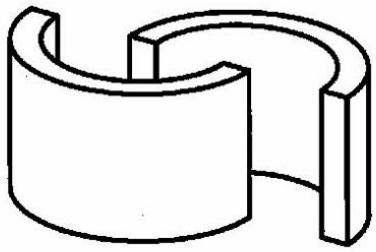
LANDESAMT FüR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal:2019/3

Inhalt

- Der Lohnbegriff
  - Beschreibung
  - Spezifische Fälle
    - Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
    - Urlaubsgeld
    - Sachvorteile
    - Erstattung von Kosten
    - Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, Betriebsfahrzeuge und Mobilitätszulage
    - Mahlzeitschecks
      - Lohncharakter
      - Kumulation mit Betriebskantine
    - Öko-Schecks
    - Sport-/Kulturschecks
    - Geschenke und Geschenkschecks
    - Dienstalterszulage
    - Ergänzungen zu sozialen Vorteilen
    - Großzügigkeiten
    - Preisvorteile
    - Gewinnbeteiligungen und Gewinnprämien - Aktien - Aktienoptionen
    - PC-Plan
    - Einmalige Innovationsprämie
    - Einmalige ergebnisgebundene Vorteile
    - Sanfter Übergang
    - Lohn für Arbeitsanfänger
    - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
    - Mobilitätsbudget
  - Ausschlüsse

Der Lohnbegriff

Beschreibung

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

Allgemeine Beschreibung

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

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

Der Begriff ‚**zu Lasten des Arbeitgebers**' bezeichnet sowohl direkt zu Lasten, d. h. Situationen, bei denen der Arbeitgeber den Vorteil direkt an den Arbeitnehmer weitergibt, als auch indirekt zu Lasten. Letzteres umfasst sowohl Situationen, in denen dem Arbeitnehmer von einem Dritten eine Leistung gezahlt wird und dieser die finanziellen Kosten der Leistung an den tatsächlichen Arbeitgeber weitergibt (z. B. wird die Jahresendprämie von einem Fonds für die Existenzsicherheit gezahlt), als auch andere Situationen, in denen die Zuteilung aus den Leistungen resultiert, die im Rahmen des mit diesem Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrags erbracht werden oder im Zusammenhang mit der Funktion stehen, die der Arbeitnehmer bei diesem Arbeitgeber ausübt.

Im Grunde muss man deshalb Beiträge berechnen auf:

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

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

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

- die **eigentlichen Löhne und Gehälter**;
- die **Lohnzulage** (für Überstunden);
- der Betrag, der mit den **Sachvorteilen** übereinstimmt (siehe unten);
- die **Provisionen**;
- das **Trinkgeld** oder das **Bedienungsgeld**, das im Dienstverhältnis vorgesehen oder durch Tradition auferlegt wurde. Manchmal werden Trinkgeld und Bedienungsgeld jedoch durch gesetzliche Pauschalbeträge ersetzt;
- die Vorteile, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Tradition oder der Satzung ergibt, sondern die als **Gegenleistung** für ausgeführte Arbeit gewährt werden, ohne dass eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss;
- die **Zuwendungen, Prämien, Entschädigungen aller Art, Gewinnbeteiligungen und alle anderen Vorteile**, die als Gegenleistung für Arbeit oder infolge eines Vertrags, einer Regelung, einer Tradition, einer einseitigen Verbindlichkeit oder Satzung gewährt werden;
- der Lohn für **gesetzliche Feiertage** und Tage, die einen auf einen Sonntag fallenden gesetzlichen Feiertag oder einen Tag ersetzen, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird;
- der **garantierte Tages-, Wochen- oder Monatslohn**, der kraft des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge sowie kraft der Gesetze über Arbeitsverträge für Binnenschiffer und Seefischer im Falle der **Aussetzung des Arbeitsvertrags** infolge eines Unfalls oder einer Krankheit geschuldet wird;
- der Lohn, der den Arbeitern infolge des Gesetzes geschuldet wird, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung des Vertrags vollständig **ausgesetzt** oder eine Teilzeitarbeitsregelung eingeführt hat, ohne sich an die gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit den Bekanntmachungsformalitäten oder an Bestimmungen zu halten, die die Frist der vollständigen Aussetzung oder der Teilzeitarbeitsregelung begrenzen;
- der Lohn für **Abwesenheitstage**, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen;
- der Lohn, den Arbeitgeber oder ein Dritter zu ihren Lasten direkt **zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub** zahlen;
- der Lohn, der als **Ergänzung zum doppelten Urlaubsgeld** gezahlt wird;
- der Lohn, der für Tage der **kurzfristigen Beurlaubung** geschuldet wird (Familienereignisse, staatsbürgerliche Verpflichtungen oder Zivilaufträge);
- der Lohn, der für die Tage **politischen Urlaubs** geschuldet wird (Gesetz vom 19.07.1976);
- der Lohn, der für Tage **bezahlten Bildungsurlaubs** geschuldet wird, auf die der Arbeitnehmer kraft der Bestimmungen des Kapitels IV, Abschnitt 6, des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen Anspruch hat;
- der Arbeitgeberbeitrag für Mahlzeitschecks, sofern die Schecks nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind;
- die Beträge, die die zuständige Region, das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder ein ÖSHZ den Arbeitnehmern im Rahmen der **Aktivierung** des Arbeitslosengeldes, des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe gewährt;
- die **Eingliederungsentschädigung**, die an bestimmte durch Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer gezahlt wird.
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf die **Viertagewochegemäß** Titel III des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen oder infolge von Kapitel III des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Dienst.

Spezifische Fälle

Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

Folgende Entschädigungen gelten als Lohn:

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

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

- Schließungsentschädigungen oder Entschädigungen infolge der Einstellung der Tätigkeiten der natürlichen Person oder der Vereinigung, die sie beschäftigt, in Höhe eines Betrages, der dem Arbeitnehmer pro Dienstjahr im Unternehmen und des Gesamtbetrags gemäß Artikel 23 des Gesetzes vom 26.06.2002 zuerkannt wird;
- Entschädigung bei kollektiver Entlassung gemäß KAA Nr. 10 vom 18.05.1973 für alle Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages;
- Entschädigungen für die willkürliche Entlassung eines Arbeiters, die durch eine gerichtliche Entscheidung oder durch einen gerichtlichen Vergleich gewährt wurden;
- moralische Entschädigung, verhängt durch ein Urteil oder einen Entscheid (wenn zum Beispiel bei willkürlicher Entlassung eines Angestellten die Entschädigung, die ausschließlich zum Ziel hat, den tatsächlichen moralischen Schaden wiedergutzumachen, den der (die) Arbeitnehmer(in) durch Machtmissbrauch durch den Arbeitgeber bei der Ausübung seines Kündigungsrechts erlitten hat);
- Entschädigungen gemäß KAA Nr. 109 vom 12.02.2014 in Bezug auf den **Entlassungsgrund:** Die Entschädigungen im Sinne von Artikel 9 KAA (bei unbegründeter Entlassung) sind ausgeschlossen**, falls sie durch eine gerichtliche Entscheidung oder durch einen gerichtlichen Vergleich festgelegt wurden**; die in Artikel 7 des KAA vorgesehene Geldbuße (für die Nichtmitteilung der tatsächlichen Gründe der Entlassung) ist nach wie vor ausgeschlossen;
- Zusatzentschädigungen mit einer gesetzlichen Grundlage, die zusätzlich zur beitragspflichtigen Entlassungsentschädigung für bestimmte Kategorien von geschützten Arbeitnehmern gewährt werden, zum Beispiel:
  - schwangeren Arbeitnehmerinnen (Art. 40 des Gesetzes vom 16.03.1971);
  - stillende Arbeitnehmerinnen (Art. 11 KAA Nr. 80 vom Dienstag, 27. November 2001);
  - Vaterschaftsurlaub (Art. 5 des KE vom 17.10.1994);
  - Adoptionsurlaub (Art. 30ter des Gesetzes 03.07.1978);
  - Laufbahnunterbrechung, Zeitkredit, Arbeitszeitverkürzung (Art. 20, §4 KAA Nr. 77bis vom 19.12.2001);
  - bezahlter Bildungsurlaub (Art. 118 des Gesetzes vom Dienstag, 22. Januar 1985);
  - politischer Urlaub (Art. 5 §2 des Gesetzes vom 19.07.1976);
  - Gleichbehandlung und/oder Lohngleichheit (Art. 7 KAA Nr. 25 vom Mittwoch, 15. Oktober 1975);
  - Gewalt und psychische oder sexuelle Einschüchterung (Art. 32tredecies des Gesetzes vom Sonntag, 4. August 1996);
  - diskriminierende Behandlung (Gesetz vom 10.05.2007)
  - Einführung neuer Technologien (Art. 6, §2 Nr. 39 vom 13.12.1983);
  - geschützte Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 12 quater des Gesetzes vom 08.04.1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen;
  - Gefahrenverhütungsberater (Art. 10 des Gesetzes vom Freitag, 20. Dezember 2002);
  - usw.
- Entschädigungen, die von den Erben des verstorbenen Arbeitgebers gewährt werden (Art. 33 des Gesetzes vom 03.07.1978).

Die Entschädigungen, die als Lohn betrachtet werden,

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

Weitere Informationen finden Sie in der Beschäftigungszeile der DmfA oder der Beschäftigungszeile der DmfAPPL.

Urlaubsgeld

Informationen zum Urlaubsgeld, das einem **Angestellten** auszuzahlen ist, erhalten Sie bei einer der Außendirektionen der Aufsicht über die Sozialgesetze (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6552) des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (BASK). Der FÖD Soziale Sicherheit bleibt für die allgemeinen Informationen zur Urlaubsgesetzgebung für Angestellte verantwortlich.

Für Informationen über das Urlaubsgeld eines **Arbeiters** verweisen wir auf das Landesamt für den Jahresurlaub (LAJU) (https://www.rjv.fgov.be/nl/vakantiegeld).

Einfaches Urlaubsgeld

bei einem **Angestellten** ist das Einfache Urlaubsgeld der Teil des Urlaubsgeldes, der mit dem normalen Lohn für die gesetzlichen Urlaubstage übereinstimmt. Der Arbeitgeber zahlt diese Tage einfach weiter. Dieser Teil des Urlaubsgeldes entspricht dem Lohnbegriff, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Für **Handarbeiter** werden die Beiträge auf das einfache Urlaubsgeld pauschal und indirekt berechnet, indem bei der Meldung an das LSS alle Löhne dieser Arbeitnehmer um 8 % erhöht werden. Der Lohn für ihre Urlaubstage wird nicht zum Zeitpunkt, an dem sie Urlaub nehmen, vom Arbeitgeber bezahlt, sondern durch das LAJU. Hierfür werden zusätzlich zum Grundbeitrag des Arbeitgebers von 5,57 % für die Jahresurlaubsregelung hinzugefügt und 10,27% über eine jährliche Urlaubsabrechnung einbehalten.

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

Der Arbeitgeber darf für seinen Angestellten, der im Urlaubsrechnungsjahr (n-1) Leistungen als Arbeiter erbracht hat, den Teil des einfachen Urlaubsgeldes, von dem bereits Beiträge an das LSS bezahlt wurden, von dem zu meldenden einfachen Brutto-Urlaubsgeld abziehen, das er im Urlaubsjahr (n) angeben muss. Das Brutto-Urlaubsgeld von Arbeitern ist ein Prozentsatz der Summe einerseits des Effektivlohns zu 108 % (auf den bereits LSS-Beiträge kassiert wurden) und andererseits des Fiktivlohns zu 100 % für die gleichgestellten Tage (auf die keine LSS-Beiträge kassiert wurden).

Der Betrag, der abgezogen werden darf, entspricht 8/108tel des Betrags, auf den im Urlaubsrechnungsjahr LSS-Beiträge berechnet wurden und der auf dem Auszug des Urlaubskontos des Arbeitnehmers angegeben wird, das der Arbeitgeber unter der elektronischen Anwendung ‚Konsultation Urlaubskonto' einsehen kann. (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/cova/index.htm)

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

Doppeltes Urlaubsgeld

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

Ergänzungen

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

Sonderregelungen

Angestellten gezahltes Abgangsurlaubsgeld

Der Arbeitgeber schuldet des Angestellten in einigen Fällen Abgangsurlaubsgeld. Das Abgangsurlaubsgeld entspricht 15,34 % des Bruttolohns und setzt sich zusammen aus dem einfachen Abgangsurlaubsgeld (= 7,67 %) und dem doppelten Abgangsurlaubsgeld (= 7.67 %). Die Berechnung zum Zeitpunkt der Auszahlung unterscheidet sich je nach Situation.

Ein Arbeitgeber schuldet Abgangsurlaubsgeld:

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

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

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

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

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld, das mit dem DmfA-Lohncode 7 oder DmfAPPL-Lohncode 317 angegeben wird, werden bei der Auszahlung Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Die dem Abgangsurlaubsgeld entsprechenden Leistungen müssen in der Meldung nicht angegeben werden. Das doppelte Abgangsurlaubsgeld wird in der DmfA auf der Ebene des gesamten Unternehmens (Arbeitnehmerkennzahl 870 - sozialversicherungspflichtiger Teil) und in der DmfAPPL auf der Ebene des Arbeitnehmers (Lohncodes 314 [sozialversicherungspflichtig] und 349 [befreit]) angegeben.

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

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

Der neue Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der Meldung mit Leistungscode 1 und das einfache Abgangsurlaubsgeld - in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird - mit dem DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 an. Wenn der Lohn des neuen Arbeitgebers höher ist und dieser selbst noch Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er das einfache Urlaubsgeld mit dem DmfA-Lohncode 1 oder DmfAPPL-Lohncode 101 und das doppelte Urlaubsgeld mit der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 (sozialversicherungspflichtiger Teil) auf Arbeitgeberebene oder den DmfAPPL-Lohncodes 312 (sozialversicherungspflichtiger Teil) und 350 (befreiter Teil) auf Arbeitnehmerebene an.

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

1. Ein Angestellter verlässt das Unternehmen, nachdem das Abgangsurlaubsgeld vollständig verrechnet wurde, er hat aber noch einige Urlaubstage übrig. Der

Arbeitgeber muss die Verrechnung zu dem Zeitpunkt korrigieren, an dem der Arbeitsvertrag mit einer Änderung der Meldung des Quartals, in dem der Haupturlaub genommen wurde, unterbrochen wird.

2. Ein Angestellter nimmt einige Urlaubstage, beendet aber seinen Dienst beim Arbeitgeber, bevor er seinen Haupturlaub genommen hat. Beim Ausscheiden aus dem Dienst muss der Arbeitgeber das Abgangsurlaubsgeld, das durch den alten Arbeitgeber bezahlt wurde, noch für die bereits aufgenommenen Urlaubstage verrechnen, indem er die Meldung des Quartals ändert, in welchem sich diese Tage befinden.

Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das Aushilfskräften, zeitweiligen Arbeitnehmern, BVB oder Ersatzkräften im öffentlichen Sektor und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt sind, gezahlt wird

Es betrifft ausschließlich:

- zeitweilige Arbeitnehmer (in der Meldung mit Code „T“ angegeben)
- Aushilfskräfte im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 (nur in der DmfA)
- bezuschusste Vertragsbedienstete
- vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt sind (nur in der DmfAPPL).

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld, das an diese Angestellte gezahlt wird, werden bei der Auszahlung durch den Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es werden keine Leistungen angegeben. Dennoch muss das einfache Abgangsurlaubsgeld mit dem DmfA-Lohncode 11 oder DmfAPPL-Lohncode 313 angegeben werden.

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

1. **der Angestellte wird als Aushilfskraft, zeitweiliger Arbeitnehmer, BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, eingestellt**
   Der Arbeitgeber gibt alle während des Quartals aufgenommenen Urlaubstage unter dem Leistungscode 1 an. Er berechnet den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes, als ob der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hat. Der Arbeitgeber berechnet die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf den vollständigen Betrag einfaches Urlaubsgeld, den er mit DmfA-Lohncode 1 oder DmfAPPL-Lohncode 315 angibt. Die Arbeitgeber eines BVB, einer Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder eines Arbeitnehmers, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, können aber auf den Betrag des einfachen Urlaubsgelds die jeweiligen Zielgruppenermäßigungen anwenden. Bei der Zahlung des einfachen Urlaubsgelds an den Angestellten berücksichtigt der Arbeitgeber das einfache Abgangsurlaubsgeld, das der Angestellte von seinem alten Arbeitgeber erhalten hat. Siehe auch das Beispiel.
2. **der Angestellte wird als gewöhnlicher Angestellter eingestellt (= keine Aushilfskraft, zeitweiliger Arbeitnehmer, …)**
   Der Arbeitgeber darf von dem Betrag, auf den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, das einfache Abgangsurlaubsgeld abziehen (der Abzug darf nicht größer sein als der Betrag des Urlaubsgelds für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage). Der Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der Meldung mit Leistungscode 1 und das einfache Urlaubsgeld (in einem solchen Fall beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird) gibt er unter dem DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 an. Muss der Arbeitgeber selbst noch einfaches Urlaubsgeld zahlen, wird dies mit DmfA-Lohncode 1 oder dem DmfAPPL-Lohncode 101 angegeben. Die Summe der mit den DmfA-Lohncodes 1 und 12 oder den DmfAPPL-Lohncodes 101 und 318 angegebenen Beträge entspricht daher dem Urlaubsgeld, das der Arbeitgeber schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte. Siehe auch das Beispiel.

Öffentlicher Sektor

Eine spezifische Urlaubsregelung gilt in der Regel für statutarisches und Vertragspersonal des öffentlichen Dienstes. In der Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors ist das Urlaubsrechnungsjahr gleich dem Urlaubsjahr, und die Berechnung und Auszahlung des Urlaubsgeldes beziehen sich auf dasselbe Jahr. Bei Ausscheiden aus dem Dienst kann kein Abgangsurlaubsgeld für ausscheidende Angestellte ausbezahlt werden.

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

Ergänzendes (europäisches) Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität

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

Als Arbeitnehmer, der eine Aktivität wiederaufnimmt, gilt außerdem:

a) der Teilzeitarbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres auf eine Vollzeitarbeitsregelung umstellt;

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

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

Für die ergänzenden Urlaubstage erhält der Angestellte von seinem Arbeitgeber ein Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (kurz: „Ergänzendes Urlaubsgeld“), das im Grunde ein Vorschuss auf das doppelte Urlaubsgeld ist. Der Arbeitgeber zieht das ergänzende Urlaubsgeld vom doppelten Urlaubsgeld ab, das der Angestellte im Jahr danach erhalten muss, oder vom Abgangsurlaubsgeld, das der Angestellte erhält, wenn er seine Aktivität beendet oder wenn sich seine Arbeitszeit verkürzt. Der Arbeitgeber zieht die jeweiligen Bruttobeträge (vor Berechnung des LSS-Beitrags) ab. Das LSS zieht vom ergänzenden Urlaubsgeld einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % ab, behält aber keine Arbeitgeberbeiträge ein. Der Arbeitgeber gibt das ergänzende Urlaubsgeld mit der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 auf Unternehmensebene oder mit dem DmfAPPL-Lohncode 319 auf der Arbeitnehmerebene an. Die Berechnungsgrundlage entspricht dem mit der Bruchzahl 85/92 multiplizierten Bruttobetrag.

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

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

Ein Arbeitnehmer hat das ganze Urlaubsrechnungsjahr bei Arbeitgeber A als Arbeiter gearbeitet. Auf dem Auszug seines Urlaubskontos stehen 240 geleistete Tage mit einem Effektivlohn von 108 % in Höhe von 15.500,00 EUR und 10 gleichgesetzte Tage mit einem Fiktivlohn zu 100 % von 500,00 EUR. Insgesamt erhält er 16.000,00 EUR, das Brutto-Urlaubsgeld beträgt 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %).

Er wird als Angestellter bei Arbeitgeber B eingestellt und nimmt 5 Tage Urlaub. Arbeitgeber B darf 5/20stel von 8/108eln des Betrags, auf den Arbeitgeber A Beiträge bezahlte, vom Bruttolohn abziehen, auf den er (B) Beiträge berechnen muss, d. h. {(5 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} bzw. 287,04 EUR.

Er arbeitet anschließend bei Arbeitgeber C und nimmt dort 15 Tage Urlaub. Arbeitgeber C darf 15/20stel von 8/108eln des Betrags abziehen, wenn der Arbeitnehmer dort als Angestellter arbeitet, nämlich {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} bzw. 861,11 EUR. Wenn der Arbeitnehmer jedoch als Arbeiter arbeitet, darf er (C) nichts abziehen.

Beispiel - Auszahlung des Abgangsurlaubsgeldes

Ein Angestellter wird entlassen. Sein letzter Arbeitstag ist der 28.02.2017. Er hat im Jahr 2017 noch keine Urlaubstage genommen. Der Angestellte arbeitete beim Arbeitgeber von (vor) Januar 2016 bis einschließlich Februar 2017. Für die 12 im Jahr 2016 gearbeiteten Monate verdiente er 35.100,00 EUR (einschließlich der Jahresendprämie). Für die Monate Januar und Februar 2017 erhielt er 5.400,00 EUR Lohn und zwei Zwölftel der Jahresendprämie, das sind 450,00 EUR.

1. Beträge und Codes für DmfA

Der Arbeitgeber berechnet das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2017 und 2018 bei Dienstaustritt am 28. Februar 2017.

Für das Urlaubsjahr 2017 beruht die Berechnung auf den Bruttolöhnen des Urlaubsdienstjahres 2016. Das einfache Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00).
Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00); davon sind 2.386,80 EUR (6,80 % von 35.100,00 EUR) sehr wohl einem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 305,37 EUR (0,87 % von 35.100,00) nicht unterworfen.

Für das Urlaubsjahr 2018 beträgt das einfache Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Urlaubsrechnungsjahres 2017 448,70 EUR (7,67 % von 5.850,00). Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt ebenfalls 448,70 EUR (7,67 % von 5.850,00); davon sind 397,80 EUR (6,80 % von 5.850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 50,90 EUR (0,87 % von 5.850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag nicht unterworfen.
Für Februar 2017 gibt der Arbeitgeber in der Meldung 3.140,87 EUR als einfaches Abgangsurlaubsgeld mit DmfA-Lohncode 7 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 und ohne Leistungen an. Den Betrag des doppelten Urlaubsgelds, für den der besondere Arbeitnehmerbeitrag geschuldet wird, nimmt der Arbeitgeber in seine Meldung auf.

2. Ermäßigungen

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

Beispiel - Verrechnung des Abgangsurlaubsgeldes beim neuen Arbeitgeber

Der neue Arbeitgeber kann das Abgangsurlaubsgeld, das im Laufe des Jahres 2017 vom alten Arbeitgeber gezahlt wurde, von dem Urlaubsgeld abziehen, das er schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte.

Erstes Beispiel: geringerer Lohn beim neuen Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel kann ab 01.04.2017 erneut als Angestellter arbeiten und sein Bruttomonatslohn beträgt 1.800,00 EUR.

1. Beträge und Codes für DmfA

Im Juni 2017 nimmt der Arbeitnehmer seinen vierzehntägigen Haupturlaub und arbeitet 7 Tage. Der neue Arbeitgeber kann nicht das vollständige Urlaubsgeld abziehen, das der alte Arbeitgeber gezahlt hat, weil das neue Gehalt des Angestellten geringer ist. Er kann nur 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67 %) einfaches Urlaubsgeld abziehen. Auf der DmfA-Meldung gibt der Arbeitgeber 1.656,72 EUR für Juni 2017 mit dem DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 an und 143,28 EUR mit dem DmfA-Lohncode 1 oder dem DmfAPPL-Lohncode 101. Die 21 Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der neue Arbeitgeber muss in diesem Beispiel kein doppeltes Urlaubsgeld zahlen, da das begrenzte doppelte Urlaubsgeld (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) dem doppelten Urlaubsgeld entspricht, das geschuldet worden wäre, hätte der Angestellte bei diesem Arbeitgeber während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres 2016 gearbeitet (1.800,00 EUR x 92 %).

2. Ermäßigungen

a) ARBEITSBONUS

Für die Berechnung des Arbeitsbonus berücksichtigt der Arbeitgeber an dem Zeitpunkt, an dem die Urlaubstage genommen werden, 143,28 EUR, die mit dem DmfA-Lohncode 1 oder dem DmfAPPL-Lohncode 101 angegeben sind, und 1.656,72 EUR, die mit dem DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 angegeben sind, um den Referenzmonatslohn und den Ermäßigungsbetrag zu berechnen.

Der Arbeitnehmerbeitrag (13,07 % x 143,28 EUR) reicht nicht aus, um den Arbeitsbonus vollständig zu berechnen, und der Arbeitgeber kann den Saldo des Arbeitsbonus nicht mehr verrechnen, weil das Quartal zu Ende ist.

b) STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG UND ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Die Beträge mit den DmfA-Lohncodes 1 und 12 oder den DmfAPPL-Lohncodes 101 und 318 sind Bestandteil der Referenzquartallöhne.

Zweites Beispiel: höherer Lohn beim neuen Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel findet ab 01.04.2017 eine neue Stelle als Angestellter und sein Bruttomonatslohn beträgt 4.000,00 EUR.

1. Beträge und Codes für DmfA

im Mai 2017 nimmt der Arbeitnehmer 15 Tage Urlaub und arbeitet 6 Tage. Als er seinen Haupturlaub nimmt, führt der neue Arbeitgeber die vollständige Verrechnung des einfachen Abgangsurlaubsgelds für das Urlaubsjahr 2017 durch und zieht 2.692,17 EUR ab. Auf der DmfA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Mai 2017 den Betrag von 2.692,17 EUR an mit DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318 und 1.307,83 EUR mit DmfA-Lohncode 1 oder dem

DmfAPPL-Lohncode 101. Die entsprechenden Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

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

2. Ermäßigungen

ARBEITSBONUS - STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG - ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Wenn die Urlaubstage genommen werden, berücksichtigt der Arbeitgeber die Beträge unter den DmfA-Lohncodes 1 und 12 oder die DmfAPPL-Lohncodes 101 und 318, um die Referenzlöhne zu berechnen.

Beispiel - Abgangsurlaubsgeld für eine Aushilfskraft, die einfacher Angestellter wird

Einem Angestellten, der vom 03.10.2016 bis einschließlich 02.01.2017 als Aushilfskraft tätig war, zahlt das Unternehmen für Aushilfsarbeit das einfache Abgangsurlaubsgeld bei Dienstaustritt. Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es wird auf der Meldung mit dem DmfA-Lohncode 11 angegeben.

Wenn der Arbeitnehmer ab 03.01.2017 als „normaler“ Angestellter angegeben wird und im März 2017 fünf Urlaubstage nimmt, gibt der neue Arbeitgeber auf der Meldung Folgendes an:

- mit DmfA-Lohncode 12 oder DmfAPPL-Lohncode 318: den Betrag, der vom Unternehmen für Aushilfsarbeit als einfaches Abgangsurlaubsgeld gezahlt wurde und den der neue Arbeitgeber von dem zu zahlenden Betrag an einfachem Urlaubsgeld abziehen kann. Er zahlt darauf keine Sozialversicherungsbeiträge.

- mit DmfA-Lohncode 1 oder DmfAPPL-Lohncode 101: den Betrag, den der neue Arbeitgeber selbst noch als Lohn und einfaches Urlaubsgeld zahlt (darauf sind sehr wohl Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen).

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

Beispiel - Dezemberabrechnung bei Verringerung der Arbeitsleistungen

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

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

2015 noch auf halbzeitlicher Basis im gleichen System arbeitet, hat er Ansrpuch auf 4 Wochen zu 5 halben Urlaubstagen und ein doppeltes Urlaubsgeld von 92 % des Bruttomonatsgehalts (ein halbzeitliches Monatsgehalt). Für seine Leistungen auf Vollzeitbasis im Urlaubsrechnungsjahr 2014 hat der Angestellte zudem Anspruch auf 5 volle Urlaubstage.

Im Dezember 2015 folgt eine zweite Abrechnung für das einfache Urlaubsgeld zu 5 vollen Urlaubstagen und das entsprechende doppelte Urlaubsgeld.Der Angestellte erhält noch einfaches (7,67 %) und doppeltes (7,67 %) Urlaubsgeld auf Basis des Verdienstes oder des entsprechenden Bruttolohns des Urlaubsrechnungsjahres 2014, abzüglich des bereits ausgezahlten einfachen und doppelten Urlaubsgeldes.

Beispiel - Abgangsurlaubsgeld für einen Angestellten, der BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder ein Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, ist

Ein Angestellter (BVB, Ersatzkraft im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist) verdient 2.000 EUR pro Monat, beendet seinen Dienst am 31.03.2015 und hat im Urlaubsjahr 2015 bereits 10 Urlaubstage aufgenommen. Der Arbeitgeber berechnet das einfache Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2015 und 2016:
- einfaches Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2016 = 7,67 % x Bruttolohn für 2015 (für die Periode vom 01.01.2015 bis einschließlich 31.03.2015). Es werden keine Beiträge geschuldet. Daher erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld 460,20 EUR (= 7,67 % x 2.000 EUR x 3 Monate).
- einfaches Abgangsurlaubsgeld für das Urlaubsjahr 2015 = 7,67 % x Bruttolohn für 2014 (für die Periode vom 01.01.2014 bis einschließlich 31.12.2014). Der Angestellte nahm im Urlaubsjahr 2015 10 Urlaubstage. Es werden keine Beiträge geschuldet. Daher erhält der Angestellte als einfaches Abgangsurlaubsgeld 920,40 EUR (= 7,6% x 2.000 EUR x 12 Monate x 10/20).
Der alte Arbeitgeber muss das einfache Abgangsurlaubsgeld ohne Leistungen mit dem DmfA-Lohncode 11 oder dem DmfAPPL-Lohncode 313 (keine Beiträge) angeben.
Der Arbeitnehmer (BVB, Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist) erhält auch doppeltes Urlaubsgeld, das in der DmfA mit der Kennzahl 870 (sozialversicherungspflichtig) auf Unternehmensebene und in der DmfAPPL mit den Lohncodes 314 (sozialversicherungspflichtig) und 349 (befreit) auf Arbeitnehmerebene angegeben werden muss.

Der Arbeitnehmer tritt am 1.4.2015 als BVB, Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, in den Dienst eines neuen Arbeitgebers.
Im Mai 2015 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1.079,60 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 2.000 EUR abzüglich 920,40 EUR (das vom alten Arbeitgeber bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld). Der neue Arbeitgeber gibt in seiner Meldung Folgendes an:
- mit DmfA-Lohncode 1 oder dem DmfAPPL-Lohncode 101 den vollständigen Bruttolohn von 2.000 EUR, der normalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen unterworfen ist, wobei aber der Arbeitgeber eines BVB , einer Ersatzkraft des öffentlichen Sektors oder eines Arbeitnehmers, der im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt ist, auf diesen Bruttolohn die jeweilige Zielgruppenermäßigung anwenden kann.
- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.
Wenn der neue Arbeitgeber noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter der Arbeitnehmerkennzahl 870 (sozialversicherungspflichtig) auf Unternehmensebene oder mit den DmfAPPL-Lohncodes 312 (sozialversicherungspflichtig) und 350 (befreit) auf Arbeitnehmerebene an.

Der Angestellte nimmt am 1.4.2015 ein Arbeitsverhältnis mit einem neuen Arbeitgeber als regulärer Angestellter auf.
Im Mai 2015 nimmt der Angestellte 2 Wochen Urlaub und erhält in diesem Monat einen Bruttolohn von 1.079,60 EUR. Das ist sein Bruttolohn von 2.000 EUR abzüglich 920,40 EUR (das vom alten Arbeitgeber bereits erhaltene einfache Abgangsurlaubsgeld). Der neue Arbeitgeber gibt in seiner Meldung Folgendes an:
- mit DmfA-Lohncode 12 oder dem DmfAPPL-Lohncode 318: 920,40 EUR, den Betrag, den der alte Arbeitgeber als einfaches Abgangsurlaubsgeld bezahlte und den der neue Arbeitgeber vom Betrag des einfachen Urlaubsgelds, das er zahlen muss, abziehen kann. Er zahlt darauf keine Beiträge.
- mit DmfA-Lohncode 1 oder DmfAPPL-Lohncode 101: 1.079,60 EUR, den Betrag, den der alte Arbeitgeber selbst noch als Lohn und einfaches Urlaubsgeld zahlt (und auf den Beiträge zu zahlen sind).

- mit Leistungscode 1 die Summe der Arbeits- und Urlaubstage.
Wenn der neue Arbeitgeber noch doppeltes Urlaubsgeld zahlen muss, gibt er dies unter der Arbeitnehmerkennzahl 870 (sozialversicherungspflichtig) auf Unternehmensebene oder mit den DmfAPPL-Lohncodes 312 (sozialversicherungspflichtig) und 350 (befreit) auf Arbeitnehmerebene an.

Beispiel - zusätzliche Urlaubstage bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität

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

Im Juni 2013 hat der Angestellte Anspruch auf 10 gesetzliche Urlaubstage und erhält von seinem Arbeitgeber:
- einfaches Urlaubsgeld für 2 Wochen, das 750,00 EUR (10/20 x 1.500,00 EUR) entspricht.
- doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 690,00 EUR (= 6/12 x 92 % x 1.500,00 EUR). Der Arbeitgeber darf von diesen 690,00 EUR das Urlaubsgeld abziehen, das er für die ergänzenden Urlaubstage 2012 ausgezahlt hat (375,00 EUR). Er zahlt daher noch 315,00 EUR (690,00 EUR - 375,00 EUR).

DmfA 3. Quartal 2012: Der Arbeitgeber meldet 5 Tage ergänzenden Urlaub mit Leistungscode 14.
Mit DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 oder DmfA-Lohncode 319 gibt er als Berechnungsgrundlage für den Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % einen Betrag von 346,47 EUR an (85/92 von 375,00 EUR).

DmfA 2. Quartal 2013: Der Angestellte nimmt im Juni 2013 seinen Haupturlaub. Er zieht das ergänzende Urlaubsgeld vom gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ab. Nach dem Abzug verbleiben noch 315,00 EUR doppeltes Urlaubsgeld für den Angestellten übrig.
Ein Betrag von EUR 291,03 (EUR 315,00 x 85/92) wird unter der DmfA-Arbeitnehmerkennzahl 870 oder unter dem DmfAPPL-Lohncode 319 angegeben. Für diesen Betrag schuldet der Angestellte den Beitrag von 13,07 %.

Zusätzliche Informationen DmfA - Abgangsurlaubsgeld für Angestellte

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

Art
Arbeitnehmers

	Abfahrt			Neueinstellung			
	Ausschließlich Abgangsurlaubsgeld	**Sozialbeiträge**	**DmfA Entlohnungs-Code**	**Qualität**	**Einfaches Urlaubsgeld**	**Sozialbeiträge**	**DmfA Entlohnungs-Code**
Angestellter oder Lehrling	ja	ja	CODE 7	Als normaler Angestellter	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, auf das einfache Urlaubsgeld abzüglich meines Abgangsurlaubsgelds* - Nicht im Abgangsurlaub Urlaubsgeld	Code 1 Code 12
Aushilfskräfte oder zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Ersatzkräfte öffentlicher Sektor	ja	nein	Code 11	Als Zeit-arbeiter oder BVB oder Ersatzkräfte öffentlicher Sektor	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	Ja, für vollständiges ausschließlich Urlaubsgeld	Code 1
Aushilfskräfte oder zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Ersatzkräfte öffentlicher Sektor	ja	nein	Code 11	Als normaler Angestellter	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, auf das einfache Urlaubsgeld abzüglich meines Abgangsurlaubsgelds* - Nicht im Abgangsurlaub Urlaubsgeld	Code 1 Code 12

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

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Abgangsurlaubsgeld für Angestellte

In der DmfAPPL wird das **einfache Abgangsurlaubsgeld** im Feld 90019 „Entlohnung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ wie folgt angegeben:

Art Arbeitnehmers	Alter Arbeitgeber			Neuer Arbeitgeber			
	Einfaches Abgangsurlaubsgeld	Sozialbeiträge	DmfAPPL Lohncode	Qualität	Einfaches Urlaubsgeld	Sozialbeiträge	DmfAPPL Lohncode
Vertragspersonal	ja	ja	Code 317	Vertragspersonal	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, aber ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld* - Nicht für Abgangsurlaubsgeld	Code 101 Code 318
Zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt sind	ja	nein	Code 313	BVB oder Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt sind	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	Ja, auf einfaches Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld* - Ja, auf Abgangsurlaubsgeld	Code 101 Code 315
Zeitweilige Arbeitnehmer oder BVB oder Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor oder Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 beschäftigt sind	ja	nein	Code 313	Vertragspersonal	Ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld	- Ja, aber ausschließlich Urlaubsgeld abzüglich Abgangsurlaubsgeld* - Nicht für Abgangsurlaubsgeld	Code 101 Code 318

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

In der DmfAPPL wird das **doppelte Abgangsurlaubsgeld** im Feld 90019 „Entlohnung der Beschäftigung Arbeitnehmerzeile“ wie folgt angegeben:

Alter Arbeitgeber				Neuer Arbeitgeber			
Statutarisches Personal	Lohncode	Beschreibung	Beiträge	Statut	Lohncode	Beschreibung	Beiträge
alle	314	doppeltes Urlaubsgeld Dienstaustritt	13,07%	alle	312	Saldo Verrechnung sozialversicherungspflichtig	13,07%
	349	doppeltes Urlaubsgeld Dienstaustritt – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	kein Beitrag		350	Saldo Verrechnung befreit	kein Beitrag

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

Sachvorteile

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

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

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

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

Pauschale Veranschlagung für PC - Internet - Mobiltelefon - Telefonabonnement

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

Wenn der Arbeitnehmer eine Selbstbeteiligung für den bereitgestellten Vorteil bezahlt, wird diese Selbstbeteiligung vom Pauschalbetrag abgezogen. Da separate Pauschalbeträge für die verschiedenen Vorteile gelten (das Gerät, das Abonnement und das Internet) darf nur der Pauschalbetrag, für den der Arbeitnehmer aufkommt, verringert werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber vereinbart mit seinem Arbeitnehmer, dass dieser mit einem bereitgestellten Mobiltelefon unbegrenzt privat telefonieren darf, dafür aber 10,00 EUR pro Monat an seinen Arbeitgeber zahlen muss. Dieser Betrag darf nur vom Pauschalbetrag für das Telefonabonnement abgezogen werden, nicht vom Pauschalbetrag für das Gerät oder die Internetnutzung. Der Saldo des Arbeitnehmerbeitrags (6,00 EUR pro Monat) darf nicht von einem der anderen Pauschalbeträge abgezogen werden.

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

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

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

Beispiele

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

Pauschale Schätzung des Werts einer Hausmeisterwohnung

Ein Hausmeister ist ein Personalmitglied, das Leistungen im Bereich der Bewachung und Beaufsichtigung eines Gebäudes (z. B. einer Fabrik, eines Sportzentrums, …) erbringt. Wenn ihm kostenlos eine Wohnung zur Verfügung gestellt wird, die teil des betreffenden Gebäudes oder untrennbar mit diesem verbunden ist, bestimmt das LSS - sowie der FÖD Finanzen - den Wert dieser kostenlosen Unterkunft und der kostenlosen Heizung und Beleuchtung auf der Grundlage der pauschalen Veranschlagung bestimmt in Artikel 18, §3, 2° und 4° des KE/Einkommensteuergesetzbuch 1992. (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=1993082749&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0008)

Unbewegliche Sachen

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

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

Der Indexierungskoeffizient des Katastereinkommens wird gemäß Artikel 518 des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 festgelegt und beträgt für das Jahr 20191,8230.

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

Heizung und Elektrizität

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

Da das LSS nur die steuerliche Bewertung für die Wohnung eines Hausmeisters akzeptiert, gilt in der Regel der Schätzwert für „die anderen Personalmitglieder“.

Die Beträge werden jährlich dem Verbraucherpreisindex angepasst und auf die höhere oder niedrigere 10-Euro-Tranche gerundet. Für das Jahr 2019 betragen die Pauschalbeträge

- für das leitende Personal
  - 2.030,00 EUR pro Jahr für Heizkosten;
  - 1.010,00 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.
- für die anderen Personalmitglieder
  - 910,00 EUR pro Jahr für Heizkosten;
  - 460,00 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.

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

Öffentlicher Sektor

Für einen fest ernannten Hausmeister gelten spezifische Bewertungsregeln, die sich je nachdem, bei welcher öffentlichen Verwaltung der Hausmeister neben

seinen Hausmeisteraufgaben ggf. eine andere Funktion ausübt, unterscheiden.

Beschränkung des als Sachleistungen ausgezahlten Lohns

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

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

Erstattung von Kosten

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

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

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

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

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

Nachfolgende **Unkostentabelle** umfasst eine Beschreibung der verschiedenen Posten, für die das LSS einen pauschal veranschlagten Betrag akzeptiert, sowie die Beträge und Bedingungen, unter denen sie angewandt werden können. Diese Pauschalen dürfen natürlich nicht nach Belieben zugeteilt werden; es handelt sich schließlich um **Pauschalen zur Deckung tatsächlich entstandener Kosten**. Auf Ersuchen des LSS muss der Arbeitgeber daher sein System der Kostenerstattung begründen können, indem er auf Gesuch schriftliche Dokumente wie die Arbeitsordnung, dienstliche Mitteilungen oder Anlagen zum Arbeitsvertrag vorlegt und nachweist, dass die jeweilige Pauschale aus der Tabelle einem Arbeitnehmer zugeordnet wurde, dessen Aufwand dem Rahmen seiner Tätigkeitsbeschreibung und Arbeitsumstände entspricht.

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

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

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Auto	0,3653 EUR/km	- Das Fahrzeug darf weder Eigentum des Arbeitgebers sein noch durch ihn finanziert werden. - Die Pauschalen verstehen sich „all inclusive“: Unterhalt, Versicherung, Kraftstoff…
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Fahrrad (ggf. elektrisch angetrieben) oder dem Speed-Pedelec	0,24 EUR/km	- für beruflich bedingte Fahrten kann die Entschädigung nur zuerkannt werden, wenn das Fahrrad oder das Speed-Pedelec Eigentum des Arbeitnehmers ist
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Fehlen von Einrichtungen	10,00 EUR / Tag	- Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss und während dieser Zeit keine sanitären Anlagen, wie Waschplätze, Speiseräume oder Toiletten,benutzen kann, die in einem Unternehmen, einer Zweigniederlassung oder auf den meisten Baustellen vorhanden sind.
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Mahlzeit	7,00 EUR/Tag	- Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss. - Der Betrag der Entschädigung für Mahlzeitkosten wird nur anerkannt, wenn der Arbeitnehmer seine Mahlzeiten außerhalb des Unternehmens einnehmen muss.
Aufenthaltskosten in Belgien	35,00 EUR/Übernachtung	- wenn der Arbeitnehmer zum Übernachten nicht heimkehren kann, da der Arbeitsplatz zu weit entfernt ist. - deckt die Kosten für Abendessen, Unterkunft und Frühstück.
Dienstreisen ins Ausland maximal 30 Kalendertage: über 30 aufeinanderfolgende Kalendertage:	Kategorie 1 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top) Kategorie 2 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top)	Voraussetzung: Der Lohn, den der Arbeitnehmer für diese Tage erhält, muss belgischen Steuern unterliegen und - wie bereits erwähnt - der Kostenrealität entsprechen. Hinweis: Wenn der Arbeitgeber auch die tatsächlichen Kosten kleinerer Ausgaben zusätzlich zur Gewährung der nachfolgend genannten Entschädigungen übernimmt, müssen diese wie folgt verringert werden: - 15 % für das Frühstück - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen - 5 % für kleinere Ausgaben
Internationaler Transport	Aufenthaltsentschädigungen + AASO-Entschädigung + Zusatzentschädigung	Die Zusatzentschädigung darf nur gewährt werden, wenn der Fahrer verpflichtet ist, seine tägliche oder seine gesetzliche Ruhezeit im Ausland zu nehmen, sofern: - die Zusatzentschädigung Zusatzkosten deckt und daher strikt an die Ruhezeit gebunden ist; - der Gesamtbetrag der Entschädigung (Aufenthalts-, AASO+ Entschädigung) nicht die Pauschalbeträge überschreitet, die der FÖD Inneres, Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit seinen Beamten für offizielle Auslandsaufträge gewährt (Kategorie 1- siehe Liste (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=2018070203%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2018070203&table_name=WET&nm=2018040199&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272018-07-02%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2018&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=02&dddm=07#top)). Hinweis: Wenn der Arbeitgeber auch die tatsächlichen Kosten kleinerer Ausgaben zusätzlich zur Gewährung der nachfolgend genannten Entschädigungen übernimmt, müssen diese wie folgt verringert werden: - 15 % für das Frühstück - 35 % für das Mittagessen - 45 % für das Abendessen - 5 % für kleinere Ausgaben

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Bürokosten: Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen	126,94 EUR/Monat	- deckt die Kosten für Heizung, Strom, kleine Bürogeräte … Diese Pauschale darf nur Arbeitnehmern gewährt werden, die strukturell und auf regelmäßiger Basis einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause ableisten und daher in ihrer Wohnung einen Raum einrichten müssen, um diese Arbeit zu verrichten. Für Arbeitnehmer, die bei ihrem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz haben, wird diese Pauschale nur akzeptiert, wenn aus ihrer Funktion eindeutig hervorgeht, dass sie auf regelmäßiger Basis zu Hause arbeiten. Für Arbeitnehmer, die unter das Arbeitszeitgesetz fallen, wird diese Pauschale daher nicht akzeptiert, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der die für ihn gültige höchstzulässige gesetzliche Arbeitszeit fast ausschließlich auf einem vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatz verbringt.
Bürokosten: Heimarbeiter (Arbeitsvertrag oder unter ähnlichen Bedingungen eingestellte Beschäftigte)	10 %	10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die zu Hause erbrachten Leistungen bezieht.
Bürokosten: Telearbeitnehmer	10 %	- 10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die Telearbeit bezieht.
Internet-Verbindung (inklusive Abonnement)	20 EUR/Monat	Das LSS genehmigt die Zuerkennung dieser Beträge, sofern: - der Arbeitnehmer seinen eigenen PC und/oder Internetanschluss tatsächlich und auf regelmäßiger Basis zu beruflichen Zwecken nutzt (1 Tag/Woche, mehrere Male ein paar Stunden/Woche, einmal im Monat…); - sich der Arbeitgeber nicht auf andere Weise an diesen Kosten beteiligt (zum Beispiel durch Übernahme eines Teils der Anschaffungskosten des PC). Bemerkungen: - Bei Überschreitung des Betrags ist der Teil, der 20 Euro überschreitet, sozialversicherungspflichtig, außer wenn der Arbeitgeber den vollständigen Betrag begründen kann; - die Pauschale(n) kann/können nicht für die gelegentliche Nutzung des eigenen PC und/oder Internetanschlusses gewährt werden.Wenn der Arbeitgeber die Kosten entschädigen lassen möchte, muss er die Höhe der Entschädigung, die er gewährt, begründen können.
Anschaffung PC (einschließlich Peripheriegeräten und Software)	20 EUR/Monat	
Arbeitsgeräte	1,25 EUR/Tag	- Der Arbeitnehmer muss seine eigenen Arbeitsgeräte benutzen.
Anschaffung von **Arbeitskleidung**	1,74 EUR/Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Schutzschuhe …) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform…).
Pflege von **Arbeitskleidung**	1,74 EUR/Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Schutzschuhe …) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform…).
Pflege und Abnutzung der Kleidung des Arbeitnehmers	0,84 EUR/Tag	- Betrifft Oberkleidung (Jeans, T-Shirts …) und Unterwäsche, die wegen einer schmutzigen Arbeitsumgebung häufig gewaschen werden müssen.
Kfz-Kosten: Garage	50,00 EUR/Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn der Arbeitgeber zum Schutz des Fahrzeugs oder des Fahrzeuginhalts das Abstellen in einer Garage verlangt. Dies ist nur zulässig, wenn alle Arbeitnehmer mit gleicher Situation zur sicheren Unterstellung des Fahrzeugs verpflichtet sind. Es ist dabei unerheblich, ob der Arbeitnehmer Eigentümer der Garage ist oder nicht.
Kfz-Kosten: Pkw-Stellplatz	15,00 EUR/Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn der Arbeitnehmer regelmäßig geringe Parkgebühren zahlen muss.
Kfz-Kosten: Autowäsche	15,00 EUR/Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn die Art der Tätigkeit ein Fahrzeug in einwandfreiem Zustand erfordert.

Mobilitätsprämien

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

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

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

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, Betriebsfahrzeuge und Mobilitätszulage

Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz

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

Gebrauch eines Betriebsfahrzeugs

Auch der Vorteil, auf den ein Arbeitnehmer Anspruch hat, wenn ihm sein Arbeitgeber ein Fahrzeug sowohl für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz als auch für sonstige Privatnutzung zur Verfügung stellt, ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Auf diesen Vorteil wird aber ein pauschaler Solidaritätsbeitrag geschuldet, der vom CO_2-Emissionswert und dem Kraftstofftyp des Fahrzeugs abhängt.

Mobilitätszulage

Ab dem 01. Januar 2018 erhalten einige Arbeitnehmer, die ein Betriebsfahrzeug nutzen, die Möglichkeit, dieses gegen eine Mobilitätszulage einzutauschen. Bezüglich der Beiträge gilt dasselbe System wie für Betriebsfahrzeuge: die Mobilitätszulage selbst ist befreit, aber der Arbeitgeber schuldet einen Solidaritätsbeitrag. Dieser entspricht dem Solidaritätsbeitrag, den der Arbeitgeber für das eingetauschte Betriebsfahrzeug schuldete, und wird auf dieselbe Weise berechnet, solange die Mobilitätszulage zugewiesen wird.

Wann können Betriebsfahrzeuge eingetauscht werden?

Arbeitgeber

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

Arbeitnehmer

- Um eine Mobilitätszulage beantragen zu können, muss der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beantragung bei seinem derzeitigen Arbeitgeber:
  - mindestens **3 Monate** lang ohne Unterbrechung ein Betriebsfahrzeug besitzen oder sich dafür qualifizieren
  - **und** mindestens **12 Monate im Laufe der letzten 36 Monate** ein Betriebsfahrzeug besessen oder sich dafür qualifiziert haben.
  - Dies gilt nicht, wenn das Unternehmen seit weniger als 36 Monaten besteht (es sei denn, es setzt die Aktivitäten einer natürlichen oder anderen Rechtsperson fort).
  - Dies gilt ebenso wenig im Falle einer Einstellung oder einer Beförderung oder eines Funktionswechsels, die vor dem 01. März 2019 stattgefunden haben.
- Der Arbeitnehmer, der über verschiedene Betriebsfahrzeuge verfügen kann, kann die Mobilitätszulage nur im Austausch gegen ein (1) Betriebsfahrzeug erhalten. Der Eintausch des anderen Fahrzeugs kann nicht zu einer zusätzlichen Mobilitätszulage führen.
- Der Arbeitnehmer, der über verschiedene Betriebsfahrzeuge verfügen kann, kann die Entschädigung nur im Austausch gegen ein (1)Betriebsfahrzeug und die weitere Verfügbarkeit eines anderen Betriebsfahrzeugs erhalten, wenn er die ‚Verfügungsbedingungen' für alle Betriebsfahrzeuge erfüllt. Wenn eines der Betriebsfahrzeuge die vorgeschriebenen Mindestlaufzeiten nicht erfüllt, müssen alle Betriebsfahrzeuge gegen eine einzige Mobilitätszulage eingetauscht werden.

Betriebsfahrzeug

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

Mobilitätszulage

- Der **Arbeitgeber entscheidet** selbst, ob er die Mobilitätszulage einführt oder nicht. Er ist nicht dazu verpflichtet, es allen Arbeitnehmern zu ermöglichen, sondern kann beispielsweise eine Unterscheidung zwischen den verschiedenen objektiven Arbeitnehmerkategorien treffen oder angeben, welche Bedingungen zu erfüllen sind. Er kann beispielsweise zwischen verschiedenen objektiven Arbeitnehmerkategorien unterscheiden oder angeben, welche Bedingungen zu erfüllen sind.
- Nur Arbeitnehmer, die ein Betriebsfahrzeug haben oder aufgrund ihrer Funktionskategorie Anspruch darauf erheben, können sich entscheiden, den Wagen gegen eine Mobilitätszulage einzutauschen. Sie sind nicht dazu verpflichtet. **Es handelt sich um eine Wahlmöglichkeit**.
- Wurde das Betriebsfahrzeug als Ersatz oder als **Lohnumwandlung (oder als sonstiger Vorteil auch beitragspflichtig)** gewährt, kann das gesetzlich vorgesehene System der Mobilitätszulage **nicht angewendet werden**.
- Die Mobilitätszulage kann **ebenso wenig** für die **vollständige oder teilweise Ersetzung** oder Umwandlung von Löhnen, Prämien, Sachleistungen oder sonstigen Vorteilen oder Zuschlägen (auch wenn diese nicht beitragspflichtig sind) gewährt werden.
- Das System kann **angewandt werden**, wenn der Arbeitnehmer sein Recht auf ein Betriebsfahrzeug nicht genutzt und **stattdessen eine Ausgleichsentschädigung** oder einen Vorteil erhalten hat.
- Die Mobilitätszulage kann auch **als Ersatz für das Mobilitätsbudget eingeführt werden**.
- Die Gewährung oder der Zugang zu **einem Mobilitätsbudget** beendet die **Mobilitätszulage** am ersten Tag des laufenden Monats.
- Der Anspruch auf eine Mobilitätszulage erlischt am ersten Tag des laufenden Monats bei einem **Funktionswechsel**, für den im Lohnsystem des Arbeitgebers kein Betriebsfahrzeug bereitgestellt wird.
- Bei einem **Funktionswechsel** oder einer Beförderung kann sich die Mobilitätszulage erhöhen oder verringern.

Auswirkungen

- Es wird davon ausgegangen, dass die Mobilitätszulage die Fahrt zwischen Wohnort und Arbeitsplatz deckt. Alle Fahrtkostenentschädigungen (Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und Privatfahrten), die der Arbeitgeber über die Mobilitätszulage hinaus gewährt, sind als Lohn zu betrachten.
- Einzige Ausnahme sind die befreiten Fahrtkostenerstattungen, die der Arbeitgeber im Rahmen der Fahrten vom Wohnort zum Arbeitsplatz in den drei Monaten vor dem Antrag auf Austausch des Betriebsfahrzeugs bereits über das Betriebsfahrzeug hinaus gewährt hat. Dabei handelt es sich ausschließlich um Beträge derselben Größenordnung.

Berechnung der Mobilitätszulage

- Die Entschädigung entspricht dem Wert des Gebrauchsvorteils des Betriebsfahrzeugs auf Jahresbasis:
  - 20 % von 6/7 des Katalogwerts des abgegebenen Betriebsfahrzeugs, oder
  - 24 %, wenn der Arbeitgeber die Kraftstoffkosten für den Privatgebrauch des Fahrzeugs ganz oder teilweise bezahlt hat (über eine Tankkarte oder Rückzahlung der Kraftstoffkosten).
- Es geht um die **steuerliche Erfassung** des Katalogwerts:
  - den Katalogpreis des Fahrzeugs im Neuzustand beim Verkauf an eine Privatperson, einschließlich Zubehör und tatsächlich gezahlter Mehrwertsteuer, ohne Berücksichtigung von Rabatten, Ermäßigungen, Nachlässen oder Erstattungen.
  - der eventuelle Beitrag des Arbeitgebers zum Privatgebrauch im Monat der Abgabe des Betriebsfahrzeugs wird auf einen Jahresbetrag extrapoliert und abgezogen.
- Es liegt im Ermessen der Arbeitgebers, die Höhe der Mobilitätszulage, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, festzustellen.
- Es handelt sich um einen **festen Betrag**, der zum Zeitpunkt des Übergangs berechnet wird. Eine Indexierung des Katalogwerts erfolgt ausschließlich am 01. Januar jedes Kalenderjahres.
- Der Vorteil läuft, bis erneut ein Betriebsfahrzeug für Fahrten zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz oder Privatfahrten gebraucht wird oder bis der Arbeitnehmer in eine Funktion kommt, für die kein Betriebsfahrzeug vorgesehen ist.

Formalitäten, Beitrag und Meldung an das LSS

- Die Anfrage und Antwort erfolgen schriftlich und ein positiver Beschluss ist Teil des Arbeitsvertrags.
- Der Solidaritätsbeitrag wird auf dem Niveau der natürlichen Person angegeben und der entsprechende steuerliche Vorteil unter dem DmfA-Lohncode 10 oder dem DmfAPPL-Lohncode 770.

Mahlzeitschecks

Lohncharakter

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

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

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

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

Kollektives Arbeitsabkommen

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

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

Ein Scheck pro Tag

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

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

Alternative Zählung:

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

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

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

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

Arbeitsregelung:

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

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

Zählung:

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

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

Normale Tagdauer:

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

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

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

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

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

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

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

Arbeitgeberanteil

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

Arbeitnehmeranteil

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

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

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

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

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

Angaben auf der Abrechnung

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

Kontrolle vor der Nutzung

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

Anerkannter Aussteller

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

Diebstahl oder Verlust der Karte

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

Öffentlicher Sektor

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

Kumulation mit Betriebskantine

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

Die Verbindung zwischen dem maximalen Arbeitgeberanteil an den Mahlzeitschecks und dem Selbstkostenpreis der Mahlzeit bleibt in der Betriebskantine das allgemeine

Bewertungskritrium. Es bleibt jedoch den Unternehmen überlassen, den genauen Selbstkostenpreis der Mahlzeit ihrer Kantine zu bestimmen.

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

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

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

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

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

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

Öko-Schecks

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

Öko-Schecks werden in Papierform oder elektronischer Form übermittelt.

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

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

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

Kollektives Arbeitsabkommen

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

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

Bestimmungen im Vertragt

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

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

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

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

Ökologischer Charakter

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

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

Umtausch in Geld

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

Betrag

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

Angaben auf der Abrechnung

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

Kontrolle vor der Nutzung

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

Wahl für elektronische Öko-Schecks

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

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

Anerkannter Aussteller

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

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

Diebstahl oder Verlust der Karte

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

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

Öffentlicher Sektor

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

Sport-/Kulturschecks

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

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

Kollektives Arbeitsabkommen

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

Alle Schecks, die ohne KAA oder individuellen Vertrag oder kraft eines KAA oder individuellen Vertrags gewährt wurden, die den folgenden Punkten nicht entsprechen,

werden als Lohn betrachtet.

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

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

- von den Akteuren, die kulturelle Aktivitäten organisieren, die zu den in Artikel 4 des Sondergesetzes vom 08.08.1980 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=51&imgcn.y=9&DETAIL=1980080802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=3&cn=1980080802&table_name=WET&nm=1980080801&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%271980-08-08%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1980&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&dddm=08#Art.2) gemeinten Angelegenheiten gehören und durch die zuständige Stelle anerkannt, genehmigt oder bezuschusst wurden, oder
- von Sportvereinen, für die ein Verband besteht, der von den Gemeinschaften anerkannt oder bezuschusst wird, oder die zu einem der nationalen Sportverbände (Hockey, Boxen, Fußball oder Golf) gehören.

Umtausch in Geld

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

Betrag

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

Öffentlicher Sektor

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

Geschenke und Geschenkschecks

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

- Sie werden anlässlich des **Nikolausfests, von Weihnachten oder Neujahr** gewährt und überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer insgesamt 40,00 EUR nicht, wobei diese Summe ggf. um 40,00 EUR pro Jahr für jedes Kind zu Lasten des Arbeitnehmers zu erhöhen ist.

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

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

- Sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich einer **ehrenvollen Auszeichnung** gewährt und überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer insgesamt 120,00 EUR nicht.

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

- Sie werden dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Versetzung in den **Ruhestand** gewährt, sofern sie einen Betrag in Höhe von 40,00 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten und sofern der Gesamtwert mindestens 120,00 EUR und höchstens 1.000,00 EUR beträgt.

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

Für Geschenkschecks gilt außerdem Folgendes:

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

Dienstalterszulage

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

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

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

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

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

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

Ergänzungen zu sozialen Vorteilen

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

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

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

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

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

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

Arbeitswiederaufnahme: die Wiederbeschäftigung

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

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

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

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

Großzügigkeiten

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

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

Preisvorteile

Der Rabatt, den der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auf den normalen Preis bestimmter Produkte oder Dienstleistungen gewährt, wird nicht als Lohn betrachtet, wenn

folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

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

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

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

Gewinnbeteiligungen und Gewinnprämien - Aktien - Aktienoptionen

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

Beteiligung am Kapital

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

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

Im Beteiligungsplan werden keine Barauszahlungen mehr aufgenommen.

Gewinnprämien

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

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

Die **identische Gewinnprämie**:

- die Gewinnprämie, deren **Betrag für alle Arbeitnehmer gleich** ist oder deren Betrag **demselben Prozentsatz** des Lohns aller Arbeitnehmer entspricht;
- der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer über die Zuweisung der identischen Prämie.

Die **kategorisierte Gewinnprämie**:

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

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

Aktien

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

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

Aktienoptionen

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

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

PC-Plan

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

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

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

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

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

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

Einmalige Innovationsprämie

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

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

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

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

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

Für die DmfA-Meldung ändert sich nichts.

Dieses Gesetz vom 03. Juli 2005, durch das die oben genannten Bedingungen festgelegt werden, tritt am 01. Januar 2006 in Kraft und wird für 2019-2020 verlängert.

Einmalige ergebnisgebundene Vorteile

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

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

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

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

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

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

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

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

Sanfter Übergang

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

Es geht um:

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

Voraussetzungen:

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

Formale Verpflichtungen:

- die Entschädigung wird durch einen KAA innerhalb eines paritätischen Organs festgelegt; andernfalls kann die Zuteilung auf Unternehmensebene durch einen Betriebs-KAA oder eine Änderung der Arbeitsordnung oder auf Arbeitnehmerebene durch eine individuelle schriftliche Vereinbarung geregelt werden
- im KAA oder der Änderung der Arbeitsordnung ist ausdrücklich festgelegt, welche Maßnahmen im Rahmen der Umstellung von Schicht- und Nachtarbeit oder der Arbeitsentlastung Gegenstand dieser Entschädigung sind; ist die Zuteilung in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung festgelegt, muss auch die Maßnahme, die Gegenstand der Zuteilung dieser Entschädigung ist, ausdrücklich angegeben werden
- die Entschädigung wird von einem Fonds für Existenzsicherheit oder vom Arbeitgeber gezahlt
- der KAA, die Änderung der Arbeitsordnung oder die individuelle schriftliche Vereinbarung erfolgte für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Gültigkeitsbereich des KAA Nr. 104 (über die Ausführung eines Beschäftigungsplans für ältere Arbeitnehmer) fallen, unter Anwendung des KAA Nr. 104
- die Entschädigung wird anhand des geltenden Indexierungsmechanismus im Unternehmen indexiert und auf den höheren Eurobetrag aufgerundet.

DmfA:

Der Arbeitgeber gibt in der DmfA-Zone ‚Laufbahnmaßnahme' (oder in der DmfAPPL-Zone ‚Laufbahnmaßnahme') an, dass es sich um einen Arbeitnehmer mit einer beitragsfreien Prämie ‚sanfter Übergang' handelt.

Lohn für Arbeitsanfänger

Arbeitgeber, die ab dem 1. Juli 2018 Jugendliche ohne Berufserfahrung einstellen, dürfen unter bestimmten Umständen einen reduzierten Lohn mit Ausgleich des

Nettolohnverlusts, eine **Ausgleichszulage**, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen befreit ist, sowie steuerliche Einbehaltungen zuweisen. Der Arbeitgeber kann diese Zulage steuerlich geltend machen.

Arbeitgeber:

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

Arbeitnehmer:

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

Die Lohnreduzierung darf nicht zur Folge haben, dass dieser geringer als der im KAA Nr. 43 bestimmte Lohn mit entsprechender Alterszulage ist

Bedingungen (T - 6) bis einschließlich (T - 3) - ‚Berufserfahrung':

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

Maximaler Reduzierungssatz:

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

Formale Verpflichtungen:

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

Dimona:

- für jeden Jugendlichen, der potenziell unter diese Maßnahme fällt (Dimona ‚OTH', ‚BCW', ‚EXT' oder ‚A17') und jünger als 21 Jahre ist, wird kontrolliert, ob die höchste Beschäftigungsbedingung vor dem Quartal erfüllt ist oder nicht; über Dimona (Warnung) wird dem Arbeitgeber oder seinem Mandatsträger eine Meldung geschickt, wenn es sich um einen ‚jungen Arbeitnehmer ohne Erfahrung' handelt.
- es wird keine Meldung versandt, wenn der Jugendliche **nicht** in Betracht kommt
- die Meldung beinhaltet nur, dass die Bedingung ‚keine Berufserfahrung' erfüllt ist
- ab dem 1. März 2019 werden Dimona-Bestätigungen verschickt

DmfA:

Der Arbeitgeber gibt im ‚DmfA-Feld Laufbahnmaßnahme' an, dass es sich um einen Arbeitnehmer mit einem ‚Lohn für Arbeitsanfänger' Code ‚2' handelt.

Ausgleichszulage

Der Arbeitgeber, der den Lohn eines Arbeitsanfängers reduziert, zahlt diesem Jugendlichen eine Ausgleichszulage, die der Differenz zwischen dem Nettolohn (berechnet auf Grundlage des nichtreduzierten Bruttolohns) und dem Nettolohn (berechnet auf der Grundlage des reduzierten Bruttolohns) entspricht. Der Zuschlag wird um einen Prozentsatz auf den reduzierten Bruttolohn für Mitarbeiter erhöht, die über das Landesamt für den Jahresurlaub oder eine Urlaubskasse bezahlt werden, sodass der Jugendliche netto zusammen mit dem Ausgleichszulage den gleichen Betrag erhält.

Die Maßnahme tritt am 1. März 2019 in Kraft.

Weitere Informationen

Auf der Website des FÖD BASK finden Sie auf Niederländisch und Französisch auf der Seite ‚Starterslonen voor jongeren/Salaires de départ pour les jeunes (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=47808)' weitere Informationen über diese Maßnahme und die anwendbaren Lohnelemente.

Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

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

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

Für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen auf den Lohn von statutarischen Personalmitgliedern werden die Zulagen, Prämien oder Entschädigungen **ausgeschlossen**, deren Zuteilungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder satzungsgemäßen Bestimmungen festgelegt wurden und am 01.01.1991 keinen Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen waren. Es ist erforderlich, dass die Zulagen, Prämien und Entschädigungen in einem Erlass, einer Regelung oder einem Statut der Verwaltung vor dem 02.08.1990 festgelegt und von der zuständigen Verwaltung genehmigt wurden.

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

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

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

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

Sonstige Ausschlüsse

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

- Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
- die Haushalts- und Ortszulage;
- Prämie für Operativität und unregelmäßige Leistungen des Personals der Feuerwehr in einer Hilfeleistungszone;
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit gemäß Titel II des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen oder infolge von Kapitel III des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor.

Mobilitätsbudget

Ab dem 1.3.2019 ist ein System vorgesehen, nach dem ein Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern ein Betriebsfahrzeug zur Verfügung stellt, ein Budget zur Verfügung stellen kann, um diesen zu ersetzen und dem Arbeitnehmer die Wahl zu lassen, wie er seine Mobilitätsausgaben decken kann (umweltfreundlicheres Auto, öffentlicher Verkehr, Nutzung eines Elektrofahrrads oder einer Kombination, bestimmte Kosten für ein arbeitsnahes Zuhause, …). Das Mobilitätsbudget ist nicht den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen. Je nachdem, werden besondere Beiträge geschuldet.

Arbeitgeber

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

Arbeitnehmer

- Um ein Mobilitätsbusget beantragen zu können, muss der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beantragung bei seinem derzeitigen Arbeitgeber:
  - mindestens **3 Monate** lang ohne Unterbrechung ein Betriebsfahrzeug besitzen oder sich dafür qualifizieren
  - **und** mindestens **12 Monate im Laufe der letzten 36 Monate** ein Betriebsfahrzeug besessen oder sich dafür qualifiziert haben.
  - Dies gilt nicht, wenn das Unternehmen seit weniger als 36 Monaten besteht (es sei denn, es setzt die Aktivitäten einer natürlichen oder anderen Rechtsperson fort).
  - Dies gilt ebenso wenig im Falle einer Einstellung oder einer Beförderung oder eines Funktionswechsels, die vor dem 01. März 2019 stattgefunden haben.
- Der Arbeitnehmer, der über verschiedene Betriebsfahrzeuge verfügen kann, kann das Mobilitätsbudget nur im Austausch gegen ein (1) Betriebsfahrzeug erhalten. Der Eintausch des anderen Fahrzeugs kann nicht zu einem zusätzlichen Mobilitätsbudget führen.
- Bei der Vergabe seines Mobilitätsbudgets darf er **nur über ein „umweltfreundliches“ Betriebsfahrzeug** gemäß der „Säule 1“ des Mobilitätsbudgets verfügen (siehe unten).

Betriebsfahrzeug

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

Das Mobilitätsbudget

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

Bedingungen zu erfüllen sind. Er kann beispielsweise zwischen verschiedenen objektiven Arbeitnehmerkategorien unterscheiden oder angeben, welche Bedingungen zu erfüllen sind.

- Nur Arbeitnehmer, die einen Firmenwagen haben oder aufgrund ihrer Funktionskategorie Anspruch darauf erheben, können sich entscheiden, den Wagen gegen ein Mobilitätsbudget einzutauschen. Sie sind nicht dazu verpflichtet. **Es handelt sich um eine Wahlmöglichkeit**.
- Wurde das Betriebsfahrzeug als Ersatz oder als **Lohnumwandlung (oder als sonstiger Vorteil auch beitragspflichtig)** gewährt, kann das gesetzlich vorgesehene System des Mobilitätsbudgets **nicht angewendet werden**.
- Das Mobilitätsbudget kann **ebenso wenig** für die **vollständige oder teilweise Ersetzung** oder Umwandlung von Löhnen, Prämien, Sachleistungen oder sonstigen Vorteilen oder Zuschlägen (auch wenn diese nicht beitragspflichtig sind) gewährt werden.
- Das System kann **angewandt werden**, wenn der Arbeitnehmer sein Recht auf ein Betriebsfahrzeug nicht genutzt und **stattdessen eine Ausgleichsentschädigung** oder einen Vorteil erhalten hat.
- Das Mobilitätsbudget kann auch **als Ersatz für die Mobilitätszulage eingeführt werden**.
- Die Gewährung oder der Zugang zu **einer Mobilitätszulage** beendet das **Mobilitätsbudget** am ersten Tag des laufenden Monats.
- Der Anspruch auf ein Mobilitätsbudget erlischt am ersten Tag des laufenden Monats bei einem **Funktionswechsel**, für den im Lohnsystem des Arbeitgebers kein Betriebsfahrzeug bereitgestellt wird.
- Bei einem **Funktionswechsel** oder einer Beförderung kann sich das Mobilitätsbudget erhöhen oder verringern.

Berechnung des Mobilitätsbudgets

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

Verwendung des Mobilitätsbudgets

Ein Arbeitgeber kann selbst wählen, welchen (Kategorien von) Arbeitnehmern er welche Verwendungsmöglichkeiten anbietet. Wenn er eine Unterscheidung trifft, so muss er diese auch objektiv begründen können. Der Arbeitgeber muss allen Arbeitnehmern Informationen über die Verwendungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Infolgedessen kann der Arbeitnehmer frei wählen, wofür er sein Budget verwendet.

Die Gesetzgebung sieht drei wählbare Kategorien (oder Säulen) vor:

- **Säule 1**, ein umweltfreundliches Betriebsfahrzeug:
  - oder ein Elektroauto;
  - oder einen Auto, das bestimmte Standards in Sachen CO_2-Ausstoß und Luftverschmutzung erfüllt. Das Budget, das nach einer eventuellen Verwendung in Säule 1 übrigbleibt, kann der Arbeitnehmer für Säule 2 und/oder 3 nutzen.
- **Säule 2** ist ein Sammelbegriff für eine ganze Reihe nachhaltiger Verkehrsmittel, wie unter anderem den öffentlichen und kollektiven Verkehrsmitteln, dem Fahrrad, dem Elektroroller, Carsharing etc. In diesem Rahmen werden bestimmte Wohnkosten (d. h. Miete und Hypothekenzinsen) für Wohnungen in der Nähe der Arbeit mit nachhaltigen Verkehrsmitteln gleichgestellt.
- Bei **Säule 3** schließlich handelt es sich um das Budget, das nach Abzug eventueller Ausgaben in den Säulen 1 und 2 übrigbleibt. Einmal jährlich zahlt der Arbeitgeber diesen Betrag aus, nachdem er den Arbeitnehmerbeitrag von 38,07 % einbehalten hat (um ihn beim LSS einzuzahlen).

Auswirkungen

- Es wird davon ausgegangen, dass das Mobilitätsbudget die Fahrt zwischen Wohnort und Arbeitsplatz deckt. Alle Fahrtkostenentschädigungen (Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und Privatfahrten), die der Arbeitgeber über das festgestellte Mobilitätsbudget hinaus gewährt, sind als Lohn zu betrachten.
- Einzige Ausnahme sind die befreiten Fahrtkostenentschädigungen, die der Arbeitgeber im Rahmen der Fahrten vom Wohnort zum Arbeitsplatz in den drei Monaten vor dem Antrag auf das Mobilitätsbudget bereits über das Betriebsfahrzeug hinaus gewährt hat. Dabei handelt es sich ausschließlich um Beträge derselben Größenordnung.

Verwaltung der Mobilitätsrechnung

- Ein Arbeitgeber kann das Mobilitätsbudget selbst verwalten oder auf eine Mobilitätsrechnung zurückgreifen, die von einem zugelassenen Herausgeber verwaltet wird.
- Der Arbeitgeber wählt selbst, wie die Zahlungen erfolgen. Er kann sich entscheiden, die durch die Arbeitnehmer entstandenen Kosten zurückzuzahlen oder eine direkte Bezahlung wählen, wobei die Kosten unmittelbar vom Mobilitätsbudget abgezogen werden, oder eine Kombination aus beiden Varianten.
- Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer jederzeit Zugang zu einer **Übersicht** seiner Mobilitätsrechnung hat.

Formalitäten, Beiträge und Meldung an das LSS

Verfahren

Die Anfrage und Antwort erfolgen schriftlich und ein positiver Beschluss ist Teil des Arbeitsvertrags.

Umweltfreundliches Auto: vierteljährlich

- Wählt der Arbeitnehmer ein umweltfreundliches Betriebsfahrzeug, so ist darauf jedes Quartal ein CO2-Solidaritätsbeitrag auf umweltfreundliche Fahrzeuge zu entrichten. Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei um einen anderen Code als die normalen CO_2-Beiträge handelt, der aber auf die gleiche Weise berechnet wird.
- Der (steuerliche) Vorteil der Nutzung des (umweltfreundlicheren) Betriebsfahrzeugs für den Arbeitnehmer muss angegeben werden (DmfA-Lohncode 10 oder DmfAPPL-Lohncode 770).
- Das Kennzeichen des umweltfreundlichen Wagens wird auf Unternehmensebene in einem neuen Feld eingetragen, zusammen mit der spezifischen Angabe, dass es sich um einen umweltfreundlichen Wagen handelt.

Verbleibender Saldo: 1-mal jährlich

- 1-Mal jährlich, und zwar prinzipiell am Ende eines Kalenderjahres oder spätestens im Monat Januar des darauffolgenden Kalenderjahres, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den **verbleibenden Betrag** aus. Davon behält er zunächst einen **besonderen Arbeitnehmerbeitrag von 38,07 %** zurück, mit dem der Arbeitnehmer bestimmte soziale Rechte (im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit und Pension) aufbaut.
- Dieser Saldo (auch wenn er 0,00 Euro beträgt) wird unter dem **DmfA-Lohncode 29** (oder dem DmfAPPL-Lohncode 29) angegeben. Der geschuldete Beitrag wird auf Höhe der Arbeitnehmerzeile angegeben. Auf der Quartalsmeldung wird im DmfA-Block Beschäftigung-Info (oder im DmfAPPL-Block Beschäftigung-Info)zudem der **Betrag des Mobilitätsbudgets** an sich angegeben.

Verwendung des Budgets für Alternativen: keine besondere Meldung

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

Fragen und Kontakt

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

Ausschlüsse

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

- Die Prämie in Höhe von maximal 245,00 EUR anlässlich einer **Heirat** oder des gesetzlichen Zusammenwohnens (als Barzahlung, Geschenk oder in Form von Gutscheinen gewährt). eine Hochzeitsprämie von höchstens 200,00 EUR. Wenn dieser Betrag überschritten wird, werden Beiträge auf die Differenz geschuldet;
- Die in Form von **Arbeitsgeräten** oder **Arbeitskleidung** gewährten Vorteile.
- Die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, **Arbeitsgeräte** oder Arbeitskleidung zu stellen, zu entsprechen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.
- Die Beträge, die Arbeitnehmern zum **Beitritt in eine Gewerkschaft** gewährt werden, für höchstens 145,00 EUR pro Jahr und pro Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2017.
- Vorteile, die Arbeitnehmern durch einen Fonds für Existenzsicherheit in Form von **Marken** gewährt werden und die durch Regelungen bestimmt sind, die vor dem 01.01.1970 in Kraft getreten sind.
- Beträge, die Arbeitnehmern in Anwendung der Gesetze über Pension, Kranken- und Invalidenversicherung, Arbeitslosigkeit, Kindergeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden.
- Die Erstattungen für Personen, die eine Haupttätigkeit in einer Bildungseinrichtung ausüben (Lehrkraft, Verwaltungsangestellte usw.), und als zusätzliche Leistung für den gleichen Arbeitgeber eine Aufsichts- oder Betreuungstätigkeit wahrnehmen. Es handelt sich um die **Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen** (mit Ausnahme aller anderen Bildungseinrichtungen) und/oder die Betreuung von Schülern beim **Schülertransport** (darunter auch in der Bildungseinrichtung, die den Transport organisiert).
- Die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Lohnfortzahlung in der zweiten Woche sowie die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder 13bis.
- Mahlzeiten unter Selbstkostenpreis in der **Betriebskantine**.
- Die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die **Ausgleichsruhetage im Bausektor** mit einem Maximum von zwölf Tagen.
- Die Entschädigung, die dem Lohn für den **Feiertag** oder den Ersatztag während einer Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit entspricht. Es betrifft eine Entschädigung (= einen Betrag unter dem normalen Bruttolohn), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 18.04.1974 zur Bestimmung der allgemeinen Weise der Durchführung des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage für einen, zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben, acht, neun Feiertage zahlen muss, die mit einem Tag der Arbeitslosigkeit ab jeweils dem 26., 51., 76., 101., 126., 151., 176., 201. und 226. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr oder ab jeweils dem 31., 61., 91., 121., 151., 181., 211., 241., 271. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr zusammenfallen, wenn es eine Sechstagewochenregelung betrifft.
- Die Kilometerentschädigung, die dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem **Fahrrad** (ggf. elektrisch angetrieben) oder dem **Speed-Pedelec** zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz gewährt wird. Ab 01.01.2010 wird ein steuerlicher Indexierungsmechanismus verwendet.
- Ein zur Verfügung gestelltes **Fahrrad** (ggf. elektrisch angetrieben) oder ein **Speed-Pedelec**, einschließlich Fahrradzubehör, sofern das Fahrrad oder Speed-Pedelec tatsächlich für die Fahrt zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz genutzt wird.
- Die durch kollektives Arbeitsabkommen festgestellte pauschale **Entschädigung für Ferienlager**, die durch Anstalten und Dienste organisiert werden, die unter die Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen fallen, sofern sie durch jene Gemeinschaft oder Region zugelassen oder bezuschusst werden, von der sie abhängen. Es handelt sich um die Entschädigung von höchstens 28,48 EUR pro Tag (ab 01.10.2018 beträgt die indexierte Entschädigung für Ferienlager 39,88 EUR), die Betreuern für höchstens 30 Tage im Jahr gewährt wird.
- Die **Entlassungsentschädigung (http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t145)**, die ab 01.01.2014 gewährt wird.
- Ab 01.12.2015 bestimmte Überstunden für auf Vollzeitbasis beschäftigte Arbeitnehmer im Horeca-Sektor.