliegen alle Entschädigungen Sozialversicherungsbeiträgen aufgrund der Berufstätigkeit.

Zusätzliche Informationen - DmfAPPL - Freiwillige Feuerwehrleute und Sanitäter

Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter der Hilfeleistungszonen werden mit den Arbeitnehmerkennzahlen 731 (Handarbeiter) und 732 (Geistesarbeiter) angegeben.

In der Zone ‚Status‘ werden die freiwilligen Feuerwehrleute mit dem Code ‚B‘ und die freiwilligen Sanitäter mit dem Code ‚VA‘ angegeben.

Die Entschädigungen der freiwilligen Feuerwehrleute und der freiwilligen Sanitäter werden angegeben mit:

- dem Lohncode 541 = (befreite) Entschädigungen für ‚außerordentliche‘ Leistungen;
- dem Lohncode 542 = (befreite) Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche‘ Leistungen, sofern der Höchstbetrag von 785,95 EUR pro Quartal nicht überschritten wird;
- dem Lohncode 942 = (nicht befreite) Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche‘ Leistungen, sofern der Höchstbetrag von 785,95 EUR pro Quartal nicht überschritten wird.

Vereinsarbeiter

Im Rahmen der sogenannten ‚**Nebentätigkeiten**‘ gemäß dem Gesetz vom 18. Juli 2018 über die Wirtschaftsbelebung und die Verstärkung der sozialen Kohäsion kann man unter bestimmten Bedingungen entgeltliche Aktivitäten im Dienste einer Vereinigung oder einer Organisation verrichten, ohne dass dieser Vereinsarbeiter dem LSS unterworfen ist und bei der die erhaltene Entschädigung steuerbefreit ist.

Sie werden nicht in die DmfA aufgenommen.

Welche Vereinigungen werden betrachtet?

Es betrifft die Vereinigung, nichtrechtsfähige Vereinigung, private oder öffentliche Rechtsperson, die keinen anderen Vermögensvorteil ausschüttet als ein in der Satzung uneigennütziges Ziel und die in der Zentralen Unternehmensdatenbank eingetragen sind oder (im Falle einer nichtrechtsfähigen Vereinigung) beim LSS identifiziert ist.

Für wen ist der Status ‚Vereinsarbeiter‘ gedacht?

Die folgenden Personen kommen für die Verrichtung von Vereinsarbeit in Betracht:

- Arbeitnehmer/-innen, die mindestens zu vier Fünfteln arbeiten (Studentenjobs zählen nicht dazu);
- pensionierte Arbeitnehmer (einschließlich Personen mit einer Hinterbliebenenpension);
- (hauptberuflich) Selbstständige.

Beim Beginn der Vereinsaktivitäten muss diese Bedingung erfüllt sein. Die Beurteilung erfolgt auf der Grundlage von T - 3 (oder von T - 2 für Pensionierte).

Zum Zeitpunkt der Meldung durch die Vereinigung (siehe unten) wird diese Bedingung automatisch kontrolliert und wird ein OK als Antwort gegeben, wenn die Person, die die Meldung betrifft, diese Bedingung erfüllt.

Die folgenden Personen können wahrscheinlich auch Nebentätigkeiten verrichten, dennoch ist hierzu eine Intervention des LSS notwendig:

- ein Beamter bei einer supra- oder internationalen Organisation;
- ein Pensionierter, der eine Nebentätigkeit bei einem Verein verrichten möchte, bei der er in dem Zeitraum von 12 bis 9 Monaten vor dem Beginndatum der Tätigkeit als Arbeitnehmer/-in tätig war;
- Personen unter 65 Jahre, die im Ausland pensioniert sind, jedoch dem belgischen Steuergesetz unterliegen;
- Personen, die in mehreren Ländern angestellt sind und die Vier-Fünftel-Regelung nur erreichen können, wenn Ihre Beschäftigungen im Ausland und in Belgien zusammengerechnet werden;
- Ausländer, die im Ausland wohnen und berufstätig oder pensioniert sind.

Für diese spezifischen Personen muss Kontakt zum LSS aufgenommen werden unter der Nummer 02/509.90.91 oder über das Kontaktformular (<https://www.bijklussen.be/nl/contact.html>).

Wer kommt in Betracht?

Es kommen alle Personen in Betracht, die durch einen Arbeitsvertrag, eine statutarische Anstellung oder einen Dienstleistungsvertrag mit derselben Vereinigung oder Organisation verbunden sind.

Ebenfalls in Betracht kommen alle Personen, die bei der Vereinigung beschäftigt sind:

- als Leiharbeiter/-in,
- als zeitweilige(r) Arbeitnehmer/-in (Ersatz oder Einsatz bei zeitweiliger Arbeitszunahme) oder
- als Arbeitnehmer/-in, der/die von dem Verein zur Verfügung gestellt wurde.

Des Weiteren gilt das Verbot für den Zeitraum von einem Jahr vor Ihrem Arbeitsbeginn für einen Verein. Dieses Verbot gilt nicht, bei einer Beschäftigung als Student und für Pensionierte.

Die Vereinigung darf keinen ‚Vereinsarbeiter‘ einsetzen, um einen Arbeitnehmer zu ersetzen, den sie in den vergangenen 4 Quartalen selbst beschäftigt hatte oder der bei einer Vereinigung beschäftigt war, die Teil derselben technischen Betriebseinheit war.

Welche Aktivitäten fallen unter Vereinsarbeit?

Die Website www.bijklussen.be (<http://www.bijklussen.be>) enthält eine Übersicht über die erlaubten Aktivitäten (<https://www.bijklussen.be/nl/verenigingswerk.html>) sowie weitere Informationen zur ‚Vereinsarbeit‘, die detaillierteren Bedingungen, zusätzliche Informationen und das Meldeformular (<https://www.bijklussen.be/nl/verenigingswerk/ik-vertegenwoordig-een-vereniging.html>).