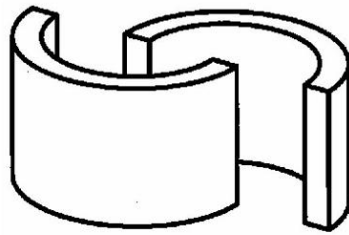


# AMT FÜR DIE SONDERRGELUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNG



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN ASRSV

A S R S V Quartal:2019/2

# Inhalt

- Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit – Personal
  - Allgemeine Regeln
  - Spezifische Fälle
    - Kommission
    - Lehrlinge - alternierende Ausbildung
    - Praktikanten
    - Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag
    - Soziokultureller Sektor
    - Studenten
    - Ärzte in Ausbildung
    - Ärzte
    - Tageseltern ‚sui generis‘
    - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
    - Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter
    - Behinderte Arbeitnehmer und Auszubildende
    - Vereinsarbeiter
    - Das Sozialstatut des nicht geschützten lokalen Mandatsträgers (DmfAPPL)
    - Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt sind (DmfAPPL)
    - Freiwillige

---

---

# **Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit – Personal**

---

---

# Allgemeine Regeln

---

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

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

## Der Arbeitsvertrag

---

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

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

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

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

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

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

Die Verpflichtungen, die mit der Ausübung eines Berufes verbunden sind und die durch oder kraft eines Gesetzes auferlegt sind, kommen nicht in Betracht, um die Art eines Vertrags zu bezeichnen. Außerdem reichen dem Gesetzgeber zufolge unten stehende

Elemente **für sich nicht aus**, um zu bestimmen, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht vorliegt:

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

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

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

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

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

Diese Vermutung kann mit allen Rechtsmitteln widerlegt werden.

Die oben genannten Kriterien können durch spezifische Kriterien für bestimmte Sektoren oder Berufe ersetzt oder ergänzt werden. Diese sozioökonomischen und rechtlichen Kriterien werden durch Königlichen Erlass festgelegt. Weitere Erläuterungen zu den betreffenden Sektoren finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung>Arbeitsabkommen>Art der Arbeitsbeziehung >Vermutung, betroffene Sektoren, Kriterien und Auswirkungen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher3>), sowie das Verzeichnis der königlichen Erlasse (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher5>).

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

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

## **Gemeinsame Arbeitgeberschaft**

In einigen Situationen können mehrere Arbeitgeber beschließen, zur Beschäftigung von Arbeitnehmern über zu gehen, die Leistungen für jeden von ihnen erbringen. Durch die Art der Leistungen ist es vorab nicht immer deutlich, wann die Leistungen für einen spezifischen Arbeitgeber erbracht werden und wann für einen anderen Arbeitgeber. Sie üben die Arbeitgeberautorität gemeinsam aus. Es kann sich beispielsweise um Sekretariatsaufgaben für gegebenenfalls verschiedene freie Berufe (einen Arzt und einen Rechtsanwalt, einen Zahnarzt und einen Arzt) handeln, die sich in einem gemeinsam genutzten Gebäude befinden. Hinsichtlich der formalen Verpflichtungen kann man sich folgendermaßen organisieren:

### **Der ‚globale‘ Arbeitsvertrag**

Bei einem globalen Arbeitsvertrag unterzeichnen mehrere Arbeitgeber und ein (1) Arbeitnehmer. Jeder unterzeichnende Arbeitgeber muss eine Dimona unter seiner ZDU-Nummer abgeben und die Leistungen und den Lohn, der sich auf die für ihn erbrachten Leistungen bezieht, in einer DmfA mit seiner ZDU-Nummer angeben.

## Der nichtrechtsfähige Verein

Die Arbeitgeber können auch einen nichtrechtsfähigen Verein gründen. Der Arbeitnehmer schließt einen Arbeitsvertrag mit dem nichtrechtsfähigen Verein. Es wird von nur einem Arbeitgeber gesprochen, nämlich dem nichtrechtsfähigen Verein. Dieser muss sich als Arbeitgeber beim LSS registrieren lassen und die Dimona und DmfA unter seiner Nummer einreichen.

## Die Arbeitgebergruppierung

Abweichend von der Regelung bezüglich der Leiharbeit und der Bereitstellung von Personal, kann der Arbeitsminister Arbeitgebergruppierungen gestatten, um Arbeitnehmer ihrer Mitglieder zur Verfügung zu stellen, um ihre gemeinsamen Bedürfnisse zu erfüllen. Die Arbeitgebergruppierung hat dann die Rechtsform einer VoG oder einer wirtschaftlichen Interessenvereinigung. Die Bedingungen und das Verfahren sind auf der Website ‚Arbeitgebergruppierungen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45790>)‘ des FÖD BASK beschrieben. Wie bei einer nichtrechtsfähigen Vereinigung manifestiert sich die Arbeitgebergruppierung als der einzige Arbeitgeber und muss sie die Dimona- und DmfA-Meldung durchführen.

Das Vorstehende ändert nichts an den spezifischen Regeln, die für eine Beschäftigung in unterschiedlichen Ländern innerhalb derselben Gruppe gelten.

## Gesetzliche Vermutung

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

- Apotheker
- Handelsvertreter
- Sportler
- ähnliche zusätzliche Leistungen
- Künstler

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

## Ähnliche Bedingungen

Das Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer ist auch auf Personen anwendbar, die unter ähnlichen Bedingungen wie unter denen eines Arbeitsvertrags arbeiten. Eine Person

arbeitet unter ähnlichen Bedingungen, sobald sie die Leistungen in der vom Gesetzgeber gegebenen Beschreibung erbringt. Es ist daher nicht erforderlich, dass diese Leistungen in einem Verhältnis der Unterordnung erbracht werden.

Ähnliche Bedingungen gibt es für:

- Bevollmächtigte ([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/mandatariesorshareholders\\_commercialcompanies.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/mandatariesorshareholders_commercialcompanies.html))
- Heimarbeiter (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html>)
- Personenbeförderer ([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/person\\_carriers.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html))
- Güter-/Warentransporteure ([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/goods\\_carriers.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html))
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt
- Stipendiaten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/granholders.html>)
- Tageseltern
- persönliche Assistenten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html>)

## Die Lehrlinge

---

Bei der sozialen Sicherheit sind Lehrlinge den Arbeitnehmern gleichgestellt.

## Öffentlicher Sektor

---

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

## Ausschlüsse

---

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

- den soziokulturellen Sektor
- Sportveranstaltungen (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html>)
- landwirtschaftliche Arbeiter (<https://www.socialsecurity.be/employer>)



</instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html>)

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

Diese Personen daher nicht beim LSS angegeben, mit Ausnahme:

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

## Spezifische Fälle

---

## Kommission

---

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

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

## ‚Artikel 1bis‘-Regelung und Künstlervisum

---

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

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

Diese Bestimmungen finden **keine Anwendung** auf die Personen, die künstlerische

Leistungen und/oder Werke im Rahmen der juristischen Person vollbringen, deren **Bevollmächtigte** sie sind, im Sinne von Artikel 3, §1, Absatz 4 des Königlichen Erlasses Nr. 38 vom 27.07.1967 über das Sozialstatut der Selbstständigen.

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

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

Weitere Informationen zur Beantragung eines Visums für **Künstler**, die sowohl in Papierform als auch elektronisch erfolgen kann, finden Sie auf der Website Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/language-selection>).

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

## **Geringe Entschädigungsregelung und Künstlerkarte**

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

Konkret wird jede Vergütung für eine künstlerische Leistung, die 100,00 EUR (**128,93 EUR im Jahr 2019**) am Tag nicht überschreitet, als Unkostenvergütung betrachtet, ohne dass dazu ein Beweis erbracht werden muss. Der Künstler selbst darf pro Kalenderjahr nicht mehr als 2.000,00 EUR (**2.578,51 EUR im Jahr 2019**) für seine gesamten künstlerischen Leistungen erhalten. Dies betrifft den vollständigen Betrag, den der Auftraggeber dem Künstler zahlt (einschließlich aller Kosten, deshalb auch der Fahrtkostenentschädigung). Wenn der betreffende Künstler an einem Tag Leistungen für mehrere Auftraggeber erbringt, **darf die Vergütung dem maximalen Tagesbetrag pro Auftraggeber entsprechen**; das Jahresmaximum bleibt aber unverändert. Gleichfalls ist die Anzahl der Tage, an denen ein Künstler Leistungen erbringen darf, für die diese Sonderregelung gilt, begrenzt auf 30 Tage pro Kalenderjahr und auf maximal 7 aufeinanderfolgende Tage bei einem Auftraggeber.

~~Die genannten Beträge gelten für das Jahr 2004. Diese Beträge werden jedes Jahr an die Entwicklung des Gesundheitsindex angepasst. Die Beträge, die für ein bestimmtes~~

~~Jahr gelten (= der Grundbetrag, multipliziert mit dem Gesundheitsindex vom September des vorangehenden Jahres, geteilt durch den Gesundheitsindex vom September 2003), werden jeweils im Dezember des vorangehenden Jahres bekannt gegeben. Unter Berücksichtigung des allgemeinen Systems der Indexblockierung wird sowohl für den Referenzindex vom September 2003 als auch für den Gesundheitsindex vom September 2015 der geglättete Index verwendet.~~

### **Vorangegangene Beträge:**

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

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

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

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

Für das Jahr 2018 beträgt der Jahresbetrag 2.534,11 EUR und der Tagesbetrag 126,71 EUR.

Diese Sonderregelung **gilt nicht** für die Personen, die zum Zeitpunkt, zu dem sie die betreffenden Leistungen erbringen, **mit demselben Auftraggeber bereits einen Arbeits- bzw. Werkvertrag abgeschlossen haben oder bei diesem statutarisch angestellt sind**, es sei denn, sie können nachweisen, dass die Leistungen der verschiedenen Aktivitäten deutlich unterschiedlicher Art sind. Diese Regelung kann ebenso wenig mit der besonderen Befreiungsregelung für ehrenamtliche Mitarbeiter für ähnliche Leistungen kombiniert werden, auch nicht dann, wenn sie für verschiedene Auftraggeber erbracht werden.

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

Die Regelung sieht gleichfalls vor, dass die betreffenden Künstler eine **Künstlerkarte** beantragen müssen. So können die Auftraggeber feststellen, ob der Künstler für die Sonderregelung in Betracht kommt.

Weitere Informationen zur Beantragung der **Künstlerkarte**, die sowohl in Papierform als auch elektronisch erfolgen kann, finden Sie auf der Website Artist@Work. (<https://www.artistatwork.be/language-selection>)

Erfolgt der Antrag auf die Künstlerkarte **in Papierform**, müssen die Künstler ein Übersichtsdokument mit ihren Leistungen vorlegen. Der Künstler hat die Künstlerkarte und seine Leistungsübersicht für die Inspektionsdienste an seinem Arbeitsplatz zur Verfügung zu halten. Wenn die Leistungsübersicht von der Künstlerkommission **auf Papier ausgestellt wird, muss die Leistungsübersicht vom Künstler weiter ausgefüllt werden**, sodass für jede Leistung Folgendes festgestellt werden kann:

- die Art der Leistung;
- das Datum der Leistung im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung;
- die Dauer bei einem bestimmten Auftraggeber;
- der Betrag der Entschädigung;
- die Adresse, an der die Leistung erbracht wurde;
- die Identifikationsdaten des Auftraggebers, insbesondere:
  - der Name, Vorname und die ENSS im Falle einer natürlichen Person;
  - die Bezeichnung, der Name, Vorname und die ENSS des Verantwortlichen im Falle einer nichtrechtsfähigen Vereinigung und
  - die Bezeichnung sowie die Unternehmensnummer im Falle eines Unternehmens.

Diese Daten müssen spätestens zum Beginn der Durchführung der Leistungen eingegeben worden sein. Diese Leistungsübersicht ist für jedes Kalenderjahr aufzubewahren.

## Elektronisch

Wenn der Künstler seine **Karte** über eine Anwendung **auf der Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/nl>)**-Plattform **erhalten hat, muss er seine Leistungen auch auf der Plattform registrieren**.

Durch Eingabe der Leistungen auf der Plattform ist es möglich, für jede Leistung die gleichen Daten wie auf Papier zu melden. **Diese Daten müssen spätestens zum Beginn der Durchführung der Leistungen eingegeben worden sein**.

Wenn entweder die Künstlerkarte und/oder die Leistungsübersicht fehlen oder die Daten unvollständig oder fehlerhaft sind oder wenn die Leistungen auf der Plattform Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/language-selection>) nicht oder nicht korrekt angegeben wurden, können weder der Auftraggeber noch der Künstler die geringe Entschädigungsregelung während des gesamten laufenden Kalenderjahrs in Anspruch nehmen. In diesem Fall ist der Künstler sozialversicherungspflichtig. Der Auftraggeber wird als Arbeitgeber betrachtet.

## Die Künstlerkommission

Die Künstlerkommission wurde mit folgendem Ziel gegründet:

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

Weitere Informationen über die Modalitäten der Künstlerkommission finden Sie auf der Website Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/language-selection>).

Die Künstlerkommission ist unter folgender Adresse erreichbar:

Künstlerkommission  
FÖD Soziale Sicherheit  
Verwaltungszentrum Kruidtuin/Botanique  
Finance Tower  
GD Sozialpolitik

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

E-Mail: [kunstenaars@minsoc.fed.be](mailto:kunstenaars@minsoc.fed.be)

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

## Sozialversicherungspflicht

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

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

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

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

## **Geschuldete Beiträge**

---

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

→ Der Lohnmäßigungsbeitrag für Künstler wird geschuldet.

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

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

## **Ermäßigungen**

---

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

## **Meldung**

---

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

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

## **DIMONA**

---

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

## Lehrlinge - alternierende Ausbildung

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

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

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

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

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

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

Personen, die mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt sind, fallen nicht unter dieses System

der alternierenden Ausbildung. Sie werden als normale Arbeitnehmer angemeldet.

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

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

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

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

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

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

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

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

Unterrichtstage für Lehrlinge gelten als Arbeitstage.

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

Wenn ein anerkannter Lehrling oder Praktikant in Ausbildung zum



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

## Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung von Lehrlingen

### Beitragspflicht von Lehrlingen

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

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

Die Sozialversicherungspflicht beschränkt sich auf:

- Regelung des Jahresurlaubs
- Arbeitsunfälle
- Berufskrankheiten.

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

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

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

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

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

### In der DmfAPPL

Für Lehrlinge ist bei der Meldung Folgendes zu beachten:

- Bis zum Ende des Jahres, in dem der Lehrling 18 Jahre alt wird: mit den Arbeitnehmerkennzahlen **035 Typ 1 oder 439 Typ 0** und unter Angabe des Typs Lehrling im Feld 00055;
- Ab dem 01. Januar des Jahres, in dem der Lehrling 19 Jahre alt wird

mit den normalen Arbeitnehmerkennzahlen (**101 und 201**), aber unter Angabe des Typs Lehrling im Feld 00055, um sich von den anderen Arbeitnehmern zu unterscheiden.

## **Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungsvertrag bei provincialen und lokalen Verwaltungen**

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# **Praktikanten**

---

## **Einfache Praktika**

---

---

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

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

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

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

## **Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft**

---

---

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

## **Personen, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind**

---

---

Für „Praktikanten“, die durch einen Berufseinarbeitungsvertrag im Sinne des Programmgesetzes vom 02.08.2002 gebunden sind, schreibt der Königliche Erlass vom 11.03.2003 eine Mindestentschädigung in Höhe der eines Industrielehrlings vor. Infolge der 6. Staatsreform wurden die Bestimmungen im Zusammenhang mit der Organisation und Ausführung des Berufseinarbeitungsvertrages neu organisiert. Weitere Informationen finden Sie auf den betreffenden Websites der Regionen.

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

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

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

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

## **Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag**

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

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

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

## **Soziokultureller Sektor**

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

- Der Staat, die Gemeinschaften, die Regionen und die Provinz- und Kommunalverwaltungen für Personen, die eine Stelle besetzen, in der folgende Arbeitsleistungen erbracht werden:
  - als verantwortlicher Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretender Betreuer von Urlaubssport in den Schulferien und an freien (halben) Schultagen;
  - als Animator von soziokulturellen und Sportaktivitäten an freien (halben) Schultagen;
  - als Einleitung, anschaulicher Vortrag oder Lesung, die nach 16.30 Uhr oder an freien (halben) Schultagen stattfindet.
- Die VRT, die RTBF und der BRF für Personen, die in ihr Organigramm aufgenommen und außerdem als Künstler eingestellt wurden.
- Der Staat, die Gemeinschaften, die Regionen, die Provinz- und Kommunalverwaltungen und Arbeitgeber, die als Vereinigung ohne Erwerbszweck oder Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung organisiert sind, deren Satzung bestimmt, dass die Teilhaber keinen Vermögensvorteil anstreben, die Ferienlager, Spielplätze und Sportlager organisieren, für Personen, die als Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter nur in den Schulferien eingestellt sind.
- Die durch die zuständigen Verwaltungen zugelassenen Organisationen, deren Aufgabe es ist, sich um soziokulturelle Bildung und/oder Einweisung in Sportaktivitäten zu kümmern, und Personen, die außerhalb ihrer Arbeits- oder Schulzeit oder in den Schulferien durch diese Organisationen als Animator, Leiter oder Betreuer eingestellt werden.
- Träger von Schulen, die durch eine Gemeinschaft bezuschusst werden, und Personen, die als Animator von soziokulturellen und sportlichen Aktivitäten an unterrichtsfreien (halben oder ganzen) Schultagen beschäftigt werden.

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

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

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

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

## **Studenten**

---

Als Studenten können Jugendliche ab einem Alter von 15 Jahren gelten, die nicht mehr

der Vollzeitschulpflicht unterliegen.

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

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

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

## Der Studentenvertrag

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

Ein Student kann einen Studentenvertrag abschließen, wenn er

- am **Vollzeitunterricht** teilnimmt,
- oder am **Teilzeitunterricht** oder einem Unterricht mit einem **eingeschränkten Lehrplan** teilnimmt, im Rahmen des ‚**alternierenden Lernens**‘ und gleichzeitig die folgenden Bedingungen erfüllt:
  - das gefolgte Unterrichtssystem besteht einerseits aus einer theoretischen Ausbildung in einer Bildungseinrichtung oder einem Ausbildungszentrum, das von der zuständigen Behörde eingerichtet, subventioniert oder anerkannt ist, und andererseits einer praktischen Ausbildung an einem Arbeitsplatz (dies betrifft sowohl die sozialversicherungspflichtigen, als auch die nicht sozialversicherungspflichtigen Lehrlinge, die eine alternierende Ausbildung absolvieren);
  - der Studentenvertrag wird mit einem anderen Arbeitgeber geschlossen als demjenigen, bei dem er seine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz durchläuft;
  - die Leistungen als Student finden außerhalb der Stunden statt, in denen der Student erwartungsgemäß an der theoretischen Ausbildung teilnehmen oder am Arbeitsplatz anwesend sein muss;
  - der Student erhält weder Arbeitslosengeld noch eine Wiedereingliederungsentschädigung.

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

## Hinweis:

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

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

### Beendigung des Studiums

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

### Kontingent von 475 Stunden

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

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

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

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

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

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

## Kontingentüberschreitung

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

## Die Anwendung student@work50days

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

## Kombination mit anderen Beschäftigungen

- im soziokulturellen Sektor und bei Sportveranstaltungen: Das Studentenkontingent von 475 Stunden kann mit einer Beschäftigung von 25 Tagen im soziokulturellen Sektor kumuliert werden. Die Beschäftigungstage im soziokulturellen Sektor müssen jedoch vor der Beschäftigung in der Dimona angegeben werden (Art Arbeitnehmer „A17“).
- als Gelegenheitsarbeiter im Horeca-Sektor: Ein Student kann 475 Stunden arbeiten unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags für Studenten und 50 Tage als Gelegenheitsarbeiter im Horeca-Sektor). Für die als Student – im Horeca- oder einem anderen Sektor – gearbeiteten Stunden wird der Solidaritätsbeitrag auf den realen Lohn oder die Tagespauschale der mit Trinkgeldern bezahlten Beschäftigten (ausschließlich Handarbeiter), aber nicht auf die Horeca-Pauschale für Gelegenheitsarbeit berechnet. Für die als



Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor gearbeiteten Tage werden die normalen Beitragsprozentsätze auf eine niedrigere Stunden- oder Tagespauschale berechnet. Für die Stunden als Student ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ und für die Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer ‚EXT‘ anzugeben.

- als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau: Ein Student kann zusätzlich zu seinen 475 Stunden Studentenarbeit noch 65 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau und eventuell noch 35 Tage als Gelegenheitsarbeitnehmer im Chicoréeanbau oder in der Champignonzucht arbeiten). Die Stunden im Rahmen des Solidaritätsbeitrags wirken sich nicht auf das Kontingent Gelegenheitsarbeit aus, aber die Vorteile beider Statuten dürfen nicht kombiniert werden. Für die als Student gearbeiteten Tage (in der Landwirtschaft oder im Gartenbau oder in einem anderen Sektor) wird der Solidaritätsbeitrag anhand des realen Lohns und nicht anhand der Pauschale für Gelegenheitsarbeit in der Landwirtschaft und im Gartenbau berechnet. Der Student kann anschließend als Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau für maximal 65 Tage, gegebenenfalls für 35 weitere Tage im Chicoréeanbau, zu den normalen Beitragsprozentsätzen arbeiten, die anhand der jeweiligen Tagespauschale für Landwirtschaft oder Gartenbau berechnet wird. Für die Stunden als Student ist in der Dimona als Art Arbeitnehmer ‚STU‘ für die Tage in der Landwirtschaft und im Gartenbau ‚EXT‘ anzugeben.

## Ärzte in Ausbildung

---

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

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

### Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Ärzte in Ausbildung

Die Sozialversicherungspflicht beschränkt sich auf

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

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

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

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

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

## Ärzte

---

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

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

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

## Tageseltern ‚sui generis‘

---

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

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

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

- Kleinkindern oder
- dem Schluss der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 22. Mai 2014 über die Kinderbetreuungsdienste und andere Formen der Kinderbetreuung.

Der anerkannte Betreuungsdienst wird als ihr Arbeitgeber der Tageseltern betrachtet.

### Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung von Tageseltern

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

Ihre Beiträge werden auf eine besondere Art berechnet.

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

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

## Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

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

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

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

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

anwendbar.

Ein ‚Praktikant mit Aussicht auf eine feste Ernennung‘ ist ein statutarisches Personalmitglied, das noch nicht fest ernannt ist. Die endgültige Ernennung erfolgt normalerweise nach Durchlaufen des Praktikums und einer positiven Bewertung. Für die soziale Sicherheit wird dieser Praktikant einem definitiv ernannten Personalmitglied gleichgestellt.

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

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

### Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

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

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

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

## Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter

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

- die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter einer Hilfeleistungszone;
- die freiwilligen Sanitäter-Krankenwagenfahrer eines vom Minister der Volksgesundheit anerkannten Rettungsdienstes, die im Besitz eines Brevet

sind, das von einem Aus- und Fortbildungszentrums für Sanitäter ausgestellt wurde;

- die Freiwilligen des Katastrophenschutzes.

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

Als ‚außerordentliche‘ Leistungen werden betrachtet:

- die Aufträge und Aufgaben der zivilen Sicherheit, ausgeführt durch die freiwilligen Feuerwehrleute und die Freiwilligen des Katastrophenschutzes und angegeben in der Anlage des Königlichen Erlasses vom 10.06.2014 ([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table\\_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+%27%27\)#LNK0007](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+%27%27)#LNK0007)), insbesondere
  - Spalte 1 und Punkt 6 für freiwillige Feuerwehrleute;
  - Spalte 2 und die Punkte 5 und 6 für die Freiwilligen des Katastrophenschutzes;
- die Leistungen der medizinischen Soforthilfe, verrichtet durch freiwillige Sanitäter, die freiwilligen Feuerwehrleute oder die Freiwilligen des Katastrophenschutzes;
  - dies betrifft die sofortige, angepasste Hilfe für alle Personen, deren Gesundheitszustand sich aufgrund eines Unfalls, einer plötzlichen Erkrankung oder einer plötzlichen Komplikation einer Erkrankung nach Meldung über ein einheitliches Rufsystem ein sofortiges Eingreifen verlangt, wodurch die Hilfeleistung, der Transport und die Aufnahme in einen angepassten Krankenhausdienst gesichert wird.

Die **Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche‘ Leistungen** sind befreit, sofern sie einen Betrag von 785,95 EUR pro Quartal (nicht indexiert) nicht überschreiten. Der indexierte Betrag der Entschädigungen, der von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist, entspricht 1.100,49 EUR/Quartal ab dem 4. Quartal 2018.

### **Vorhergehende Quartale**

- 996,74 EUR vom dritten Quartal 2011 bis zum ersten Quartal 2012 (freiwillige Feuerwehr);
- 1.016,70 EUR vom zweiten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2012 (freiwillige Feuerwehr);
- 1.037,06 EUR vom ersten Quartal 2013 bis zum zweiten Quartal 2016 (freiwillige Feuerwehr);
- 1.057,81 EUR vom dritten Quartal 2016 bis zum zweiten Quartal 2017 (freiwillige Feuerwehr);
- 1.078,95 EUR vom dritten Quartal 2017 bis zum dritten Quartal 2018.

Wenn der Höchstbetrag von 1.100,49 EUR überschritten wird, werden persönliche und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit auf den Gesamtbetrag der Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche‘ Leistungen geschuldet und nicht nur auf den Teil, der über dem

Schwellenbetrag liegt.

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

#### Zusätzliche Informationen - DmfAPPL - Freiwillige Feuerwehrleute und Sanitäter

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

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

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

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

## Behinderte Arbeitnehmer und Auszubildende

Behinderte Arbeitnehmer werden auf dieselbe Weise angegeben wie nicht behinderte Arbeitnehmer mit denselben Beitragssätzen, ausgenommen bei einer Beschäftigung in anerkannten geschützten Arbeitsplätzen. Auf den Lohn für die Leistungen als **behinderter Arbeitnehmer in einem anerkannten geschützten Arbeitsplatz wird keine Lohnermäßigung geschuldet**. Hierfür wird eine spezielle Arbeitnehmerkennzahl geschaffen.

Behinderte, die im Rahmen eines Lehrvertrags, Umschulungsvertrags oder einer Berufsausbildung arbeiten und nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, sind, was die Sozialversicherungspflicht betrifft:

- ab 01. Oktober 2017
  - wenn sie diese Bedingungen für Lehrlinge - alternierendes Lernen nicht erfüllen, sind sie nicht mehr sozialversicherungspflichtig (und darf für sie keine Meldung mehr gemacht werden).
- vor 01. Oktober 2017

- immer sozialversicherungspflichtig durch einer Erweiterung des Sozialversicherungsgesetzes.

## Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Personen mit Behinderung

In der DmfAPPL werden Personen mit Behinderung im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben:

1° mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen, wenn sie in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind:

- 104 für Handarbeiter mit Behinderung oder Handarbeiterlehrlinge ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden
- 131 für junge Handarbeiterlehrlinge mit Behinderung bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- 133 für junge Handarbeiterlehrlinge mit Behinderung bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- 204 für Geistesarbeiter

2° mit den normalen Arbeitnehmerkennzahlen, wenn die Personen mit Behinderung von anderen Arbeitgebern beschäftigt werden.

## **Vereinsarbeiter**

---

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

Sie werden nicht in die DmfA aufgenommen.

### **Welche Vereinigungen werden betrachtet?**

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

### **Für wen ist der Status ‚Vereinsarbeiter‘ gedacht?**

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

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

Selbständigen in der Hauptbeschäftigung, die einen Beitrag leisten wie ein Selbständiger in Hauptbeschäftigung, die Studenten-Selbständigen, die einen Beitrag leisten wie ein Selbständiger in Hauptbeschäftigung, die Erstberufseinsteiger und die mithelfenden Ehepartner.

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

Um zu überprüfen, ob es eine 4/5 Beschäftigung in (T - 3) gab, wird/werden berücksichtigt:

- alle vom Arbeitgeber bezahlten Zeiträume
- und bestimmte Zeiträume der Aussetzung des Arbeitsvertrags, die vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden, wie Mutterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub und vorübergehende Arbeitslosigkeit
- sowie der Zeitraum des zeitversetzten Gehalts im Bildungssektor.

Es zählen nicht: Leistungen als

- ‚Lehrling‘ im Rahmen der alternierenden Ausbildung;
- Teilzeitschulpflichtige;
- Student mit Antrag auf Solidaritätsbeitrag;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau und
- Flexi-Arbeitnehmer.

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

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

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

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

### Wer kommt in Betracht?

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



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

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

Des Weiteren gilt das Verbot für den Zeitraum von einem Jahr vor Ihrem Arbeitsbeginn für einen Verein. Dieses Verbot gilt nicht, wenn es sich als eine Beschäftigung als Student handelt, um eine nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im soziokulturellen Sektor oder bei Sportwettkämpfen (Dimona ‚A17‘) und für einen Pensionierten.

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

### Welche Aktivitäten fallen unter Vereinsarbeit?

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

### Was sind die maximalen Erstattungen, die in Betracht kommen?

Ein **Vereinsmitarbeiter** kann bis zu 6.250,00 EUR (2019) pro Kalenderjahr dazuverdienen, ohne Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge zahlen zu müssen. Eventuelle Reise- und Unkosten sind in diesem Betrag bereits inbegriffen. Der Höchstbetrag gilt für **alle** Erstattungen aus **Vereinsarbeit, Dienstleistungen unter Bürgerinnen und Bürgern und Tätigkeiten im Bereich der Sharing Economy** zusammen.

Die Einnahmen aus **Vereinsarbeit** und Dienstleistungen unter Bürgerinnen und Bürgern dürfen zusammen nicht mehr als 520,83 EUR (2019) pro Monat betragen. Dieser **monatliche Betrag verdoppelt sich** für **Vereinsmitarbeiter**, die aktiv sind als:

- Animateur, Leiter, Beobachter oder Koordinator von sportlichen Initiativen und/oder sportlichen Aktivitäten
- Sporttrainer, Sportlehrer, Sportcoach, Jugendsportkoordinator, Schiedsrichter, Jurymitglied, Steward, Platz- & Zeugwart, Signalgeber bei sportlichen Wettkämpfen

## **Das Sozialstatut des nicht geschützten lokalen Mandatsträgers (DmfAPPL)**

---

## Allgemeines

---

Lokale Mandatsträger, die nicht aufgrund einer anderen Eigenschaft oder der Ausübung einer anderen Berufstätigkeit sozialversichert sind, sind ‚nicht geschützte lokale Mandatsträger‘. Sie genießen während der Ausübung ihres Mandats ein ergänzendes Sozialstatut, auf dessen Grundlage sie der Krankheits- und Invaliditätsregelung (Leistungen der Gesundheitspflege und Unterhaltsleistungen) und der Arbeitslosenregelung des Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer unterliegen.

## Anwendungsbereich

---

Die Regelung für nicht geschützte lokale Mandatsträger wird auf alle Personen angewandt, die ein mit einem Gehalt vergütetes ausführendes politisches Mandat bei einer Gemeinde, einem ÖSHZ, einer Provinz, einem Gemeindeverband oder einer ÖSHZ-Vereinigung ausüben, und ihre etwaigen Vertreter. Es betrifft:

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

Das ergänzende Sozialstatut eines nicht geschützten lokalen Mandatsträgers ist nur auf die Person anwendbar, die nicht wenigstens hinsichtlich der Leistungen der Gesundheitspflege sozialversichert ist.

Als solcher gilt:

- der Mandatsträger, der der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen aufgrund einer anderen Berufstätigkeit als der Ausübung ihres lokalen politischen Mandats nicht unterworfen ist und der nur Leistungen der Gesundheitspflege in Anspruch nehmen, sofern er persönliche Beiträge zahlt;
- der Mandatsträger, der der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer oder dem Sozialstatut der Selbständigen unterworfen ist, aber dessen Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbständiger beschränkt ist, sodass er dennoch ergänzende Sozialbeiträge zahlen muss, um Leistungen der Gesundheitspflege in Anspruch zu nehmen.

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

# Übersicht

---

In der folgenden Übersicht sind die in der Praxis am häufigsten vorkommenden Situationen aufgeführt, in denen lokale Mandatsträger als geschützt bzw. nicht geschützt betrachtet werden müssen.

## Als nicht geschützter lokaler Mandatsträger werden betrachtet:

- der Arbeitnehmer oder Beamte mit einem jährlichen Bruttolohn von weniger als vier Mal das durchschnittliche Mindestmonatseinkommen; der indexierte Betrag für das Kalenderjahr 2019 entspricht 6.375,24 EUR;
- der Arbeitnehmer oder Beamte mit unbezahltem Vollzeiturlaub;
- der Arbeitnehmer mit vollständigem Zeitkredit ohne Unterhaltsleistung des LfA oder WSE (Privatsektor);
- der arbeitsunfähige Selbständige, der sein Mandat mit Zulassung des beratenden Arztes ausübt und eine Höchstfrist von 18 Monaten überschreitet;
- das Parlamentsmitglied, das ein lokales Mandat ausübt;
- der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der jünger als 65 Jahre ist und mit einer Nichtvollzeitlaufbahn, dessen Ruhestandspension ausgesetzt ist (Jahresgrenze der Berufseinkünfte ist überschritten);
- die Witwe oder der Witwer, deren/dessen Hinterbliebenenpension ausgesetzt ist;
- das Personalmitglied des Unterrichtswesens im System der Bereitstellung vor der Pension, dessen Wartelohn vorübergehend ausgesetzt wird, weil der Lohn des Mandats den Höchstbetrag des zulässigen Einkommens überschreitet;
- die nicht berufstätige Person;
- die ‚unterhaltsberechtigten Person‘, die ausschließlich über ein von dem/der Ehepartner/in abgeleitetes Recht sozialen Schutz genießt;
- der Jugendliche, der das 25. Lebensjahr erreicht und nicht mehr als ‚unterhaltsberechtigten Person‘ betrachtet wird;
- der/die mithelfende Ehepartner/in eines Selbständigen, der/die sich in einem Mini-Statut befindet.

## Als geschützter lokaler Mandatsträger werden betrachtet (der NICHT unter das Sozialstatut fällt):

- der Arbeitnehmer oder Beamte mit einem jährlichen Bruttolohn von wenigstens vier Mal das durchschnittliche Mindestmonatseinkommen; der indexierte Betrag für das Kalenderjahr 2019 entspricht 6.375,24 EUR;
- der Selbständige, der Beiträge für die Mitgliedschaft im Hauptberuf zahlt und der während seines Mandats als Selbständiger tätig bleibt;
- der Arbeitnehmer oder Beamte in vollständiger Laufbahnunterbrechung oder Pflegekredit mit einer Unterhaltsleistung des LfA oder WSE (Privatsektor);
- der arbeitsunfähige Arbeitnehmer, der mit Zulassung des beratenden Arztes ein lokales Mandat ausübt;
- der arbeitsunfähige Selbständige, der sein Mandat mit Zulassung des beratenden Arztes ausübt und eine Höchstfrist von 18 Monaten nicht überschritten hat;

- der Mandatsträger, der das lokale Mandat vor dem Eingangsdatum der Pension angenommen hat und der während des Mandats pensionsberechtigt wird;
- der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der älter als 65 Jahre ist oder mit einer Vollzeitlaufbahn (wenigstens 45 Jahre);
- der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der jünger als 65 Jahre ist und mit einer Nichtvollzeitlaufbahn, der Ruhestandspension erhält (Jahresgrenze der Berufseinkünfte ist nicht überschritten);
- der pensionierte Selbständige;
- die Witwe oder der Witwer, der/die Hinterbliebenenpension erhält;
- der Arbeitslose oder der Arbeitslose mit Betriebsprämie;
- die Person mit einer anerkannten Behinderung, die Anspruch auf Behindertenbeihilfe hat;
- der Jugendliche unter 25 Jahren, der als ‚unterhaltsberechtigter Person‘ betrachtet wird;
- der/die mithelfende Ehepartner/in eines Selbständigen, der/die sich in einem ‚Maxi-Statut‘ befindet.

Weitere Fragen oder spezifische Situationen aus der Praxis, die vorstehend nicht aufgeführt sind, können jederzeit dem LSS vorgelegt werden.

## **Das Sozialstatut**

---

Der nicht geschützte lokale Mandatsträger ist den persönlichen Sozialversicherungsbeiträgen für die Arbeitslosigkeit und die Kranken- und Invaliditätsversicherung, Zweig Unterhaltsleistungen und Gesundheitspflege, und dem Basisarbeitgeberbeitrag für die provinziellen und lokalen Verwaltungen unterworfen.

Die geschuldeten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden auf der Grundlage des vollständigen Lohns des Mandatsträgers berechnet und müssen in der DmfAPPL mitgeteilt werden. Auf diesen Lohn wird auch der Sonderbeitrag für soziale Sicherheit und der Beitrag zum Asbestfonds geschuldet.

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

Der nicht geschützte Mandatsträger unterliegt nicht der Pensionsregelung der Arbeitnehmer. Das LSS treibt keine Pensionsbeiträge auf seinen Lohn bei. Die Pension geht direkt zu Lasten der Verwaltung.

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

# Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt sind (DmfAPPL)

---

Ein öffentliches Sozialhilfezentrum kann - auf der Grundlage von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8. Juli 1976 - als Arbeitgeber auftreten, wenn eine Person eine Beschäftigungszeit nachweisen muss, um in den vollen Genuss bestimmter Sozialleistungen zu kommen oder die Berufserfahrung der betreffenden Person zu fördern.

Die Beschäftigungsdauer darf die für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Sozialleistungen erforderliche Zeit nicht überschreiten.

Die Person, die auf der Grundlage von Artikel 60 § 7 ÖSHZ-Gesetz beschäftigt ist, eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung nach Artikel 60 in der **Region Brüssel-Hauptstadt**, der **Wallonischen Region** und den **deutschsprachigen Gemeinden**.

Arbeitssuchende mit befristeter Berufserfahrung in der **Flämischen Region**, die auf der Grundlage von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt werden, gelten als **normale Vertragsarbeiter**, die keinen Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung nach Artikel 60 erhalten. Für sie ist der Beitrag von 1,60 % fällig, wenn der Arbeitgeber die private Urlaubsregelung auf sein Vertragspersonal anwendet.

 **Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes**

---

## Region Brüssel-Hauptstadt, Wallonische Region und Deutschsprachige Gemeinden

---

In der DmfAPPL werden die Arbeitnehmer, die bei einem ÖSHZ im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes in der Region Brüssel-Hauptstadt, der Wallonischen Region und den deutschsprachigen Gemeinden angeworben werden, im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen:

- **121** Typ 0 für Handarbeiter
- **221** Typ 0 für Angestellte

Für sie gilt eine spezifische Zielgruppenermäßigung.

## Flämische Region

---

In der DmfAPPL werden ab dem zweiten Quartal 2019 die Arbeitnehmer, die bei einem ÖSHZ im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes in der Flämischen Region angeworben werden, im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen:

- **101** Typ 0 für Handarbeiter
- **201** Typ 0 für Angestellte

Andererseits muss der Code Arbeitnehmerstatus „TW“ in Block 90196 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile PPL“ angegeben werden. Der Code Status „TW“ hat Vorrang vor den anderen eventuellen Status des Arbeitnehmers.

Die spezifische Zielgruppenermäßigung kann nicht mehr angewandt werden.

## Freiwillige

---

### Allgemeines

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

Als Freiwilligenarbeit gilt die Tätigkeit

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

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

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

- Aktivitäten, die ein Mitglied der freiwilligen Feuerwehr, ein freiwilliger Sanitäter oder ein Freiwilliger im Zivilschutz verrichtet;
- die ein Künstler im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html#h21>)verrichtet.

## Entschädigungen für **Kosten**

Der ‚**unentgeltliche**‘ Charakter der Freiwilligenarbeit schließt nicht aus, dass die Organisation die Kosten erstatten kann, die dem Freiwilligen entstehen. Die Richtigkeit und der Umfang dieser Kosten sind nicht nachzuweisen, sofern der Gesamtbetrag der erhaltenen **Entschädigungen** nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr beträgt; die Beträge folgen der Entwicklung des Verbraucherpreisindex. Für **2019** ergibt dies nach Indexierung **34,71 EUR/Tag** und **1.388,40 EUR/Jahr**. Wird einer der Pauschalbeträge im Laufe eines Kalenderjahres überschritten, gelten die allgemeinen Vorschriften für die Sozialversicherungspflicht für alle Leistungen während dieses Kalenderjahres.

Beträge für die vorhergehenden Jahre: 1.232,92 EUR pro Jahr und 30,82 pro Tag ab 2011; 1.257,51 EUR pro Jahr und 31,44 pro Tag ab 2012; 1.308,38 EUR pro Jahr und 32,71 pro Tag ab 2013; 1.334,55 EUR pro Jahr und 33,36 pro Tag ab 2017; 1.361,55 EUR pro Jahr und 34,03 pro Tag ab 2018. Ein Freiwilliger darf die Pauschalbeträge nicht mit einer realen Kostenentschädigung kumulieren. Diese Entschädigung wird vollständig bezahlt, um nachgewiesene Kosten zu erstatten. Die Pauschalbeträge dürfen aber mit einer realen Fahrtkostenentschädigung kumuliert werden.

Benutzt der Freiwillige ein eigenes Fahrzeug (Kfz, Motorrad oder Moped), kann eine Organisation die Kilometerpauschale bezahlen, die für föderale Beamte anwendbar ist. Benutzt der Freiwillige sein eigenes Fahrrad, kann eine Organisation die Fahrradpauschale für Beamten anwenden. Für die Beträge dieser Entschädigungen siehe die Unkostentabelle. Die gesamte Fahrtkostenentschädigung für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, des eigenen Fahrrads oder des eigenen Fahrzeugs darf pro Jahr und Freiwilligen das 2000-fache der Kilometerpauschale für das eigene Fahrzeug nicht überschreiten. **Die Begrenzung auf 2.000 km entfällt, wenn es sich bei der Tätigkeit um die regelmäßige Beförderung von Personen handelt. Bei mehreren Tätigkeiten darf die Grenze nur für die gefahrenen Kilometer im Rahmen der Tätigkeit der regelmäßigen Beförderung von Personen überschritten werden.**

**Weihnachts-, Neujahrs- oder Hochzeitsgeschenke werden bei der Berechnung der Entschädigung nicht berücksichtigt.**

## Erhöhung des maximalen Jahresbetrags für einige Freiwillige

Für bestimmte Kategorien von Freiwilligen wird der jährliche Betrag ab dem ersten Quartal 2019 auf EUR 1.821,10 erhöht, was nach der Indexierung EUR 2.549,90 ergibt. Der Tagesbetrag bleibt unverändert. Es handelt sich um die folgenden Kategorien von Freiwilligen:

- Sporttrainer, Sportlehrer, Sportcoach, Jugendsportkoordinator,

Schiedsrichter, Jurymitglied, Steward, Platz- & Zeugwart, Signalgeber bei sportlichen Wettkämpfen

- Betreuung bzw. Einschlafhilfe in der Nacht sowie Betreuung am Tag für hilfsbedürftige Menschen entsprechend den Bedingungen und Qualitätskriterien, die jede Gemeinschaft selbst bestimmt
- nicht dringender Patiententransport (liegender Patiententransport zu, von und zwischen Krankenhäusern oder Krankenhausstandorten, der nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 8. Juli 1964 über die medizinische Notfallversorgung unter den von jeder Gemeinschaft festgelegten Bedingungen und Qualitätskriterien fällt).

Diese Erhöhung gilt nicht für Freiwillige, die während des Zeitraums, in dem sie Freiwilligentätigkeiten ausüben, Leistungen der Sozialversicherung oder der Sozialhilfe erhalten.

Unter Sozialversicherungs- oder Sozialhilfeleistungen versteht man reale Ersatzeinkommen wie: Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Invaliditätsgeld, Pension, Überbrückungsrecht für Selbständige, Arbeitslosengeld, Eingliederungseinkommen, ...

Zeitkredit und Familienbeihilfen fallen nicht unter dieses Konzept und können daher mit einer erhöhten **Entschädigung** gekoppelt werden.

## Kumulierung von Freiwilligenarbeit mit einer anderen Beschäftigung bei der gleichen Verwaltung

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

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

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

Freiwilligentätigkeiten und Nebenleistungen können während desselben Zeitraums und für denselben Verein nicht kumuliert werden, es sei denn, die Freiwilligentätigkeit ist unentgeltlich (d. h. es wird auch kein Unkostenbeitrag geleistet).



## Formalitäten

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