

LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT DER
PROVINZIALEN UND LOKALEN VERWALTUNGEN



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSSPLV

L S S P L V
Quartal:2014-02

Inhalt

1. LSSPLV-Arbeitgeber und die für sie geltenden Systeme.....	11
1.1. Dem LSSPLV angeschlossene Arbeitgeber.....	12
1.2. Die besonderen Sozialversicherungsregelungen für provinziale und lokale Verwaltungen.....	14
1.2.1. Familienbeihilfen.....	15
1.2.1.1. Gesetzliche Grundlage.....	16
1.2.1.2. Anwendbares System.....	17
1.2.2. Berufskrankheiten.....	18
1.2.2.1. Gesetzliche Grundlage.....	19
1.2.2.2. Allgemeine Regelung.....	20
1.2.2.3. Ausnahmen.....	21
1.2.3. Arbeitsunfälle und Wegeunfälle.....	22
1.2.3.1. Gesetzliche Grundlage.....	23
1.2.3.2. Allgemeine Regelung.....	24
1.2.3.3. Ausnahmen.....	25
1.2.3.4. Bemerkungen.....	26
1.2.4. Jahresurlaub.....	27
1.2.4.1. Gesetzliche Grundlage.....	28
1.2.4.2. Allgemeine Regelung.....	29
1.2.5. Pensionen.....	32
1.2.5.1. Gesetzliche Grundlage.....	33
1.2.5.2. Die Pensionsregelung der definitiv ernannten Personalmitglieder (öffentliches System).....	34
1.3. Der solidarische Pensionsfonds des LSSPLV.....	35
1.3.1. Allgemeines.....	36
1.3.2. Die Pensionsregelungen für definitiv ernannte Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen bis 31.12.2011.....	37
1.3.3. Anwendungsbereich.....	38
1.3.3.1. Angeschlossene Arbeitgeber.....	39
1.3.3.2. Angeschlossene Arbeitnehmer.....	40
1.3.4. Die von Amts wegen angeschlossenen provinzialen und lokalen Verwaltungen.....	41
1.3.5. Die lokalen Polizeizonen.....	42
1.3.5.1. Beitritt der lokalen Polizeizonen von Amts wegen.....	43
1.3.5.2. Der Pensionsfonds der föderalen Polizei.....	44
1.3.6. Pensionsbeiträge: ein Pensionsbeitrag und ein Verantwortlichkeitsbeitrag.....	45
1.3.7. Die Verwaltung und Zahlung der Pensionen.....	46
1.3.8. Die nicht angeschlossenen lokalen Verwaltungen.....	47
1.3.9. Eine Verwaltung, die zum ersten Mal definitiv ernannte Personalmitglieder einstellt.....	48
01.03.2010. Die Umstrukturierung einer lokalen Verwaltung.....	49
1.3.11. Die definitive Ernennung nach einer Periode der vertraglichen Beschäftigung.....	50
1.3.11.1. Regularisierungsbeitrag.....	51
1.3.11.2. Pensionsrücklagen für die Periode der vertraglichen Beschäftigung.....	53
1.3.11.3. Pensionsrücklagen im Rahmen des zweiten Pfeilers für vertraglich angestellte Personalmitglieder.....	54
1.4. Die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes im Gesundheitssektor.....	55
1.4.1. Anwendungsbereich.....	56
1.4.2. Vorteile zugunsten des Personalmitglieds.....	57
1.4.3. Ausgleich für die Befreiung von Arbeitsleistungen.....	58
1.4.4. Personalmitglieder im Gesundheitssektor ohne Anspruch auf Vorteile.....	59
2. Verpflichtungen der und Aufsicht über die angeschlossenen Verwaltungen.....	60
2.1. Antrag auf Erteilung oder Löschung einer Unternehmensnummer und einer Niederlassungsnummer.....	61
2.1.1. Die Unternehmensnummer.....	62
2.1.2. Gewährung einer Unternehmensnummer.....	63
2.1.3. Löschung einer Unternehmensnummer.....	64
2.1.4. Erteilung oder Löschung einer Niederlassungseinheitsnummer.....	65
2.2. Antrag auf Beitritt zum LSSPLV – das Arbeitgeberrepertorium.....	66

2.2.1. Verwaltungen, die einen Beitritt zum LSSPLV beantragen müssen.....	67
2.2.2. Beitrittsverfahren.....	68
2.2.3. Verwaltungen, die kein Personal mehr beschäftigen.....	70
2.5. Aufsicht.....	71
2.3. Meldungen.....	72
2.3.1. Allgemeines: Das E-Government-Projekt der Sozialen Sicherheit.....	73
2.3.2. Dimona.....	74
2.3.2.1. Der Begriff „Dimona“.....	75
2.3.2.2. Der elektronische Personalbestand.....	76
2.3.2.3. Die Dimona-Meldung: Arten und Inhalt.....	77
2.3.2.4. Versand der Dimona-Meldung.....	78
2.3.3. Der Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAPPL).....	79
2.3.3.1. Allgemeines.....	80
2.3.3.2. Einreichungsfrist.....	81
2.3.3.3. Übermittlung der Meldung.....	82
2.3.3.4. Auswirkungen fehlender, verspäteter, unvollständiger bzw. fehlerhafter Meldungen.....	83
2.3.3.5. Sanktionen aufgrund verspäteter Meldung.....	84
2.3.4. Meldung von Sozialrisiken (MSR).....	85
2.3.4.1. Der Begriff „Sozialrisiken“.....	86
2.3.4.2. Die Meldung von Sozialrisiken.....	87
2.3.4.3. Übermittlung der Meldung von Sozialrisiken.....	88
2.3.4.4. Meldungen von Sozialrisiken für die lokalen und provincialen Verwaltungen.....	89
2.3.4.5. Zusätzliche Informationen über die MSR.....	90
2.3.5. Die Pensionsmeldung.....	91
2.3.6. Der Dienstleister und das „Full Service“-Sekretariat.....	92
2.4. Zahlung der Beiträge.....	94
2.4.1. Allgemeines.....	95
2.4.2. Zahlungsmodalitäten.....	96
2.4.2.1. Automatische Einbehaltung durch das LSSPLV.....	97
2.4.2.2. Überweisungen durch die Verwaltung.....	98
2.4.3. Verrechnungssystem und Zahlungsfristen.....	99
NO TITLE, CHECK THE CONTENT PLEASE.....	100
2.4.3.2. Die monatliche Rechnung.....	101
2.4.3.3. Rechnung für Sanktionen.....	103
2.4.4. Folgen bei Nichtzahlung oder verspäteter Zahlung.....	104
2.4.4.1. Einbehaltung von Amts wegen.....	105
2.4.4.2. Sanktionen.....	106
2.4.4.3. Nichtanwendung von Sanktionen.....	107
2.4.5. Festsetzung der monatlichen Vorauszahlungen der Beiträge zur sozialen Sicherheit.....	108
2.4.6. Verjährungsfristen.....	109
2.4.6.1. Die Verjährungsfristen der Beiträge auf den Lohn.....	110
2.4.6.2. Die Verjährungsfristen der Prämien.....	111
2.4.6.3. Die Verjährungsfristen der Beiträge für Lohnrückstände.....	112
2.4.6.4. Die Verjährungsfrist der Beiträge für eine Vertragsbruchschädigung.....	113
2.6. Erstbeschäftigungsverpflichtung.....	114
2.6.1 Die gesetzliche Verpflichtung.....	115
2.6.2. Die Berechnung der Beschäftigungsverpflichtung.....	116
2.6.2.1 Berechnung des Personalbestands.....	117
2.6.2.2 Die Berechnung der Anzahl junger Arbeitnehmer in einem Quartal.....	118
2.6.3 Berechnung auf Basis der Angaben in der DmfAPPL.....	119
2.7. Informationen aller Art.....	120
2.7.1. Kontakt mit dem LSSPLV.....	121
2.7.2. Bescheinigungen.....	122
3. Anwendungsbereich der Sozialen Sicherheit - Personal.....	123
3.1. Definitiv ernanntes und Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen.....	124
3.1.1. Vertraglich angestellte Personalmitglieder.....	125
3.1.1.1. Allgemeines.....	126
3.1.1.2. Minderjährige.....	127
3.1.1.3. Berufseinarbeitungsvertrag.....	128
3.1.2. Statutarische Personalmitglieder.....	129
3.1.2.1. Definitiv ernannte Personalmitglieder.....	130
3.1.2.2. Praktikum im Hinblick auf eine definitive Ernennung.....	131

3.2. Erweiterungen.....	132
3.2.1. Das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger.....	133
3.2.1.1. Allgemeines.....	134
3.2.1.2. Anwendungsbereich.....	135
3.2.1.3. Übersicht der geschützten und nicht geschützten Mandatsträger.....	136
3.2.1.4. Sozialstatut.....	141
3.2.1.5. Verfahren.....	142
3.2.1.6. Verpflichtung der lokalen Verwaltungen zur Zahlung ergänzender Beträge an die Mandatsträger.....	143
3.2.2. Das Sozialstatut der Tageseltern.....	144
3.2.2.1. Allgemeines.....	145
3.2.2.2. Anwendungsbereich.....	146
3.2.2.3. Sozialstatut.....	147
3.2.2.4. Verbindliche Angaben von Lohn und Arbeitszeit in der Sozialversicherungsmeldung.....	149
3.2.2.5. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge.....	150
3.2.3. Sozialstatut der Künstler.....	151
3.2.3.1. Allgemeines.....	152
3.2.3.2. Anwendungsbereich.....	153
3.2.3.3. Sozialstatut.....	154
3.2.3.4. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge.....	155
3.2.3.5. Die Künstlerkommission.....	156
3.2.4. Entlassung definitiv ernannter Personalmitglieder.....	157
3.2.4.1. Allgemeines.....	158
3.2.4.2. Betroffene Arbeitgeber.....	159
3.2.4.3. Betroffene Arbeitnehmer.....	160
3.2.4.4. Gewährungsbedingungen.....	161
3.2.4.5. Bezahlung der Beiträge.....	162
3.2.4.6. Verpflichtungen des Arbeitgebers.....	163
3.2.5. Ärzte in Ausbildung zum Facharzt.....	164
3.2.6. Diener des Kultes oder Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates.....	165
3.3. Ausschlüsse.....	166
3.3.1. Die freiwilligen Feuerwehrleute.....	167
3.3.2. Studenten.....	168
3.3.2.1. Anwendungsbereich.....	169
3.3.2.2. Das Kontingent von 50 Arbeitstagen.....	170
3.3.3. Betreuer.....	171
3.3.4. Ärzte.....	172
3.3.5. Die Freiwilligen.....	173
3.3.5.1. Freiwillige und Freiwilligenarbeit.....	174
3.3.5.2. Entschädigungen für Freiwilligenarbeit.....	175
3.3.5.3. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge.....	176
3.3.5.4. Kumulierung von Freiwilligenarbeit mit einer anderen Beschäftigung bei der gleichen Verwaltung.....	177
3.3.5.5. Keine Dimona-Meldung oder DmfAPPL-Meldung.....	178
3.3.6. Künstler als Freiwilliger: geringe Entschädigungsregelung.....	179
3.3.6.1. Bedingungen bezüglich der zuerkannten Entschädigungen.....	180
3.3.6.2. Bedingungen bezüglich der Leistungstage.....	181
3.3.6.3. Bedingungen bezüglich des Künstlers.....	182
3.3.6.4. Verbot der Kumulierung mit der Entschädigungsregelung für Freiwillige.....	183
3.3.6.5. Keine Dimona-Meldung oder DmfAPPL-Meldung.....	184
3.3.7. Minderjährige.....	185
3.4. Territorialität.....	186
3.4.1. Beschäftigung eines Personalmitglieds im Ausland.....	187
4. Der Lohnbegriff.....	188
4.1. Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Beiträge für die Soziale Sicherheit.....	189
4.1.1. Grundprinzip.....	190
4.1.2. Der allgemeine Lohnbegriff.....	191
4.1.2.1. Der Sozialversicherungsbeiträgen unterworfenen Lohn.....	192
4.1.2.2. Der Sozialversicherungsbeiträgen nicht unterworfenen Lohn.....	193
4.1.3. Der allgemeine Lohnbegriff: Sonderfälle.....	194
4.1.3.1. Mahlzeitschecks.....	195
4.1.3.2. Das(einfache) Abgangsurlaubsgeld - Urlaubsregelung Privatangestellte.....	197
4.1.3.3. Bei Beendigung eines Arbeitsvertrags durch einen Arbeitgeber gezahlte Beträge.....	198
4.1.3.4. Erstattung von Kostenentschädigungen.....	199
4.1.3.5. Geschenke und Geschenkschecks.....	201

4.1.3.6. Großzügigkeiten.....	202
4.1.3.7. Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen des Arbeitgebers.....	203
4.1.3.8. Arbeitgeberanteil bei der Anschaffung eines Personalcomputers durch den Arbeitnehmer.....	204
4.1.3.9. Sport- und Kulturschecks.....	205
4.1.3.10. Öko-Schecks.....	206
4.1.3.11. Sachvorteile.....	207
4.1.4. Der Lohnbegriff für definitiv ernanntes Personal.....	210
4.1.5. Übersichtstabelle Beiträge zur sozialen Sicherheit.....	212
4.3. Kopplung von Löhnen an Perioden.....	213
4.2. Der Lohnbegriff bei der Berechnung der Pensionsbeiträge der definitiv ernannten Personalmitglieder.....	214
4.2.1. Grundprinzip.....	215
4.2.2. Der Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn.....	216
4.2.3. Der nicht Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn.....	217
4.2.4. Sachvorteile.....	218
4.2.5. Übersichtstabelle Pensionsbeiträge.....	219
5. Dem LSSPLV geschuldete Beiträge.....	220
5.1. Einige Begriffe.....	221
5.1.1. Der Begriff Quartal.....	222
5.1.2. Der Begriff Arbeitstag.....	223
5.2. Beiträge zum allgemeinen Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer.....	224
5.2.1. Allgemeines.....	225
5.2.2. Vertragspersonal.....	226
5.2.3. Definitiv ernanntes Personal.....	227
5.3. Die Beiträge zur Sozialen Sicherheit im lokalen Sektor.....	228
5.3.1. Einleitung.....	229
5.3.2. Beitrag für den Sektor Familienbeihilfen.....	230
5.3.3. Beitrag für den Sektor Berufskrankheiten.....	231
5.4. Die Pensionsregelungen der definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen.....	232
5.4.1. Basispensionsbeitrag.....	233
5.4.1.1. Der gesetzliche Basispensionsbeitrag.....	234
5.4.1.2. Der effektive Basispensionsbeitrag.....	235
5.4.2. Verantwortlichkeitsbeitrag.....	236
5.4.2.1. Allgemeines.....	237
5.4.2.2. Die Teilverantwortung.....	238
5.4.2.3. Die vollständige Verantwortung.....	239
5.4.2.4. Der Verantwortlichkeitskoeffizient.....	240
5.4.2.5. Das Verfahren für die Einnahme des jährlichen Verantwortlichkeitsbeitrags.....	241
5.4.3. Die Berechnung des Pensionsbeitrags: Beispiele.....	242
5.4.3.1. Die Berechnung des Pensionsbeitrags.....	243
5.4.3.2. Beispiel 1: Teilverantwortung.....	244
5.4.3.3. Beispiel 2: vollständige Verantwortung.....	245
5.5. Sonstige Beiträge.....	246
5.5.1. Lohnmäßigungsbeitrag.....	247
5.5.2. Arbeitgeberbeitrag für Arbeitslosigkeit.....	248
5.5.3. Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit.....	249
5.5.4. Beitrag bezüglich der Gewährung und Zahlung einer Gewerkschaftsprämie.....	250
5.5.5. Besondere Einbehaltung vom (doppelten) Urlaubsgeld.....	251
5.5.6. Sonderbeitrag für Zahlungen der Arbeitgeber zur Bildung außergesetzlicher Pensionsvorteile.....	252
5.5.6.1. Einzahlungen in ein kollektives oder individuelles Kapitalisierungssystem.....	253
5.5.6.2. Zahlungen an ehemalige Personalmitglieder oder ihre Rechtsnachfolger.....	254
5.5.6.3. Zahlungen von mehr als 30.000 EUR pro Jahr.....	255
5.5.7. Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines vom Arbeitgeber bereitgestellten Betriebsfahrzeugs.....	256
5.5.7.1. Allgemeines.....	257
5.5.7.2. Fahrzeuge, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird.....	258
5.5.7.3. Widerlegbare Vermutung der Privatnutzung.....	259
5.5.7.4. Berechnungsweise.....	260
5.5.7.5. Sanktionen.....	261

5.5.8. Solidaritätsbeitrag für die Beschäftigung von Studenten.....	262
5.5.9. Arbeitgeberbeitrag zur Förderung von Initiativen in Zusammenhang mit Kinderbetreuung.....	263
5.5.10. Der Arbeitgeberbeitrag zur Finanzierung des Asbestfonds.....	264
5.5.11. Ausgleichsbeitrag für Pensionen.....	265
5.5.12. Solidaritätsbeitrag für durch den Arbeitgeber bezahlte Verkehrsbußen.....	266
5.5.13. Der Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler vertraglicher Personalmitglieder.....	267
5.5.14. Beitrag für den Kollektiven Sozialdienst.....	268
5.5.15. Beiträge im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie.....	269
5.5.15.1. Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB).....	270
5.5.15.2. Besonderer Arbeitgeberbeitrag für Arbeitslose im SAB-System.....	271
5.5.15.3. Persönliche Einbehaltung für Arbeitslose im SAB.....	274
5.5.16. Der Solidaritätsbeitrag auf Gewinnbeteiligungen.....	275
5.5.17 Arbeitgeberbeiträge im Rahmen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors.....	276
5.5.17.1 Der Arbeitgeberbeitrag von 0,30%.....	277
5.5.17.2 Der spezielle Arbeitgeberbeitrag von 0,02%.....	278
5.6. Die Einbehaltungen von Pensionen.....	279
5.6.1. LIKIV-Einbehaltung von Pensionen und ergänzenden Vorteilen.....	280
5.6.2. Die Einbehaltungen von Pensionen.....	281
6. Beschäftigungsmaßnahmen und Beitragsermäßigungen.....	282
6.1. Ermäßigungen der persönlichen Beiträge zur sozialen Sicherheit.....	283
6.1.1. Arbeitsbonus.....	284
6.1.1.1. Anwendungsbereich.....	285
6.1.1.2. Berechnung der Ermäßigung.....	286
6.1.2. Umstrukturierung.....	288
6.1.2.1. Anwendungsbereich.....	289
6.1.2.2. Berechnung der Ermäßigung.....	290
6.1.2.3. Formalitäten.....	291
6.2. Zielgruppenermäßigungen.....	292
6.2.1. Merkmale und Berechnungsweise.....	293
6.2.1.1. Merkmale der Zielgruppenermäßigung.....	294
6.2.1.2. Berechnung der Zielgruppenermäßigung.....	295
6.2.1.3. Gewährung der Zielgruppenermäßigung.....	297
6.2.1.4. Kumulierungsregelungen für die Zielgruppenermäßigungen von Arbeitgeberbeiträgen.....	298
6.2.1.5. Arten der Zielgruppenermäßigung.....	299
6.2.1.6. Beibehaltung einer Zielgruppenermäßigung bei einer Umstrukturierung.....	300
6.2.1.7. Die Regionalisierung des Zielgruppenkonzepts ab dem 01.07.2014.....	301
6.2.2. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan.....	302
6.2.2.1. Betroffene Arbeitgeber.....	303
6.2.2.2. Betroffene Arbeitnehmer.....	304
6.2.2.4. Erweiterung des Aktiva-Plans für spezifische Maßnahmen.....	306
6.2.2.3. Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge und eventuelle Aktivierung des Arbeitslosengeldes.....	308
6.2.2.5. Arbeitskarte.....	310
6.2.2.6. Auszahlung einer Arbeitsunterstützung.....	311
6.2.2.7. Übersichtstabelle für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan.....	312
6.2.3. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramm.....	313
6.2.3.1. Berufsübergangsprogramm in der Flämischen Region.....	314
6.2.3.2. Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt.....	318
6.2.4. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft (ESW).....	322
6.2.4.1. Anwendungsbereich Arbeitgeber.....	323
6.2.4.2. Anwendungsbereich Arbeitnehmer.....	324
6.2.4.3. Vorteile in Verbindung mit der Einstellung von Langzeitarbeitssuchenden.....	325
6.2.4.4. Zu erledigende Formalitäten und Betrag der Lohnsubvention.....	328
6.2.5. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer –Erstbeschäftigungsabkommen.....	329
6.2.5.1. Für ein Erstbeschäftigungsabkommen in Betracht kommende Jugendliche.....	330
6.2.5.2. Arten von Erstbeschäftigungsabkommen.....	331
6.2.5.3. Modalitäten: Arbeitskarte.....	333
6.2.5.4. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit.....	334
6.2.6. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Minderjährige.....	337
6.2.7. Zielgruppenermäßigung zur Umstrukturierung.....	338
6.2.7.1. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit.....	339
6.2.7.2. Erhöhte Vorteile für Ausbilder und Betreuer.....	340
6.2.7.3. Formalitäten.....	341

6.2.8. Zielgruppenermäßigung für Mentoren.....	342
6.2.9 Zielgruppenermäßigung für bezuschusstes Vertragspersonal.....	343
6.2.9.1 Betroffene Arbeitgeber.....	344
6.2.9.2 Betroffene Arbeitnehmer.....	345
6.2.9.3 Bewilligte Vorteile.....	346
Zielgruppenermäßigung für Ersatzpersonal in der (freiwilligen) Viertagewoche.....	347
6.2.10.1 Die Regelung der Viertagewoche: Arbeitgeber.....	348
6.2.10.2 Die Regelung der Viertagewoche: Arbeitnehmer.....	349
6.2.10.3 Übergangsmaßnahmen – die freiwillige Viertagewoche.....	350
6.2.10.4 Zielgruppenermäßigung für Ersatzpersonal in der (freiwilligen) Viertagewoche.....	351
6.2.11 Zielgruppenermäßigung für Künstler.....	352
6.2.12 Zielgruppenermäßigung für Tageseltern.....	353
6.2.13 Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die auf Basis von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976 eingestellt sind.....	354
6.2.13.1 Allgemeines.....	355
6.2.13.2 Betroffene Arbeitgeber.....	356
6.2.13.3 Betroffene Arbeitnehmer.....	357
6.2.13.4 Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen.....	358
6.2.13.5 Verwendung der frei gewordenen Mittel.....	359
6.2.13.6 Drittbenutzer.....	360
6.2.13.7 Gewährungsbedingungen.....	361
6.2.13.8 Kontrolle.....	362
6.3. Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit.....	363
6.3.2. Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko.....	364
6.3.2.1. Allgemeines.....	365
6.3.2.2. Betroffene Arbeitgeber.....	366
6.3.2.3. Betroffene Arbeitnehmer.....	367
6.3.2.4. Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und einer vorbeugenden Entfernung aus dem Berufsrisiko.....	368
6.3.2.5. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge.....	369
6.3.2.6. Fernhaltung einer schwangeren Arbeitnehmerin.....	370
NO TITLE, CHECK THE CONTENT PLEASE.....	371
6.4. Beschäftigungsmaßnahmen mit Prämienzahlung (Föderalbehörde).....	372
6.4.1. Zwischendepartementaler Haushaltsfonds (FBI).....	373
6.4.1.1. Betroffene Arbeitgeber.....	374
6.4.1.2. Betroffene Arbeitnehmer.....	375
6.4.1.3. Prämienbetrag.....	376
6.4.1.4. Sozialversicherungspflicht.....	377
6.4.2. Sicherheitsvereinbarungen.....	378
6.4.2.1. Allgemeines.....	379
6.4.2.2. Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarungen.....	380
6.4.2.3. Begleitung von alternativen Strafmaßnahmen.....	381
6.4.2.4. Kriminalitätsprävention und Betreuung bei Drogensucht (Drogenaktionsplan).....	382
6.4.2.5. Finanzielle Hilfe auf dem Gebiet der Sicherheit und Vorbeugung gegen Einbruchsdiebstähle.....	383
6.4.3. Maribel Sozial.....	384
6.4.3.1. Allgemeines.....	385
6.4.3.2. Betroffene Arbeitgeber.....	386
6.4.3.3. Betroffene Arbeitnehmer und Betrag der „Maribel Sozial“-Pauschale.....	389
6.4.3.4. Betrag der finanziellen Beteiligung.....	390
6.4.3.5. Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze.....	391
6.4.3.6. Modalitäten.....	394
6.4.3.7. Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger.....	395
6.4.3.8. Kumulierungen von Zielgruppenermääßigungen.....	396
7. Richtlinien zum Ausfüllen der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung für provinzielle und lokale Verwaltungen (Dimona).....	397
7.1. Einleitung.....	398
7.2. Anwendungsgebiet der Meldepflicht.....	399
7.2.1. Arbeitgeber.....	400
7.2.2. Arbeitnehmer.....	401
7.3. Übermittlungswege (Verfahren).....	403
7.3.1. Verfahren.....	404
7.3.2. Internet-Anwendung.....	405

7.3.3. Strukturierte Berichte (per Batch).....	406
7.4. Arten von Meldungen.....	407
7.4.1. Meldung des Dienstantritts eines Personalmitglieds („Dienstantrittsmeldung“).....	408
7.4.2. Meldung des Dienstaustritts eines Personalmitglieds („Dienstaustrittsmeldung“).....	409
7.4.3. Änderung oder Löschung einer vorgenommenen Meldung.....	410
7.5. Erforderliche Angaben.....	411
7.5.1. Die Identifikation des Arbeitgebers.....	412
7.5.2. Identifikation des Personalmitglieds.....	413
7.5.3. Eigenschaft des Personalmitglieds.....	414
7.5.3.1 Das Personal einer Unterrichtsanstalt.....	415
7.5.3.2 Der Student.....	416
7.5.3.3 Die individuelle Berufsausbildung im Unternehmen.....	418
7.5.3.4 Das Eingliederungspraktikum.....	419
7.6. Was passiert ferner mit der Meldung?.....	420
7.7. Zusätzliche Informationen über die Dimona-Meldung.....	421
8. Richtlinien zum Ausfüllen der multifunktionellen Meldung für provinzielle und lokale Verwaltungen (dmfappl).....	422
8.1. Allgemeine Grundsätze der DmfAPPL.....	423
8.1.1. Einleitung.....	424
8.1.2. Konzept der Meldung.....	425
8.1.3. Meldung mit einer Internetanwendung oder mit strukturierten Berichten.....	426
8.2. Der Arbeitgeber.....	427
8.3. Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen.....	428
8.3.1. Einleitung.....	429
8.3.2. Die Arbeitnehmerzeile.....	430
8.3.2.1. Arbeitgeberkategorie.....	431
8.3.2.2. Arbeitnehmerkennzahl.....	432
8.3.2.3. Die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge.....	435
8.3.2.4. Beginn- und Enddatum des Quartals.....	437
8.3.2.5. Der Begriff Grenzgänger.....	438
8.3.3. Die Beschäftigungszeile.....	439
8.3.3.2. Vier wichtige Hinweise.....	440
8.3.3.1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile.....	442
8.3.3.3. Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung (Arbeitssystem).....	443
8.3.3.4. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson.....	446
8.3.3.5. Typ des Arbeitsvertrags.....	448
8.3.3.6. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit.....	449
8.3.3.7. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes.....	456
8.3.3.8. Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung.....	458
8.3.3.9. Statut.....	459
8.3.3.10. Begriff pensioniert.....	461
8.3.3.11. Lehrlingstyp.....	462
8.3.3.12. Art der Entlohnung.....	463
8.3.3.13. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölften (im Bildungswesen).....	464
8.3.3.14. NACE-Code.....	465
NO TITLE, CHECK THE CONTENT PLEASE.....	467
8.3.3.16. Die Meldung von Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.....	468
8.3.3.17. Praktische Beispiele für die Arbeitsregelung, die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson, die Neuverteilung der Arbeitszeit und das Statut des Arbeitnehmers.....	469
8.4. Meldung der Lohnangaben.....	472
8.4.1. Einleitung.....	473
8.4.2. Zeilennummer Entlohnung.....	474
8.4.3. Entlohnungscode.....	475
8.4.3.1. Der Grundlohn.....	476
8.4.3.2. Der angepasste Lohn bei Krankheit oder Unfall.....	478
8.4.3.3. Die Entschädigungen für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor.....	479
8.4.3.4. Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	480
8.4.3.5. Zusätzliche Entschädigungen.....	481
8.4.3.6. Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird.....	486
8.4.3.7. Urlaubsgeld.....	488
8.4.3.8. Übersichtstabelle.....	489
8.4.3.9. Die Pensionsbeiträge auf den Lohn der definitiv ernannten Mitglieder.....	495

8.4.4. Zahlungsfrequenz der Prämie.....	497
8.4.5. Entlohnung.....	498
8.5. Meldung der Leistungsangaben.....	499
8.5.1. Einleitung.....	500
8.5.2. Meldeweise der Arbeitnehmerleistungen.....	501
8.5.2.1. Meldung von Leistungen in Stunden und Tagen.....	502
8.5.2.2. Berechnung der Tagesanzahl.....	503
8.5.2.3. Meldung von Ausgleichsruhezeit.....	506
8.5.2.4. Rechtfertigung der Leistungen.....	508
8.5.2.5. LeistungsCodes für statutarisches Personal.....	511
8.5.3. Codierung der Arbeitszeitangaben.....	512
8.5.3.1. Codierung der Arbeitszeitangaben.....	513
8.5.3.2. Normale Codes.....	514
8.5.3.3. Hinweiscodes.....	519
8.5.3.4. Übersichtstabelle.....	521
8.6. Meldung der zur Verfügung gestellten Betriebsfahrzeuge.....	522
8.7. Meldung des Beitrags, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist.....	523
8.7.1. Einleitung.....	524
8.7.2. Beiträge für außergesetzliche Pensionen.....	525
8.7.3. Auf das doppelte Urlaubsgeld geschuldeter Beitrag.....	526
8.7.4. Auf ein Betriebsfahrzeug geschuldeter Solidaritätsbeitrag.....	527
8.8. Beitragsermäßigungen.....	528
8.8.1. Allgemeines.....	529
8.8.2. Tabelle mit Codes.....	530
8.9. Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird.....	537
8.10. Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer.....	538
8.11. Beiträge im Rahmen der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB).....	539
8.12. Informationen über die Beschäftigung.....	542
8.12.1. Einleitung.....	543
8.12.2. Maßnahmen für den nicht-kommerziellen Sektor.....	544
8.12.3. Krankheitsperiode definitiv ernanntes Personalmitglied.....	545
8.12.4. Zur Verfügung gestellte Personalmitglieder.....	546
8.12.5. Befreiung von der Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor.....	547
8.12.6. Befreiung von der Zusatzpensionsregelung für vertraglich angestellte Personalmitglieder.....	549
8.12.7. Datum der festen Ernennung.....	550
8.13. Angaben in Bezug auf die Berechnung der Pensionen in der Regelung des öffentlichen Sektors (Capelo-Projekt).....	551
8.13.1. Einleitung.....	552
8.13.2. Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor.....	553
8.13.2.1. Allgemeine Grundsätze.....	554
8.13.2.2. Beginn- und Enddaten der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor.....	557
8.13.2.3. Arten von Einrichtungen des öffentlichen Sektors.....	559
8.13.2.4. Personalkategorien des öffentlichen Sektors.....	560
8.13.2.5. Dienstgrad- oder Funktionsbezeichnung.....	562
8.13.2.6. Sprachrolle.....	563
8.13.2.7. Art des Dienstes.....	564
8.13.2.8. Art der Funktion.....	565
8.13.2.9. Gründe für das Ende des statutarischen Verhältnisses.....	567
8.13.3. Das Tarifgehalt.....	569
8.13.3.1. Allgemeine Grundsätze.....	570
8.13.3.2. Beginn- und Enddaten der Zeile des Tarifgehalts.....	572
8.13.3.3. Datum der Eintragung in das finanzielle Dienstalter.....	575
8.13.3.4. Referenz der Gehaltstabelle.....	577
8.13.3.5. Betrag des Tarifgehalts.....	578
8.13.3.6. Anzahl der Stunden pro Woche.....	579
8.13.3.7. Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt.....	581
8.13.4. Gehaltszuschläge.....	582
8.13.4.1. Allgemeine Grundsätze.....	583

8.13.4.2. Beginn- und Enddatum der Zeile für Gehaltszuschläge.....	584
8.13.4.3. Referenz des Gehaltszuschlags.....	586
8.13.4.4. Grundbetrag des Gehaltszuschlags.....	587
8.13.4.5. Prozentanteil des Gehaltszuschlags.....	588
8.13.4.6. Anzahl Stunden oder Leistungen.....	589
8.13.4.7. Betrag des Gehaltszuschlags.....	590
8.14. Die Änderungsmeldung der sozialen Sicherheit.....	591
8.14.1. Allgemeines.....	592
8.14.2. Verjährte Quartale.....	593
8.14.3. Nicht verjährte Quartale.....	594
8.15. Zusätzliche Informationen über die DmfAPPL.....	595

1. LSSPLV-Arbeitgeber und die für sie geltenden Systeme

1.1. Dem LSSPLV angeschlossene Arbeitgeber

Dem LSSPLV von Rechts wegen angeschlossenen sind die in Artikel 32 der am 19.12.1939 koordinierten Gesetze über die Familienbeihilfen für Arbeitnehmer aufgezählten öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

Es betrifft:

- die Gemeinden,
- die von Gemeinden abhängigen öffentlichen Einrichtungen. Darunter versteht man:
 - die ÖSHZ,
 - die ÖSHZ-Vereinigungen im Sinne von Kapitel XII des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 und im Sinne von Titel VIII Kapitel I des flämischen Dekrets vom 19.12.2008 über die Organisation der öffentlichen Sozialhilfezentren,
 - die öffentlichen Darlehenskassen im Sinne von Artikel 276 des Neuen Gemeindegesetzes,
 - die autonomen Gemeinderegien.
 - Titel VII, Kapitel II, Abschnitt II des flämischen Gemeindedekrets vom 15.07.2005 und Titel VI, Kapitel V des Neuen Gemeindegesetzes sehen für Gemeinden die Möglichkeit vor, auf Initiative ihres Gemeinderates „autonome Gemeinderegien“ zur Verwaltung ihrer Tätigkeiten mit industriellem und/oder Handelscharakter einzurichten. Die autonome Gemeinderegie besitzt Rechtspersönlichkeit und ist eine Einrichtung getrennt von der Gemeinde, die die Regie gegründet hat. Die Gemeinderegie unterliegt jedoch weiterhin der Kontrolle der Gemeinde, von der sie gegründet wurde.
- die Gemeindeverbände:
 - im Sinne des Dekretes des Flämischen Rates vom 06.07.2001 über die interkommunale Zusammenarbeit betreffend die interkommunalen Einrichtungen, deren gesamter Amtsbereich innerhalb der Grenzen der Flämischen Region liegt,
 - im Sinne des Buches V des ersten Teils des Wallonischen Gesetzbuchs der lokalen Demokratie und Dezentralisierung betreffend die interkommunalen Einrichtungen, deren gesamter Amtsbereich innerhalb der Grenzen der Wallonischen Region liegt,
 - im Sinne des Gesetzes vom 22.12.1986 über die Interkommunalen betreffend die Interkommunalen Einrichtungen der Region Brüssel-Hauptstadt und betreffend die überregionalen Interkommunalen,
- die lokalen Polizeizonen, die auf Grund des Gesetzes vom 07.12.1998 zur Organisation eines auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizeidienstes gegliedert sind,
- die Agglomerationen und Gemeindeföderationen,
- die von Agglomerationen und Gemeindeföderationen abhängigen öffentlichen Einrichtungen,
- die Provinzen,
- die von Provinzen abhängigen öffentlichen Einrichtungen.
- Darunter versteht man:
 - die „autonomen Provinzialregionen“. Titel VII, Kapitel II, Abschnitt II des flämischen Provinzialdekrets vom 09.12.2005 und Titel VIIter des Provinzialgesetzes vom 30.04.1836 sehen für die Provinzen die Möglichkeit vor, auf Initiative ihres Provinzialrates autonome Provinzialregionen einzurichten. Die autonome Provinzialregie besitzt Rechtspersönlichkeit und ist eine Einrichtung getrennt von der Provinz, die die Regie gegründet hat. Die Provinzialregie unterliegt jedoch weiterhin der Kontrolle der Provinz, von der sie gegründet wurde.
 - die Provinzialen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region (POM), die gemäß dem Dekret des Flämischen Rates vom 07.05.2004 gegründet wurden.
- die Flämische Gemeinschaftskommission (VGC) und die Französische Gemeinschaftskommission (FGC),
- die regionalen Wirtschaftseinrichtungen im Sinne der Kapitel II und III des Rahmengesetzes vom 15.07.1970 zur Organisation der Planung und der wirtschaftlichen Dezentralisierung, abgeändert durch das Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 25.05.1983, die Ordonnanz des Rates der Region Brüssel-Hauptstadt vom 20.05.1999 und das Dekret des Flämischen Regionalrates vom 27.06.1985;
- Darunter werden der Wirtschafts- und Sozialrat der Wallonischen Region (CESRW), die Regionale Entwicklungsgesellschaft der Region Brüssel-Hauptstadt (GOMB) und der Sozialwirtschaftliche Rat Flanderns (SERV) verstanden.

- die vom König angegebenen Einrichtungen im Sinne des Gesetzes vom 16.03.1954 über die Kontrolle bestimmter Einrichtungen öffentlichen Interesses, bezüglich ihrer Personalmitglieder, für die kein Beitrag im Rahmen der Familienbeihilfenregelung für Arbeitnehmer an das LSS zu zahlen ist, sofern sie nicht zur direkten Zahlung von Familienzulagen an diese Personalmitglieder verpflichtet sind;
- Konkret betroffen sind davon 2 Einrichtungen: die Feuerwehr- und Notdienstservice und die Agentur für städtische Sauberkeit, die beide von der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen,
- die Vereinigungen mehrerer der o. a. Einrichtungen;
- die VoG „Vlaamse Operastichting“ für Personal, das bei der Interkommunalen „Opera voor Vlaanderen“ statutarisch angestellt war und unter Beibehaltung des Statuts übernommen wurde.

1.2. Die besonderen Sozialversicherungsregelungen für provinzielle und lokale Verwaltungen

1.2.1. Familienbeihilfen

1.2.1.1. Gesetzliche Grundlage

Die im Königlichen Erlass vom 19.12.1939 koordinierten Gesetze über die Familienbeihilfen für Lohnempfänger bilden die allgemeine gesetzliche Grundlage.

1.2.1.2. Anwendbares System

Für Arbeitgeber im Sinne von Artikel 32 der o. a. koordinierten Gesetze – d. h. die bereits dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber – gilt das in diesen Gesetzen vorgesehene System, vorbehaltlich bestimmter Abweichungen gemäß Königlichem Erlass vom 26.03.1965 über die Familienbeihilfen für bestimmte Kategorien des vom Staat entlohten Personals.

Der Betrag und die Gewährungsbedingungen der durch das LSSPLV ausgezahlten Familienbeihilfen sind mindestens ebenso vorteilhaft wie die Familienbeihilfen, die den Staatsbediensteten gewährt werden.

1.2.2. Berufskrankheiten

1.2.2.1. Gesetzliche Grundlage

Das Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor legt die Grundprinzipien für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor fest. Es handelt sich um ein Rahmengesetz, das nur für den Fall greift, dass Ausführungserlasse verabschiedet werden.

1.2.2.2. Allgemeine Regelung

Für Gemeinden, von Gemeinden abhängige öffentliche Einrichtungen, Interkommunale Einrichtungen, Provinzen, von Provinzen abhängige öffentliche Einrichtungen, Dienste der Kollegien der Flämischen Gemeinschaftskommission (VGC) und Französischen Gemeinschaftskommission (FGC) gilt für alle Personalmitglieder das Gesetz vom 03.07.1967 kraft des Königlichen Erlasses vom 21.01.1993 zur Durchführung des Gesetzes vom 03.07.1967 über die Entschädigung für Berufskrankheiten, zugunsten einiger Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen, die dem LSSPLV angeschlossen sind.

1.2.2.3. Ausnahmen

Die dem LSSPLV angeschlossenen regionalen Wirtschaftseinrichtungen und Einrichtungen öffentlichen Interesses fallen unter das Gesetz vom 03.07.1967 auf Grund des Königlichen Erlasses vom 05.01.1971 über die Entschädigung für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor.

Unter die Berufskrankheitsregelung des Privatsektors, geregelt durch die koordinierten Gesetze vom 03.06.1970 bezüglich der Entschädigung von Berufskrankheiten, fallen:

- Künstler,
- Tageseltern.

1.2.3. Arbeitsunfälle und Wegeunfälle

1.2.3.1. Gesetzliche Grundlage

In der Regel unterliegen die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen der Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors, geregelt durch das Gesetz vom 03.07.1967 über die Vorbeugung von oder den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor.

1.2.3.2. Allgemeine Regelung

Das Gesetz vom 03.07.1967 gilt für:

- definitiv ernannte Personalmitglieder, Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, Mitglieder des Hilfspersonals oder aufgrund eines Arbeitsvertrags eingestellte Personalmitglieder der Gemeinden, von Gemeinden abhängigen Einrichtungen, Agglomerationen und Gemeindeföderationen, lokalen Polizeikorps, Provinzen, von Provinzen abhängigen Einrichtungen, Verwaltungen und anderen Dienste der Kollegien der Flämischen und Französischen Gemeinschaftskommission auf Grund des Königlichen Erlasses vom 13.07.1970;
- definitiv ernannte Personalmitglieder, Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, Mitglieder des Hilfspersonals oder aufgrund eines Arbeitsvertrags eingestellte Personalmitglieder der dem LSSPLV angeschlossenen regionalen Wirtschaftseinrichtungen und Einrichtungen öffentlichen Interesses kraft Königlichen Erlasses vom 12.06.1970 über den Schadenersatz für Arbeitsunfälle und Wegeunfälle zugunsten der Personalmitglieder der Einrichtungen öffentlichen Interesses und autonomen öffentlichen Unternehmen;
- definitiv ernannte Personalmitglieder, Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, Mitglieder des Hilfspersonals oder aufgrund eines Arbeitsvertrags eingestellte Personalmitglieder der Gemeindevereinigungen und ÖSHZ-Vereinigungen bei denen mindestens ein Personalmitglied einem öffentlich-rechtlichen Statut auf Grund des Königlichen Erlasses vom 13.07.1970 unterliegt.

Erforderlich ist, dass mindestens ein statutarisches Personalmitglied bei der Interkommunalen oder einer ÖSHZ-Vereinigung beschäftigt ist. Es reicht nicht, dass die Interkommunale oder eine ÖSHZ-Vereinigung früher ein statutarisches Personalmitglied beschäftigte oder dass die Satzung noch stets die Möglichkeit vorsieht, ein statutarisches Personalmitglied zu beschäftigen.

1.2.3.3. Ausnahmen

Die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors, geregelt durch das Gesetz vom 10.04.1971, gilt für:

- Vereinigungen von Gemeinden, Vereinigungen von Provinzen, Unternehmen der autonomen Gemeinden und der autonomen Provinzen ohne Personalmitglied mit einem öffentlich-rechtlichen Statut;
- ÖSHZ-Vereinigungen ohne Personalmitglied mit einem öffentlich-rechtlichen Statut;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt, die unter Artikel 15bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 fallen;
- Tageseltern;
- Künstler.

1.2.3.4. Bemerkungen

Gemäß dem Gesetz vom 03.07.1967 kann die ausführende Gewalt juristische Personen oder Einrichtungen benennen, die das Berufsrisiko (einschließlich der daraus entstehenden Vergütungen und Renten) der lokalen und provinziellen Verwaltungen tragen müssen. Die ausführende Gewalt kann auch per Königlichem Erlass die Verwaltungen selbst verpflichten, eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle abzuschließen. Bis heute ist das jedoch nicht geschehen.

Falls die Einstellungsbehörde dies wünscht, steht es ihr frei, bei einer dafür zuständigen Versicherungsgesellschaft eine Versicherung abzuschließen, um sich ganz oder teilweise gegen die Kosten, die durch einen Arbeitsunfall verursacht werden können, abzusichern. Falls die Einstellungsbehörde dieses so genannte Versicherungsrecht nicht in Anspruch nimmt, muss das Berufsrisiko natürlich von der Behörde selbst getragen werden.

1.2.4. Jahresurlaub

1.2.4.1. Gesetzliche Grundlage

1. „Öffentliches System“ (Urlaubsregelung öffentlicher Sektor)

Das „öffentliche System“ des Jahresurlaubs wird für die wallonischen und Brüsseler Verwaltungen noch immer durch den Königlichen Erlass vom 30.01.1979 bestimmt, der die Gewährung eines Urlaubsgeldes an Bedienstete der allgemeinen Verwaltung des Königreiches festlegt.

Für die flämischen Verwaltungen wird dies durch den Erlass der Flämischen Regierung vom 13.09.2002 über die Bewilligung und Festlegung des Urlaubsgeldes des Gemeindepersonals und des Provinzialpersonals geregelt (den sogenannten 'flämischen Ferienerlass').

2. „System Privatangestellte“ (Urlaubsregelung Privatsektor)

Das „System der Privatangestellten“ ist bezüglich des Jahresurlaubs durch die am 28.06.1971 koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger und durch Titel III des Königlichen Erlasses vom 30.03.1967 zur Bestimmung der allgemeinen Ausführungsmodalitäten der Gesetze über den Jahresurlaub für Arbeitnehmer geregelt.

Artikel 17 des Gesetzes vom 26.06.1992 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen beendet in Bezug auf die Jahresurlaubsregelung im Privatsektor die Unterscheidung zwischen Handarbeitern und Geistesarbeitern in provinziellen und lokalen Verwaltungen. Wenn die Verwaltung das „System der Privatangestellten“ handhabt, findet auch für Handarbeiter stets die Regelung der Geistesarbeiter Anwendung.

Daraus folgt, dass das Urlaubsgeld für Handarbeiter der provinziellen und lokalen Verwaltungen nicht vom Landesamt für Jahresurlaub, sondern stets direkt von der Verwaltung selbst bezahlt wird.

1.2.4.2. Allgemeine Regelung

Die allgemeine Regelung gilt für Gemeinden, von Gemeinden abhängige öffentliche Einrichtungen, Interkommunalen, die flämische Gemeinschaftskommission und die französische Gemeinschaftskommission.

Für diese Verwaltungen ist zwischen verschiedenen Personalkategorien zu unterscheiden.

1. Definitiv ernannte Personalmitglieder

Für definitiv ernannte Personalmitglieder gilt stets das „öffentliche System“ gemäß Artikel 148 des Neuen Gemeindegesetzes.

Für Lehrpersonal gilt ebenfalls das öffentliche System gemäß Artikel 12 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 zur Durchführung des Gesetzes vom 27.06.1969 zur sozialen Sicherheit.

2. Bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen (BVAs)

In der Flämischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt wird die Urlaubsregelung der BVA durch den Königlichen Erlass vom 30.03.1987 zur Durchführung von Artikel 8 des Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einführung eines Systems staatlich subventionierter Vertragsmitarbeiter bei einigen lokalen Verwaltungen festgelegt. Aufgrund dieser Bestimmungen beanspruchen die BVA eine Sonderregelung für den Jahresurlaub. Die Anzahl Urlaubstage und das einfache Urlaubsgeld werden gemäß der Urlaubsregelung des Privatsektors zuerkannt. Die BVA erhalten ein (doppeltes) Urlaubsgeld wie das definitiv ernannte Personal, berechnet gemäß dem „öffentlichen System“.

In der Wallonischen Region genießt das bezuschusste Vertragspersonal (= APE) das gleiche Urlaubssystem wie „normales“ Vertragspersonal der Provinz- oder Lokalverwaltung.

3. Arbeitnehmer, die auf Grund von Artikel 60 §7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die ÖSHZ beschäftigt sind

Für diese Arbeitnehmer gilt die gleiche Jahresurlaubsregelung wie für bezuschusstes Vertragspersonal.

4. Die Praktikanten (im Hinblick auf eine definitive Ernennung) und Vertragspersonal

Für Praktikanten und Vertragspersonal außer BVA, die nicht aufgrund von Artikel 60 § 7 in der Flämischen Region und in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt sind, ist die Regelung für lokale Verwaltungen und provinzielle Verwaltungen unterschiedlich.

a. Die lokalen Verwaltungen

Es obliegt den lokalen Verwaltungen (Gemeinden, Gemeindeverbände und von Gemeinden abhängige Einrichtungen), festzustellen, welche Jahresurlaubsregelung für nicht definitiv ernannte Personalmitglieder gilt. Sie haben die Wahl zwischen dem „öffentlichen System“ und dem „System der Privatangestellten“.

Im Hinblick auf eine eindeutige, leicht in die Praxis umzusetzende Bezeichnung des Systems unterscheidet das LSSPLV aufgrund der Urlaubsregelung zwischen folgenden Situationen:

- Wenn die lokale Verwaltung keine eigene Urlaubsregelung angenommen hat, gilt das „System der Privatangestellten“.
- Wenn die lokale Verwaltung eine Urlaubsregelung angenommen hat, die **ausdrücklich** auf die am 28.06.1971 koordinierten Gesetze oder den Königlichen Erlass vom 30.03.1967 verweist, ist das „System der Privatangestellten“ anwendbar.
- Wenn die lokale Verwaltung eine Urlaubsregelung angenommen hat, die **keinen einzigen** Verweis auf die am 28.06.1971 koordinierten Gesetze oder den Königlichen Erlass vom 30.03.1967 umfasst, ist das „öffentliche System“ anwendbar. Das Urlaubssystem wird auch dann als öffentlich betrachtet, wenn die ausgearbeitete Urlaubsregelung nur minimal vom „System der Privatangestellten“ abweicht.

b. Die lokalen Verwaltungen

Die provinziellen Verwaltungen gehören für Praktikanten und Vertragspersonal zum „öffentlichen System“. Aufgrund der Artikel 101 und 102 des flämischen Provinzialerlasses vom 09.12.2005 (Flämische Region) und Artikel 72 des Gesetzes vom 14.02.1961 für wirtschaftlichen Aufschwung, sozialen Fortschritt und finanzielle Sanierung (Wallonische Region) gilt für den Urlaub und die Abwesenheiten des Vertragspersonals die gleiche Regelung wie für statutarisches Personal.

5. Jugendurlaub

Ein jugendlicher Arbeitnehmer hat ab dem Urlaubsjahr (= Kalenderjahr, in dem der Arbeitnehmer Urlaub nimmt) Anspruch auf ergänzende Urlaubstage von maximal 4 Wochen, abzüglich der normalen Urlaubstage, auf die er Anspruch hat, sofern er folgende Voraussetzungen erfüllt:

- Er hat am 31. Dezember des Urlaubsrechnungsjahres (= Kalenderjahr, das dem Urlaubsjahr vorausgeht) das Alter von 25 Jahren nicht erreicht.
- Er hat im Laufe des Urlaubsrechnungsjahres seine Schule, Lehre oder Ausbildung beendet.
- Er hat nach dieser Beendigung mindestens einen Monat lang im Laufe des Urlaubsrechnungsjahres Arbeit als Lohnempfänger verrichtet.

Der Jugendurlaub wird im Rahmen des Systems der „Privatangestellten“ gewährt. Der jugendliche Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seinen Anspruch auf Jugendurlaubstage tatsächlich wahrzunehmen, aber er kann nach Ausnutzung der normalen Urlaubstage zulasten der Arbeitslosenversicherung für diese Tage Jugendurlaubsgeld erhalten.

6. Seniorenurlaub

Ein älterer Arbeitnehmer, der infolge einer Periode der Vollarbeitslosigkeit oder Invalidität im Urlaubsrechnungsjahr während des Urlaubsjahres kein Anrecht auf vier Wochen bezahlten Urlaub hat, erhält Anspruch auf eine Reihe ergänzender Urlaubstage (von höchstens 4 Wochen), Seniorenurlaubstage genannt. Um diese Urlaubstage im Urlaubsjahr beanspruchen zu können, muss der Arbeitnehmer folgende Bedingungen erfüllen:

- Er ist am 31. Dezember des Urlaubsrechnungsjahres 50 Jahre alt.
- Während seiner Beschäftigung nutzt er als Lohnempfänger weder die Urlaubsregelung des öffentlichen Dienstes noch eine Regelung mit einem zeitversetzten Gehalt als Arbeitnehmer im Unterrichtswesen.
- Er hat die normal bezahlten Urlaubstage, auf die er gemäß der Urlaubsregelung des Privatsektors Anspruch hat, bereits ausgeschöpft.
- Er erhält während der Seniorenurlaubstage weder einen Lohn noch ein Ersatzeinkommen.

Der Seniorenurlaub wird im Rahmen des Systems der „Privatangestellten“ gewährt. Der ältere Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seinen Anspruch auf ergänzende Urlaubstage tatsächlich wahrzunehmen, aber er kann für diese Tage Seniorenurlaubsgeld zulasten der Arbeitslosenversicherung erhalten.

7. Ergänzender Urlaub bei Beginn oder Wiederaufnahme einer Aktivität

Ein Arbeitnehmer im System der „Privatangestellten“, ein bezuschusster Vertragsarbeitnehmer der lokalen Verwaltung oder ein beim ÖSHZ beschäftigter Arbeitnehmer aufgrund von Artikel 60 § 7 haben Anspruch auf ergänzenden Urlaub, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt werden:

- Sie beginnen eine Aktivität oder nehmen eine Aktivität im Dienst eines oder mehrerer Arbeitgeber wieder auf. Mit der „Aufnahme einer Aktivität“ ist die Situation eines Arbeitnehmers gemeint, der zum ersten Mal bei einem oder mehreren Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitnehmersystem eingestellt wird, bis er vier Wochen Urlaub nehmen kann, im Verhältnis zu seinem Arbeitssystem zum Zeitpunkt, zu dem er seinen Urlaub nimmt. Unter „Wiederaufnahme einer Aktivität“ versteht man jede Aktivität eines Arbeitnehmers nach einer Periode der Vollarbeitslosigkeit, einer langen Krankheitsperiode, einer vollständigen Laufbahnunterbrechung oder einer Periode von unbezahltem Urlaub oder Elternurlaub. Auch ein Teilzeitarbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres in ein vollzeitliches Arbeitssystem wechselt, gilt als Arbeitnehmer, der eine Aktivität wiederaufnimmt.

Die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Aktivität läuft bis zum Ende des Jahres nach dem Jahr, in welchem der Beginn oder die Wiederaufnahme stattgefunden haben.

- Er erbringt während des Kalenderjahres bei einem oder mehreren Arbeitgebern Arbeitsleistungen während einer Anlaufphase. Die Anlaufphase ist eine Periode von mindestens drei Monate effektiver normaler Arbeitsleistungen oder einer Arbeit gleichgestellte Periode.
- Er hat die Urlaubstage auf Basis der Leistungen des vorigen Dienstjahres im vollen Umfang beansprucht.

Erfüllt der Arbeitnehmer diese drei Bedingungen, kann er ab der letzten Woche der Anlaufphase eine Woche Ergänzungsurlaub beanspruchen. Nach der Anlaufphase werden die ergänzenden Urlaubstage wie normale Urlaubstage berechnet.

Der Arbeitnehmer erhält am gewohnten Datum der Lohnzahlung ergänzendes Urlaubsgeld, das dem normalen Lohn für die ergänzenden Urlaubstage entspricht. Das ergänzende Urlaubsgeld wird als vorzeitige Auszahlung eines Teils des doppelten Urlaubsgelds betrachtet, das im darauffolgenden Jahr, beim Dienstaustritt oder bei einer Verringerung der Aktivität normal ausgezahlt wird.

Das ergänzende Urlaubsgeld unterliegt nur einer persönlichen Einbehaltung von 13,07 %. Da das LSSPLV die persönliche Einbehaltung von 13,07 % nicht vom doppelten Urlaubsgeld für den dritten bis fünften Tag der vierten Urlaubswoche einbehält und diese Logik auch für das ergänzende Urlaubsgeld gilt, wird die Einbehaltung von 13,07 % nur für das mit der Bruchzahl 85/92 multiplizierte ergänzende Urlaubsgeld angewandt.

Wenn der Arbeitnehmer als Vertragspartner im Dienst bleibt, wird das ergänzende Urlaubsgeld im Urlaubsjahr mit dem doppelten Urlaubsgeld verrechnet.

Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen verringert oder wenn der Arbeitsvertrag beendet wird, wird das ergänzende Urlaubsgeld mit dem Abgangsurlaubsgeld verrechnet.

1.2.5. Pensionen

1.2.5.1. Gesetzliche Grundlage

1. „Öffentliches System“

Im „öffentlichen Pensionssystem“ werden die Pensionen gemäß dem Gesetz vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen berechnet. Diese Pensionsregelung gilt für definitiv ernannte Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen.

2. „Privatsystem“

Das „Privatsystem“ für Pensionen gilt für andere als statutarische Personalmitglieder (u. a. Vertragspersonal, BVA, Personal aufgrund von Artikel 60...). Diese Personalkategorien fallen unter die Pensionsregelung für Arbeitnehmer.

1.2.5.2. Die Pensionsregelung der definitiv ernannten Personalmitglieder (öffentliches System)

Zum „öffentlichen System“ für deren definitiv ernanntes Personal gehören:

- die Gemeinden,
- die von den Gemeinden abhängigen öffentlichen Einrichtungen,
- die Gemeindeverbände,
- die Provinzen,
- die von Provinzen abhängigen öffentlichen Einrichtungen,
- die lokalen Polizeizonen;
- die Flämische und die Französische Gemeinschaftskommission.

Diese lokalen Verwaltungen sind grundsätzlich dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV angeschlossen (siehe 1.3.)

Die regionalen Wirtschaftseinrichtungen sind für ihr definitiv ernanntes Personal nicht dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV, sondern dem „Pool der halbstaatlichen Einrichtungen“ angegliedert. In Artikel 2 des Gesetzes vom 28.04.1958 bezüglich der Pensionen der Personalmitglieder gewisser gemeinnütziger Anstalten und ihrer anspruchsberechtigten Angehörigen vorgesehen, dass für definitiv ernannte Personalmitglieder und Praktikanten die gleiche Pensionsregelung wie für Beamte der allgemeinen Verwaltung des Staates gilt.

1.3. Der solidarische Pensionsfonds des LSSPLV

1.3.1. Allgemeines

Das LSSPLV ist die Einrichtung für die Einziehung von Pensionsbeiträgen für definitiv ernannte Beamten der lokalen Verwaltungen, die einer solidarischen Pensionsregelung angeschlossen sind.

Der solidarische Pensionsfonds des LSSPLV wurde am 01.01.2012 aufgrund des „Gesetz vom 24.10.2011 zur Sicherung einer nachhaltigen Finanzierung der Pensionen der definitiv ernannten Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Behörden und der lokalen Polizeizonen, zur Änderung des Gesetzes vom 06.05.2002 zur Einrichtung des Fonds für die Pensionen der integrierten Polizei und zur Festlegung besonderer Bestimmungen der sozialen Sicherheit und sonstiger Änderungsbestimmungen“ eingerichtet.

1.3.2. Die Pensionsregelungen für definitiv ernannte Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen bis 31.12.2011

Die lokalen und provinziellen Verwaltungen konnten bis 31.12.2011 zwischen vier Pensionsregelungen oder -pools wählen:

- Pool 1 = die gemeinsame Pensionsregelung der lokalen Verwaltungen;
- Pool 2 = das System der Neumitglieder des Landesamtes;
- Pool 3 = das System der einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossenen Verwaltungen;
- Pool 4 = das System der Verwaltungen mit eigener Pensionskasse.

Die lokalen Polizeizonen waren bis 31.12.2011 dem „Fonds für die Pensionen der integrierten Polizei“ (Pool 5) angeschlossen. Ab 01.01.2012 wurde dieser Fonds in den „Fonds für Pensionen der föderalen Polizei“ umgewandelt (siehe 1.3.5.2.).

1.3.3. Anwendungsbereich

1.3.3.1. Angeschlossene Arbeitgeber

Alle lokalen Verwaltungen, die dem LSSPLV gemäß Artikel 32 der Koordinierten Gesetze über Familienbeihilfen für Arbeitnehmer angeschlossen sind, sind grundsätzlich von Rechts wegen für ihr definitiv ernanntes Personal dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV angeschlossen.

Dem solidarischen Pensionsfonds sind außerdem angeschlossen:

- eine lokale Verwaltung, bei der keine definitiv Ernannten mehr im Dienst sind, für die der PdÖD aber eine staatliche Pension an ehemalige definitiv Ernannte zahlt;
- jede neue lokale Verwaltung (z. B. eine autonome Gemeinde- oder Provinzialregie, eine ÖSHZ-Vereinigung öffentlichen Rechts...), die definitiv ernannte Mitarbeiter einstellt.

Dem solidarischen Pensionsfonds sind nicht angeschlossen:

- regionale Wirtschaftseinrichtungen;
- lokale Verwaltungen, die sich im Rahmen der lokalen Autonomie dazu entschieden haben, nicht beizutreten.

1.3.3.2. Angeschlossene Arbeitnehmer

Alle (aktiven und pensionierten) definitiv ernannten Personalmitglieder der angeschlossenen Verwaltungen fallen in den Anwendungsbereich, unabhängig vom Datum der definitiven Ernennung.

Die definitiv ernannten Verbindungsbeamten (bisher Brigadekommissare), deren Pensionsbeiträge von der Provinz gezahlt werden, sind dem solidarischen Pensionsfonds angeschlossen.

1.3.4. Die von Amts wegen angeschlossenen provinziellen und lokalen Verwaltungen

Die lokalen Verwaltungen, die bis 31.12.2011 für die Pensionen ihrer definitiv ernannten Personalmitglieder einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen waren oder über eine eigene Pensionskasse verfügten, traten am 01.01.2012 dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV bei, sofern dies nicht vom Minister der Pensionen per Einschreiben vor dem 15.12.2011 abgelehnt wurde.

Der von Amts wegen erfolgte Beitritt war für die lokalen Verwaltungen haushaltsneutral. Der solidarische Pensionsfonds übernimmt 2012 ein Volumen an laufenden Pensionen in Höhe der Pensionsbeiträge, die für die definitiv ernannten Personalmitglieder im Beitrittsjahr geschuldet werden.

Die gegebenenfalls günstigere lokale Pensionsregelung oder außergesetzliche Pensionsvorteile, die eine lokale Verwaltung ihren pensionierten definitiv ernannten Personalmitgliedern auf Basis einer lokalen Pensionsregelung gewährt, bleiben nach dem Beitritt von Amts wegen garantiert bestehen, aber die Verwaltung muss für die nicht solidarischen Pensionslasten in vollem Umfang selbst aufkommen. Der PdÖD oder die Vorsorgeeinrichtung übermittelt dem Arbeitgeber eine gesonderte Rechnung über die Differenz zwischen der gesetzlichen Pension und der lokalen Pensionsregelung oder dem außergesetzlichen Pensionsvorteil. Die Vorteile der günstigeren Regelung können von der lokalen Verwaltung nie dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV zur Last gelegt werden.

Die von einer lokalen Verwaltung in der Vergangenheit gebildeten Rücklagen bleiben erhalten und werden nicht dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV übertragen. Sie können verwendet werden, um dem LSSPLV Pensionsbeiträge zu zahlen oder um nicht übernommene Pensionen zu finanzieren. Die lokale Verwaltung kann die Rücklagen von einer Vorsorgeeinrichtung verwalten lassen.

1.3.5. Die lokalen Polizeizonen

1.3.5.1. Beitritt der lokalen Polizeizonen von Amts wegen

Die 195 lokalen Polizeizonen sowie ihre aktiven und pensionierten definitiv ernannten Personalmitgliedern sind dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV angeschlossen.

Der solidarische Pensionsfonds ist Träger aller Pensionen und Pensionsanteile, die sich auf die Leistungen beziehen, die definitiv ernannte Personalmitglieder der ehemaligen Gemeindepolizei (= vor der Polizeireform) oder einer lokalen Polizeizone (= ab der Polizeireform) erbracht haben.

Die Pensionen der ehemaligen Gemeindepolizei, die bei Gründung des Pensionsfonds der integrierten Polizei am 01.04.2011 bereits liefen und bis 31.12.2011 von Pool 1, 2, 3 oder 4 übernommen wurden, werden als Pensionslast der Polizeizone und nicht als Pensionslast der Gemeinde betrachtet.

Das System der Rückzahlungen wurde mit Wirkung ab 01.01.2012 abgeschafft. Die Gemeinden, die Pool 2, 3 oder 4 angeschlossen waren, zahlen die vor 01.04.2001 datierenden Pensionen der pensionierten definitiv ernannten Personalmitglieder der Gemeindepolizei nicht mehr und müssen auch keine Rückzahlung mehr als Entschädigung erhalten.

1.3.5.2. Der Pensionsfonds der föderalen Polizei

Dem Pensionsfonds der föderalen Polizei ist nur das definitiv ernannte föderale Polizeipersonal angeschlossen, einschließlich der ehemaligen Gendarmen und Mitglieder der ehemaligen Gerichtspolizei. Eine lokale Polizeizone kann diesem Fonds nicht beitreten.

Das LSSPLV behält für den Pensionsfonds der föderalen Polizei die Pensionsbeiträge vom Lohn der definitiv ernannten Personalmitglieder der föderalen Polizei ein. Der Anteil dieses Pensionsbeitrags wird gesetzlich festgelegt.

Der PdÖD ist für die finanzielle Verwaltung des Pensionsfonds der föderalen Polizei zuständig.

1.3.6. Pensionsbeiträge: ein Pensionsbeitrag und ein Verantwortlichkeitsbeitrag

Die Pensionsbeiträge für den solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV bestehen aus einem Pensionsbeitrag und eventuell einem Verantwortungsbeitrag.

Der Basispensionsbeitrag wird von allen lokalen Verwaltungen geschuldet, die dem solidarischen Pensionsfonds angeschlossen sind, und entspricht einem Prozentanteil am pensionsbeitragspflichtigen Lohn der definitiv ernannten Personalmitglieder.

Für die Periode von 2012 bis 2016 unterscheidet sich der Pensionsbeitrag je nach Pensionsregelung, welcher die Verwaltung bis 31.12.2011 angeschlossen war, wobei die Beitragssätze stufenweise angeglichen werden. Im Jahr 2016 entspricht der Pensionsbeitrag für alle lokalen Verwaltungen 41,50 %. Danach wird der Minister der Pensionen den Basispensionsbeitrag jedes Jahr für die kommenden drei Jahre festlegen. Die lokalen Verwaltungen werden spätestens am 1. Oktober den Basispensionsbeitrag für das dritte darauffolgende Jahr kennen. So wird der Basispensionsbeitrag für das Jahr 2017 am 01.10.2014 bekannt gegeben.

Der Verantwortungsbeitrag wird nur von lokalen Verwaltungen geschuldet, die während des abgelaufenen Jahrzehnts die Anteil ihrer definitiv ernannten Personalmitglieder stark reduziert haben und wenig oder keine definitiv Ernannten mehr im Dienst haben. Für diese Verwaltungen reichen die Basispensionsbeiträge, die von der geringeren Lohnmasse ihrer definitiv ernannten Personalmitglieder einbehalten werden, nicht aus, um die Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen ihrer früheren definitiv ernannten Personalmitglieder zu finanzieren. Sie wälzen (einen Teil) der eigenen Pensionslast auf die anderen Teilnehmer der Solidarität ab. Die Verantwortungsübernahme dieser Verwaltungen besteht darin, dass der solidarische Pensionsfonds von diesen Verwaltungen (einen Teil der) Pensionslasten in Form eines Verantwortungsbeitrags, der auf Jahresbasis berechnet wird, erhebt.

Jährlich wird auf Basis der Pensionsausgaben für die früheren definitiv ernannten Personalmitglieder und der Lohnmasse der definitiv ernannten Personalmitglieder jeder lokalen Verwaltung ermittelt, ob die Verwaltung einen Verantwortungsbeitrag schuldet und wie hoch er ist.

1.3.7. Die Verwaltung und Zahlung der Pensionen

Für eine lokale Verwaltung, die bis 31.12.2011 Pool 1 oder Pool 5 angeschlossen war, und ab 01.01.2012 dem solidarischen Pensionsfonds angeschlossen ist, erfolgt die Verwaltung und Zahlung der Pensionen stets durch den PdÖD.

Für eine provinzielle oder lokale Verwaltung, die bis 31.12.2011 Pool 2, 3 oder 4 angeschlossen war, und ab 01.01.2012 dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV angeschlossen ist, kann der PdÖD oder eine Vorsorgeeinrichtung mit der Verwaltung und Zahlung der Pensionen betraut werden.

Eine Vorsorgeeinrichtung ist eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung im Sinne von Artikel 2, Absatz 1, 1° des Gesetzes vom 27.10.2006 über die Kontrolle der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung oder die Versicherungsgesellschaft, mit der die provinzielle oder lokale Verwaltung einen Vertrag abgeschlossen hat.

Eine provinzielle oder lokale Verwaltung, die nicht mehr einer Vorsorgeeinrichtung, sondern den PdÖD mit der Verwaltung und Zahlung der Pensionen betrauen möchte, muss das LSSPLV spätestens am 30. September vor dem Kalenderjahr, in dem der Übergang wirksam wird, per Einschreiben benachrichtigen.

Eine provinzielle oder lokale Verwaltung, die nicht mehr einer Vorsorgeeinrichtung, sondern den PdÖD mit der Verwaltung und Zahlung der Pensionen betrauen möchte, muss das LSSPLV spätestens am 30. September vor dem Kalenderjahr, in dem der Übergang wirksam wird, per Einschreiben benachrichtigen.

Das Einschreiben muss den ausgefüllten Teil sechs „Änderung der Pensionsregelung“ des Formulars R2 „Verwaltung Daten Arbeitgeberrepertorium LSSPLV“ beinhalten, das auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit gemeldet werden (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/infos/employer_ppl/index.htm).

1.3.8. Die nicht angeschlossenen lokalen Verwaltungen

Eine lokale Verwaltung, die für ihre definitiv ernannten Personalmitglieder am 31.12.2011 über eine eigene Pensionskasse verfügte oder einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen war und die den Minister der Pensionen vor dem 15.12.2011 mit einem Einschreiben informiert hatte, dass sie den Beitritt ablehnt, wurde dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV nicht angeschlossen.

Die nicht angeschlossenen lokalen Verwaltungen entscheiden selbst über die Finanzierung ihrer Pensionen. Sie können ein Verteilungssystem, ein Kapitalisierungssystem oder ein gemischtes System wählen.

Die nicht angeschlossenen lokalen Verwaltungen können (auf Basis eines Übereinkommens und gegen Zahlung) den PdÖD mit der Zahlung der Pensionen ihres ernannten Personals betrauen.

Eine nicht angeschlossene Verwaltung kann ab 1. Januar jedes Kalenderjahres dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV beitreten. Vor dem Beitritt muss die Verwaltung dem PdÖD (zur Validierung) ein Verzeichnis der laufenden Pensionen übermitteln. Dieses Verzeichnis muss auch dann beschafft werden, wenn eine Vorsorgeeinrichtung die staatliche Pension auszahlt.

1.3.9. Eine Verwaltung, die zum ersten Mal definitiv ernannte Personalmitglieder einstellt

Jede lokale Verwaltung, die zum ersten Mal definitiv ernannte Personalmitglieder einstellt, wird dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV angeschlossen.

Wenn die lokale Verwaltung dem LSSPLV noch nicht als Arbeitgeber angeschlossen ist (siehe 2.2.1.dann muss auf dem Formular R1 angegeben werden, ob die Rechtsstellungsregelung die Möglichkeit der definitiven Ernennung vorsieht und die Verwaltung tatsächlich definitiv ernannte Personalmitglieder einstellt. Falls die Verwaltung zu definitiven Ernennungen übergeht, muss sie mitteilen, wer für die Verwaltung und Zahlung der Pensionen zuständig sein wird.

Falls die Verwaltung bereits Personalmitglieder im Dienst hat und zum ersten Mal definitiv ernannte Personalmitglieder einstellt, muss sie das LSSPLV davon mit dem Formular R2 informieren, auf dem Teil 6 ausgefüllt wurde.

Die Formulare R1 und R2 sind verfügbar auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit. (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applis/rx/formulaires.htm)

01.03.2010. Die Umstrukturierung einer lokalen Verwaltung

Eine lokale Verwaltung, die dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV angeschlossen ist, kann ihn nicht verlassen. Der Beitritt ist endgültig und unwiderruflich.

Falls eine lokale Verwaltung im Rahmen einer Reorganisation eine oder mehrere Abteilungen umstrukturiert oder privatisiert und ihre definitiv ernannten Personalmitglieder einer anderen Verwaltung überträgt, gehen die Beiträge in der Pensionslast der pensionierten definitiv ernannten Personalmitglieder der reorganisierenden lokalen Verwaltung zu Lasten der Verwaltung, die die definitiv ernannten Personalmitglieder übernimmt.

Wenn eine lokale Verwaltung A eine Tätigkeit einer lokalen Verwaltung B überträgt, welche die definitiv ernannten Personalmitglieder (und ihre Lohnmasse) der lokalen Verwaltung A übernimmt, dann muss die lokale Verwaltung B auch die Pensionslast der ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Verwaltung A übernehmen. Die übernommene Pensionslast setzt sich wie folgt zusammen:

- die bereits laufenden Pensionen der ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder der Verwaltung A, die aus dem solidarischen Pensionsfonds finanziert werden;
- die zukünftigen Pensionsanteile der aktiven definitiv ernannten Personalmitglieder, die sich auf die Dienstjahre beziehen, die bei der lokalen Verwaltung A geleistet wurden.

Für den solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV werden keine Pensionsanteile berechnet.

1.3.11. Die definitive Ernennung nach einer Periode der vertraglichen Beschäftigung

Eine lokale Verwaltung, die einen Vertragsangestellten definitiv einstellt, muss das LSSPLV davon über die DmfAPPL in Kenntnis setzen. Diese Benachrichtigung ist obligatorisch, unabhängig davon, wer die Verwaltung der Pensionen der definitiv ernannten Personalmitglieder ausübt (der PdÖD oder eine Vorsorgeeinrichtung).

1.3.11.1. Regularisierungsbeitrag

1. Festlegung des Regularisierungsbeitrags

Ein Arbeitnehmer, der bei einer lokalen Verwaltung definitiv ernannt wird, erhält eine staatliche Pension für die vollständige Laufbahn im öffentlichen Dienst, einschließlich der vertraglichen Dienstjahre.

Eine lokale Verwaltung, die einen Vertragsarbeitnehmer definitiv ernennt, schuldet für alle vom Arbeitnehmer erbrachten Dienstleistungen, die mehr als fünf Jahre nach dem Beginndatum des ersten Arbeitsvertrags bei der lokalen Verwaltung zurückliegen, einen Regularisierungsbeitrag. Mit dem Regularisierungsbeitrag können die Mehrkosten (oder ein Teil der Mehrkosten) der staatlichen Pension finanziert werden.

Der Regularisierungsbeitrag wird nicht geschuldet für:

- die ersten fünf Jahre im vertraglichen Dienstverhältnis mit der lokalen Verwaltung, unabhängig vom Datum der definitiven Ernennung;
- eine Periode der Aussetzung des Arbeitsvertrags (zum Beispiel Laufbahnunterbrechung);
- eine Periode der vertraglichen Beschäftigung bei einer anderen (lokalen oder öffentlichen) Behörde.

Diese Perioden werden ab 01.01.2012 angerechnet, sodass die ersten Regularisierungsbeiträge erst ab 01.01.2007 geschuldet werden.



Beispiel 1:

Ein Personalmitglied wurde am 1-1-1990 als Vertragsarbeitnehmer bei einer lokalen Verwaltung eingestellt und wird am 1-1-2016 definitiv ernannt.

Er muss keinen Regularisierungsbeitrag zahlen, da die Frist von fünf Jahren erst ab 01.01.2012 beginnt und das Datum der definitiven Ernennung noch nicht erreicht wurde.



Beispiel 2:

Ein Personalmitglied wurde am 01.01.2000 als Vertragsarbeitnehmer bei einer lokalen Verwaltung eingestellt und wird am 01.01.2018 definitiv ernannt.

Ein Regularisierungsbeitrag wird geschuldet, da die Frist von fünf Jahren überschritten wurde, aber der Beitrag ist nur für ein Jahr zu zahlen, nämlich für 2017.



Beispiel 3:

Die Vertragsarbeitnehmer A, B und C treten am 01.01.2016 bei einer lokalen Verwaltung in Dienst und werden am 01.01.2020, 01.01.2026 bzw. 01.01.2036 definitiv ernannt.

Für das Personalmitglied A wird die Frist von fünf Jahren nicht überschritten und es wird kein Regularisierungsbeitrag geschuldet. Für die Personalmitglieder B und C wird ein Regularisierungsbeitrag von 5 Jahren bzw. 15 Jahren geschuldet.

2. Der Betrag des Regularisierungsbeitrags

Der Regularisierungsbeitrag entspricht der Differenz zwischen:

- dem Basispensionsbeitrag als definitiv ernanntes Personalmitglied (= persönliche und Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der staatlichen Pension, die am Datum der Lohnzahlung

- anwendbar wären, wenn das vertraglich ernannte Personalmitglied zu diesem Zeitpunkt definitiv ernannt gewesen wäre);
- den theoretischen Pensionsbeiträgen als vertraglich angestellter Arbeitnehmer (= persönliche Beiträge von 7,50 % und Arbeitgeberbeiträge von 8,86 % für den Sektor der Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen in der Regelung der Arbeitnehmer, die bei der Lohnzahlung anwendbar waren).

Der Lohn, für den Basispensionsbeiträge als definitiv ernanntes Personalmitglied berechnet werden, ist der pensionsbeitragspflichtige Lohn der definitiv ernannten Personalmitglieder. Der Lohn besteht aus dem Tarifgehalt und allen Gehaltszuschlägen, die für die staatliche Pension in Betracht kommen.

Der Lohn, für den theoretische Pensionsbeiträge als vertragliches Personalmitglied berechnet werden, ist der sozialversicherungspflichtige Lohn, mit Ausnahme der Jahresendprämie und des Urlaubsgelds. Der Lohn besteht aus dem Basislohn und allen Gehaltszuschlägen, für die als vertraglicher Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge (und daher auch Pensionsbeiträge) gezahlt wurden. Für die Periode der vertraglichen Beschäftigung werden die theoretischen, nicht die tatsächlichen Pensionsbeiträge zugrunde gelegt. Ein bezuschusster Vertragsarbeitnehmer einer lokalen Verwaltung wurde von Arbeitgeberbeiträgen für den Sektor der Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen freigestellt, aber die theoretischen Pensionsbeiträge entsprechen der Summe aus 7,50 % persönlichen Beiträgen und 8,86 % Arbeitgeberbeiträgen.

1.3.11.2. Pensionsrücklagen für die Periode der vertraglichen Beschäftigung

Die mathematischen Rücklagen, die während der Beschäftigungsperiode als Vertragsmitarbeiter bei einer lokalen Verwaltung, angeschlossen beim solidarisierten Pensionsfonds des LSSPLV, beim Landesdienst für Pensionen (LPA) aufgebaut wurden, kommen bei einer endgültigen Ernennung diesem Fonds zu..

Das RSZPPO entwickelt nach Rücksprache mit dem LPA und Sigedis einen neuen elektronischen Datenfluss, um die mathematischen Rücklagen künftig automatisch bearbeiten zu können. Dieser Datenfluss wird sich auf alle definitiv ernannten Personalmitglieder beziehen, die vor der definitiven Ernennung auf Vertragsbasis angestellt waren, unabhängig vom Datum der definitiven Ernennung. Bis dieser Datenfluss eingesetzt wird (voraussichtlich Mitte 2014), gilt eine vorläufige Regelung.

Für Verwaltungen, deren Pensionen der definitiv ernannten Personalmitglieder vom PdÖD ausgezahlt werden, garantiert das PdÖD den Antrag auf Übertragung der mathematischen Rücklagen beim LPA.

Für Verwaltungen, deren Pensionen der definitiv ernannten Personalmitglieder von einer **Vorsorgeeinrichtung** ausgezahlt werden, muss die Verwaltung die Übertragung der Rücklagen beim LPA ab der Ernennung und spätestens bei der Pensionierung des definitiv ernannten Personalmitglieds beantragen, **sofern die betreffende Übertragung noch nicht erfolgt ist**. Die Verwaltung muss in einem Schreiben an das **Landespensionsamt, Zuidertoren / Tour du Midi, 1060 Brüssel** die Einzahlung der mathematischen Rücklagen auf das Konto IBAN BE48 0910 0158 0927 des solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV bei der Belfius Bank (BIC = GKCC BEBB) unter Angabe von „Übertragung mathematischer Rücklagen“ beantragen.

1.3.11.3. Pensionsrücklagen im Rahmen des zweiten Pfeilers für vertraglich angestellte Personalmitglieder

Ein definitiv ernanntes Personalmitglied hat Anspruch auf eine staatliche Pension für die vollständige Laufbahn bei einer lokalen Verwaltung und verliert ihren Anspruch auf die Vorteile des „zweiten Pensionspfeilers der vertraglich angestellten Personalmitglieder“ für ihre vertraglichen Dienstjahre. Sowohl die Pensionsvorteile als vertraglich angestelltes Personalmitglied der lokalen Verwaltung, welche die definitive Ernennung vornimmt, als auch die Pensionsvorteile bei einer anderen lokalen Verwaltung laufen im Falle einer definitiven Ernennung ab.



Beispiel:

Eine Person arbeitet 15 Jahre als vertraglich angestelltes Personalmitglied bei der lokalen Verwaltung A und anschließend 3 Jahre bei der lokalen Verwaltung B. Falls beide Behörden für ihre vertraglich angestellten Personalmitglieder dem zweiten Pensionspfeiler der lokalen Verwaltungen angeschlossen sind, verliert das Personalmitglied im Falle seiner definitiven Ernennung bei der lokalen Verwaltung B die Pensionsrechte, die es bei den beiden Verwaltungen erworben hat.

Ein Teil der Pensionsvorteile, die gemäß dem Gesetz über die Zusatzpensionen aufgebaut wurden, fliegt bei einer definitiven Ernennung des vertraglich angestellten Personalmitglieds in den solidarischen Pensionsfonds. Die Rücklagen für Leistungen, die nach dem 01.01.2012 gebildet und nach den ersten fünf vertraglichen Dienstjahren erbracht wurden, sind dem LSSPLV zu übertragen. Die ersten Rücklagen sind frühestens ab 01.01.2017 zu überweisen, und dies spätestens am letzten Tag des dritten Monats nach dem Datum der Entscheidung über die definitive Ernennung.

Die Pensionsrücklagen werden vorrangig mit dem Regularisierungsbeitrag verrechnet. Der etwaige Überschuss wird zurückgelegt und für die Zahlung der Pensionsbeiträge verwendet, die dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV für die Periode nach der definitiven Ernennung geschuldet werden.

1.4. Die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes im Gesundheitssektor

1.4.1. Anwendungsbereich

Die Maßnahmen zur Befreiung von Arbeitsleistungen und zum Laufbahnende gelten für Personalmitglieder folgender Arbeitgeber:

- die (lokalen) öffentlichen Krankenhäuser,
- Anstalten für Rehabilitation und Umschulung,
- medizinisch-pädiatrische Zentren für Kinder mit einer chronischen Erkrankung,
- Erholungs- und Pflegeheime, psychiatrische Pflegeheime und Tagespflegestätten,
- Seniorenheime,
- Zentren für die Kurzzeitbetreuung,
- Einrichtungen mit gemeinsamem Wohnsitz oder Aufenthaltsort für Betagte,
- Dienste für Heimpflege.

Wenn die o. a. Vorteile gewährt werden, haben die o. a. Arbeitgeber Anspruch auf eine finanzielle Beteiligung, die vom FÖD Volksgesundheit für die lokalen öffentlichen Krankenhäuser und vom LIKIV für die anderen Arbeitgeber berechnet und bezahlt wird. Für die Sozialversicherungsmeldung hat dies keine praktischen Auswirkungen.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

- das Pflegepersonal (einschließlich der Krankenhauspflegeassistenten und der Sozialpfleger) und das Betreuungspersonal,
- Sanitäter der Notdienste,
- Labortechniker,
- Techniker für bildgebende Diagnoseverfahren,
- Techniker für medizinisches Material, insbesondere in den Sterilisationsdiensten
- Mitarbeiter Patiententransport,
- in die Pflgeteams integrierte Betreuungsausbilder,
- logistische Assistenten,
- Sozialarbeiter und psychologische Assistenten, die in Pflgeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind,
- Arbeitnehmer im Sinne der Artikel 54bis und 54ter des Königlichen Erlasses Nr. 78 vom 10.11.1967;
- Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden und Diätspezialisten,
- Psychologen, Heilpädagogen und Pädagogen, die in Pflgeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind.

Die Beschreibung der Qualifikationen bezieht sich auf die tatsächlich erfüllte Funktion gemäß den Bestimmungen des Vertrages.

Die oben genannten Personalmitglieder müssen Lohnempfänger (definitiv ernannt oder mit Arbeitsvertrag) und entweder auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis beschäftigt sein. Diese letzte Kategorie kommt natürlich nur anteilig für die Anwendung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes in Betracht.

1.4.2. Vorteile zugunsten des Personalmitglieds

Die vollzeitlichen Personalmitglieder haben Anspruch auf Befreiung von Arbeitsleistungen:

- Personalmitglieder, die 45 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 96 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr (2 Stunden pro Woche).
- Personalmitglieder, die 50 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 192 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr (4 Stunden pro Woche).
- Personalmitglieder, die 55 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 288 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr (6 Stunden pro Woche).

Nur Krankenpfleger haben das Recht, zwischen der Befreiung von Arbeitsleistungen und einer Prämie zu wählen.

- Personalmitglieder, die 45 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf eine Prämie in Höhe von 5,26%, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.
- Personalmitglieder, die 50 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf eine Prämie in Höhe von 10,52%, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.
- Personalmitglieder, die 55 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf eine Prämie in Höhe von 15,78%, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.

Die Option Befreiung von Arbeitsleistungen ist stets endgültig. Die Aufrechterhaltung von Leistungen, die an eine Prämie gekoppelt ist, kann dagegen jederzeit in eine Befreiung von Arbeitsleistungen umgewandelt werden.

Personalmitglieder oder damit gleichgesetzte Personen, die sich vor dem 01.01.2006 für eine Prämie entschieden haben, behalten den Anspruch auf die Prämie.

Die teilzeitlichen Personalmitglieder haben Anspruch auf eine Anzahl von Stunden der Befreiung von Arbeitsleistungen oder gegebenenfalls auf eine gleichwertige Prämie, die der anteiligen Anwendung der Befreiung von Arbeitsleistungen oder der Prämie entspricht.

Einem teilzeitlichen Personalmitglied muss der Arbeitgeber – drei Monate vor dem Eintritt in die Laufbahnenderegulierung – vorschlagen, die Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur Anzahl der Stunden der Befreiung von Leistungen zu erhöhen, die für die Altersgruppe, zu der er gehört, vorgesehen ist. Stimmt der Arbeitnehmer zu, wird sein Arbeitsvertrag geändert und er erhält höhere Ansprüche im Rahmen der Laufbahnenderegulierung. Lehnt der Arbeitnehmer den Vorschlag ab, wird die Wochenarbeitszeit seiner Arbeitsleistungen, die für die Altersgruppe, zu der er gehört, vorgesehen sind, im Verhältnis zu seiner Wochenarbeitszeit gemessen an einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer verringert.

1.4.3. Ausgleich für die Befreiung von Arbeitsleistungen

Die Befreiung von Arbeitsleistungen muss durch eine Neueinstellung oder durch eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit eines anderen Arbeitnehmers ausgeglichen werden. Jedoch kommen Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme eingestellt werden, sowie bezuschusstes Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen hierfür nicht in Betracht.

1.4.4. Personalmitglieder im Gesundheitssektor ohne Anspruch auf Vorteile

Mindestens 52 Jahre alten Personalmitgliedern der Gesundheitssektoren, die die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes nicht beanspruchen können, wird eine Reihe zusätzlicher Urlaubstage gewährt. Dies betrifft das Verwaltungspersonal, Wartungspersonal, Küchenpersonal... der unter 1.4.1. angegebenen Arbeitgeber.

Die Gewährung der zusätzlichen Urlaubstage wird wie folgt festgelegt:

- 52 Jahre: 5 Tage;
- 53 Jahre: 8 Tage;
- 54 Jahre: 10 Tage;
- 55 Jahre: 13 Tage;
- 56 Jahre: 15 Tage;
- 57 Jahre: 18 Tage;
- 58 Jahre: 20 Tage.

Das berücksichtigte Alter wird am 1. Januar des Jahres erreicht, in dem die zusätzlichen Urlaubstage vorgesehen sind.

Der Maribel Sozial Fonds des öffentlichen Sektors ist für die Finanzierung der Ersatzeinstellungen zuständig.

2. Verpflichtungen der und Aufsicht über die angeschlossenen Verwaltungen

2.1. Antrag auf Erteilung oder Löschung einer Unternehmensnummer und einer Niederlassungsnummer

2.1.1 Die Unternehmensnummer

Jede provinzielle oder lokale Verwaltung hat eine eindeutige Unternehmensnummer bei der Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD) des Föderalen Öffentlichen Dienstes Wirtschaft, KMU, Mittelstand und Energie. Die Unternehmensnummer besteht aus zehn Ziffern und wird bei jedem Kontakt der Verwaltung mit einer anderen Behörde verwendet.

Die ZUD ist eine Datenbank, in der neben der Unternehmensnummer auch die Basisdaten der Verwaltung (Geschäftssitz, Adresse, Tätigkeit, Niederlassungseinheiten...) enthalten sind. Die Datenbank fungiert als authentische Quelle für Basisdaten und umfasst jede Änderung der Basisdaten. Das LSSPLV ist die Einrichtung, die die provinziellen und lokalen Verwaltungen in die ZUD einträgt.

2.1.2. Gewährung einer Unternehmensnummer

Eine neue provinzielle oder lokale Verwaltung – d. h. eine Verwaltung, die in Anwendung von Artikel 32 der koordinierten Gesetze über die Familienbeihilfen für Arbeitnehmer als Arbeitgeber beim LSSPLV angeschlossen werden kann –, muss das LSSPLV per Einschreiben und mit dem Anschlussformular R1, das der Portalsite der Sozialen Sicherheit abgefragt werden kann, (<https://>) an das Landesamt übersenden.

Das LSSPLV überprüft insbesondere die Satzung der provinziellen und lokalen Verwaltung. Je nach Art der Behörde muss diese Satzung gemäß den geltenden Bestimmungen in der geltenden Gesetzgebung abgefasst werden (siehe 1.1.).

Erst nachdem die Untersuchung der Satzung ergeben hat, dass sie mit den oben genannten gesetzlichen Bestimmungen vereinbar ist, kann die Verwaltung auf der Grundlage von Artikel 32 der koordinierten Gesetze über Familienbeihilfen für Arbeitnehmer dem LSSPLV angeschlossen werden.

Für die neue Verwaltung veranlasst das LSSPLV die notwendigen Schritte zur Erteilung einer einheitlichen Unternehmensnummer.

Diese Nummer besteht aus zehn Ziffern und muss verwendet werden, wenn die Verwaltung mit einer anderen öffentlichen Einrichtung Kontakt aufnimmt.

Das LSSPLV erteilt sowohl Verwaltungen, die als Arbeitgeber auftreten, als auch solchen, die kein Personal beschäftigen, eine Unternehmensnummer.

2.1.3. Löschung einer Unternehmensnummer

Wenn eine Verwaltung ihre Tätigkeiten vollständig beendet, muss sie dies dem LSSPLV schriftlich mitteilen. Das Landesamt wird die einheitliche Unternehmensnummer bei der Zentralen Unternehmensdatenbank löschen.

2.1.4. Erteilung oder Löschung einer Niederlassungseinheitsnummer

Das Verzeichnis der Zentralen Unternehmensdatenbank wird, neben der Unternehmensnummer der lokalen oder provincialen Verwaltungen, auch die Identifizierungsnummern ihrer Niederlassungseinheiten aufnehmen.

Eine Niederlassungseinheit ist ein Ort, dem man geographisch eine Adresse zuordnen kann und an dem mindestens eine Aktivität des Unternehmens ausgeführt wird oder von dem aus die Aktivität ausgeführt wird. Jeder Niederlassungseinheit wird in dem Verzeichnis eine eigene Niederlassungseinheitsnummer zugeteilt.

Jede Behörde hat mindestens eine, in den meisten Fällen aber mehrere Niederlassungseinheiten. So kann eine Gemeinde eine separate Niederlassungseinheitsnummer für eine Sporthalle, ein Schwimmbad, ein Kulturzentrum, ein Museum, einen Containerpark usw. haben.

Jede Gründung, Änderung oder Löschung einer Niederlassungseinheit muss dem LSSPLV (<http://www.rszipo.fgov.be/>) mit einem Formular R7 auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit gemeldet werden (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/rx/formulaires.htm) .

Die Angaben der Niederlassungseinheiten in Verbindung mit einer Unternehmensnummer können abgefragt werden unter KBO Public Search (<http://economie.fgov.be/de/modules/Online-Dienstleistungen/>) .

2.2. Antrag auf Beitritt zum LSSPLV – das Arbeitgeberrepertorium

2.2.1. Verwaltungen, die einen Beitritt zum LSSPLV beantragen müssen

Jede provinzielle und lokale Verwaltung, die zum ersten Mal ein oder mehrere Personalmitglied/er einstellt oder zum ersten Mal Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer zahlen muss, muss sich beim LSSPLV als Arbeitgeber eintragen lassen. Hierzu muss sie beim LSSPLV einen Antrag auf Beitritt stellen.

Das gleiche Verfahren muss von der provinziellen und lokalen Verwaltung angewandt werden, die, nachdem sie bereits dem LSSPLV angeschlossen war, während einer bestimmten Periode kein Personal mehr eingestellt hat und danach erneut einen oder mehrere Arbeitnehmer einstellt.

2.2.2. Beitrittsverfahren

Der Antrag auf Beitritt zum LSSPLV muss mit Formular R1 geschehen, das auf der LSSPLV-Website zur Verfügung steht. Eine Kopie oder Abschrift der Satzung der Verwaltung ist an das LSSPLV zu senden, sofern bei Zuteilung der Unternehmensnummer noch nicht geschehen.

Im Rahmen eines möglichen Beitritts wird die Satzung der provincialen oder lokalen Verwaltung geprüft. Je nach Art der Behörde muss diese Satzung gemäß den geltenden Rechtsvorschriften abgefasst werden, d. h. den anwendbaren Bestimmungen des Provinzialgesetzes oder des flämischen Provinzialdekrets (autonome Provinzialregionen), dem Neuen Gemeindegesetz oder dem flämischen Gemeindedekret (autonome Gemeinderegionen), dem ÖSHZ-Gesetz vom 08.07.1976 oder dem ÖSHZ-Dekret vom 19.12.2008 (ÖSHZ-Vereinigungen) oder der regionalen Gesetzgebung über die Interkommunalen (flämisches Dekret vom 06.07.2001 über die interkommunale Zusammenarbeit, dem Wallonischen Gesetzbuch der lokalen Demokratie und Dezentralisierung, Buch V, Teil eins oder dem Gesetz vom 22.12.1986 über die Interkommunalen).

Erst nachdem die Untersuchung der Satzung ergeben hat, dass sie mit den oben genannten gesetzlichen Bestimmungen vereinbar ist, kann die Verwaltung auf der Grundlage von Artikel 32 der koordinierten Gesetze über Familienbeihilfen für Arbeitnehmer dem LSSPLV angeschlossen werden.

Über das Formular R1 muss die Verwaltung eine Reihe von Fragen beantworten, die im Rahmen eines Beitritts zum LSSPLV grundlegend wichtig sind. Es handelt sich um folgende Fragen:

- Wann stellt die Verwaltung ihre ersten Arbeitnehmer ein und wie viele Arbeitnehmer werden am letzten Tag des Quartals beschäftigt sein?
- Wird die Verwaltung definitiv ernanntes Personal einstellen? Falls ja, wer wird die Pensionsbeiträge zahlen und welche Einrichtung wird die Pensionen der definitiv ernannten Personalmitglieder auszahlen?
- Wird die neue Verwaltung infolge einer Zusammenlegung oder Spaltung einer oder mehrerer lokaler und provincialer Verwaltungen eingerichtet? Falls ja, hatten diese Verwaltungen endgültig ernannte Personalmitglieder im Dienst?
- Welcher Betrag wird für die monatlichen Vorschüsse der Sozialversicherungsbeiträge, die die Verwaltung dem LSSPLV schulden wird, zugrunde gelegt?
- Erteilt die Verwaltung dem LSSPLV eine Vollmacht für den automatischen Bankeinzug der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge?
- Wird die Verwaltung für die Ausfertigung und gegebenenfalls die Übermittlung der Sozialversicherungsmeldungen ein „Full Service“-Sekretariat, einen Dienstleister oder einen Softwareanbieter in Anspruch nehmen?
- Welches sind die Identitätsangaben des Verantwortlichen für die Zugänge des Unternehmens, der die gesicherten Anwendungen der Sozialen Sicherheit abfragen kann?
- Möchte die Verwaltung dem zweiten Pensionspfeiler vertragliche Personalmitglieder beitreten, der von BI-Ethias verwaltet wird? Falls ja, ab wann und zu welchem Prozentsatz des Pensionszuschlags?

Nach Eingang der Antworten auf oben gestellte Fragen wird die Verwaltung in das **Arbeitgeberrepertorium** des LSSPLV eingetragen, das abgefragt werden kann auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit (https://www.socialsecurity.be/site_de/home_default.htm) (www.sociale-sicherheit.be).

Nur provinciale und lokale Verwaltungen, die Personalmitglieder einstellen, sind im Arbeitgeberrepertorium aufgenommen. Eine neue provinciale oder lokale Verwaltung, die (noch) keine Personalmitglieder einstellt, erhält eine ZUD-Nummer, ist aber kein Arbeitgeber, der Personalmitglieder beschäftigt, und wird nicht in das Arbeitgeberrepertorium des LSSPLV aufgenommen.

Eine provinciale oder lokale Verwaltung, die in das Arbeitgeberrepertorium aufgenommen wurde, wird automatisch in das Netzwerk der sozialen Sicherheit integriert. Sofern dies noch nicht geschehen ist, kann die Verwaltung keine DIMONA-Meldungen, DmfAPPL-Sozialversicherungsmeldungen oder andere Meldungen an das LSSPLV vornehmen.

Im Arbeitgeberrepertorium des LSSPLV kann der Arbeitgeber eine Reihe von allgemeinen Angaben (Adresse, Ansprechpartner...) über einen gesicherten Zugang zur Portalsite der Sozialen Sicherheit

selbst ändern. Die sonstigen Angaben (Niederlassungseinheiten, Beitritt zum zweiten Pensionspfeiler vertragliche Personalmitglieder, Beitritt zum solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV...) können nur durch die Mitarbeiter des LSSPLV geändert werden.

2.2.3. Verwaltungen, die kein Personal mehr beschäftigen

Eine Verwaltung, die ein ganzes Quartal lang kein Personal beschäftigt hat, muss das LSSPLV über einen gesicherten Zugang auf der Portalsite der sozialen Sicherheit davon spätestens am letzten Tag des Monats in Kenntnis setzen, der auf dieses Quartal folgt. Für das betreffende Quartal muss die Verwaltung keine DmfAPPL mehr einreichen.

Eine Verwaltung, die den Dienstaustritt ihres letzten Arbeitnehmers anhand der Dimona-Meldung meldet und in Erwägung zieht, in naher Zukunft erneut Personal einzustellen, muss dies auch dem LSSPLV melden und wird aus dem Arbeitgeberrepertorium gelöscht.

Eine provinzielle oder lokale Verwaltung, die kein Personal mehr beschäftigt, aber als Schuldner der zusätzlichen Entschädigung im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB) dem LSSPLV Beiträge schuldet, bleibt eingetragen im Arbeitgeberrepertorium.

2.5. Aufsicht

Die Sozialkontrolleure und Sozialinspektoren des LSSPLV sind für die Kontrolle der Regelmäßigkeit der Einziehungen und Beitreibungen der Beiträge zuständig. Dazu verfügen sie über ein offizielles Dokument, das als Beweis für ihre Identifikation gilt, die sie bei jeder Inanspruchnahme während der Ausführung ihres Auftrags vorlegen müssen.

Die Mitglieder der Inspektion bieten den angeschlossenen Verwaltungen auch Auskünfte und Unterstützung, wenn sie bei der Vornahme ihrer Meldungen Schwierigkeiten begegnen.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie:

- zu jedem Zeitpunkt Tag oder Nacht ohne vorhergehende Benachrichtigung frei alle Arbeitsplätze besuchen, die ihrer Aufsicht unterliegen oder von denen sie redlicherweise vermuten können, dass dort Personen beschäftigt werden, die den Bestimmungen des Gesetzes unterliegen, über die sie die Aufsicht ausüben. Zu den bewohnten Räumen haben sie nur Zutritt, wenn ihnen der Richter des Polizeigerichts dazu vorher die Genehmigung erteilt.
- jede Untersuchung, Kontrolle und Vernehmung durchführen sowie Informationen einholen, die sie als erforderlich betrachten, um sich davon zu überzeugen, dass die Gesetzesbestimmungen, über die sie die Aufsicht ausüben, tatsächlich eingehalten werden. Aus diesem Anlass können sie in der Tat:
 - entweder allein oder gemeinsam oder in Anwesenheit von Zeugen den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten, Gewerkschaftsmitglieder, Mitglieder der Ausschüsse für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze, Arbeitnehmer, Berechtigten, Sozialversicherten sowie jede andere Person, deren Vernehmung sie für erforderlich halten, über alle Fakten befragen, die im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht erforderlich sind,
 - die Identitätsangaben von Personen notieren, die sich an den Arbeitsplätzen oder anderen Plätzen befinden, die ihrer Aufsicht unterliegen, und von denen sie redlicherweise vermuten können, dass sie Arbeitgeber, Angestellte oder Bevollmächtigte, Arbeitnehmer, Berechtigte oder Sozialversicherte sind, sowie von allen Personen, deren Erklärung sie im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht für erforderlich halten; dazu von diesen Personen verlangen, dass sie sich ausweisen oder versuchen, mit anderen Mitteln, einschließlich der Anfertigung von Fotos, Film- und Videoaufnahmen, die Identität dieser Personen zu ermitteln,
 - sich vor Ort alle Bücher, Register, Dokumente, Scheiben, Bänder oder alle anderen Informationsträger mit sozialen Daten zur Einsicht vorlegen lassen, die infolge der Gesetzgebungen, über die sie die Aufsicht ausüben, erstellt, aufbewahrt oder gespeichert werden müssen, und Auszüge, Abschriften, Ausdrucke, Kopien oder Vervielfältigungen davon machen oder sich diese gratis durch den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten zur Verfügung stellen lassen oder sogar egal welche der genannten Informationsträger gegen Empfangsbescheinigung pfänden,
 - sich vor Ort alle Bücher, Register, Dokumente, Disketten, Bänder oder alle anderen Informationsträger mit sozialen Daten zur Einsicht vorlegen lassen, die infolge der Gesetzgebungen, über die sie die Aufsicht ausüben, erstellt, aufbewahrt oder gespeichert werden müssen, und Auszüge, Abschriften, Ausdrucke, Kopien oder Vervielfältigungen davon machen oder sich diese gratis durch den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Bevollmächtigten zur Verfügung stellen lassen oder sogar egal welche der genannten Informationsträger gegen Empfangsbescheinigung pfänden,
 - Feststellungen durch Fotos, Film- und Videoaufnahmen.

Die Mitglieder der Inspektion haben das Recht, Auskünfte zu erteilen, um im Falle eines Verstoßes eine Frist zu setzen, innerhalb derer die Verwaltung ihre administrativen Verpflichtungen erfüllen muss, und ein Protokoll anzufertigen. Bis zum Nachweis des Gegenteils dient dieses Protokoll als Beweis, sofern innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Feststellung des Verstoßes eine Kopie vorgelegt wurde.

Bei der Ausübung ihrer Funktionen können die Mitglieder der Inspektion zur Unterstützung die Polizei einschalten.

2.3. Meldungen

2.3.1. Allgemeines: Das E-Government-Projekt der Sozialen Sicherheit

Im Rahmen der administrativen Vereinfachung haben die Einrichtungen der Sozialen Sicherheit verschiedene Meldeverfahren informatisiert. Dieses Projekt zur elektronischen Verwaltung (E-Government) der Sozialen Sicherheit zielt auf eine drastische Verringerung der administrativen Pflichten der Arbeitgeber, wodurch die Verwaltungsarbeit beschleunigt wird. Dieses Projekt wird folgende konkrete Ergebnisse hervorbringen:

- eine zahlenmäßige Verringerung der Meldeformulare,
- weniger Anlässe, aus denen der Arbeitgeber von den Einrichtungen der Sozialen Sicherheit kontaktiert wird, um Lohn- und Arbeitszeitangaben der Arbeitnehmer zu übermitteln,
- einen geringeren Zeitaufwand für das Ausfüllen der übrigen Meldungen (dies wird u. a. dadurch erreicht, dass die Zahl der durchzuführenden Rubriken gekürzt wird und Daten mit Bezug auf weit zurückliegende Zeitabschnitte nicht mehr abgefragt werden).

Das E-Government-Projekt beruht auf drei Eckpfeilern:

- eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (Dimona);
- der multifunktionellen Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAPPL),
- der Meldung von Sozialrisiken (MSR).

Neben den 3 Meldearten, die im Rahmen des E-Government-Projekts der Sozialen Sicherheit entwickelt wurden, sind die provinziellen und lokalen Verwaltungen gesetzlich verpflichtet, für ihre ehemaligen politischen Mandatsträger und in bestimmten Fällen für ihre ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder beim LSSPLV eine monatlich Pensionsmeldung einzureichen.

2.3.2. Dimona

2.3.2.1. Der Begriff „Dimona“

DIMONA (Déclaration IMmédiate – ONmiddellijke Aangifte) ist die Abkürzung für Unmittelbare Beschäftigungsmeldung. Es handelt sich um eine elektronische Meldung, die dazu dient, den Einrichtungen der Sozialen Sicherheit jeden Dienstantritt oder -austritt eines Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber unmittelbar zu melden. Alle in Belgien ansässigen Arbeitgeber, einschließlich der lokalen und provinziellen Verwaltungen, sind dazu verpflichtet, Dimona-Meldungen vorzunehmen (siehe 7.1.).

2.3.2.2. Der elektronische Personalbestand

Die Meldung – die Vornahme der Dimona-Meldungen – aller Personalmitglieder, mit denen die Verwaltung eine Arbeitsbeziehung unterhält, führt dazu, dass ein elektronischer Personalbestand angelegt wird, der die Beschäftigung innerhalb der Verwaltung umfassend wiedergibt.

2.3.2.3. Die Dimona-Meldung: Arten und Inhalt

Vier verschiedene Arten von Dimona-Meldungen können unterschieden werden, nämlich:

- eine Meldung des Dienstantritts eines Personalmitglieds,
- eine Meldung des Dienstaustritts eines Personalmitglieds,
- eine Meldung zur Änderung einer Dimona-Meldung,
- eine Meldung zur Löschung einer Dimona-Meldung.

In der Dimona-Meldung müssen die Identität des Arbeitgebers, die Identität des Personalmitglieds, die Eigenschaft des Personalmitglieds und das Datum des Dienstantritts und/oder Dienstaustritts angegeben werden.

2.3.2.4. Versand der Dimona-Meldung

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können die DimonaPPL-Meldungen auf folgenden Wegen übermitteln:

- über die Webanwendung;
- in Form strukturierter Berichte (FTP oder SFTP).

2.3.3. Der Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAPPL)

2.3.3.1. Allgemeines

Jede dem LSSPLV angeschlossene Verwaltung ist verpflichtet, beim Landesamt vierteljährlich eine multifunktionelle Quartalsmeldung für provinzielle und lokale Verwaltungen (DmfAPPL) als Nachweis über den Betrag der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge einzureichen.

2.3.3.2. Einreichungsfrist

Die Quartalsmeldung der sozialen Sicherheit muss beim LSSPLV vor Ablauf des Monats, der dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht, abgegeben werden:

1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
30. April	31. Juli	31. Oktober	31. Januar

Für die provinziellen und lokalen Verwaltungen, die sich zum Ausfüllen und Einreichen ihrer Sozialversicherungsmeldung an ein „Full Service“-Sekretariat wenden, verlängert sich diese Frist um 1 Kalendermonat: ihre Meldung ist vor Ablauf des 2. Monats, der dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht, einzureichen.

1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
31. Mai	31. August	30. November	28. Februar

2.3.3.3. Übermittlung der Meldung

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können die DmfAPPL beim LSSPLV einreichen:

- über die Web-Anwendung, die auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit (www.soziale-sicherheit.be) zur Verfügung steht. Diese Art der Meldung ist für Arbeitgeber bestimmt, die nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern (maximal 50) beschäftigen.
- in Form strukturierter Berichte, wie FTP oder SFTP. In solchen Fällen wird die Technik der Dateiübertragung genutzt. Für Verwaltungen oder Rechenzentren, die eine große Anzahl von Arbeitnehmern melden müssen, lohnt sich die Anwendung dieser Technik.

2.3.3.4. Auswirkungen fehlender, verspäteter, unvollständiger bzw. fehlerhafter Meldungen

Festlegung der geschuldeten Beiträge von Amts wegen

Für den Fall, dass innerhalb der erforderlichen Frist keine Meldung vorgenommen wird oder eine Meldung unvollständig oder fehlerhaft ist, setzt das LSSPLV den Betrag der geschuldeten Beiträge auf der Grundlage aller Elemente fest, die das LSSPLV bereits anhand zusätzlicher Auskünfte besitzt, die von der Verwaltung auf Verlangen des LSSPLV erteilt wurden.

Das LSSPLV kann die von der Verwaltung geschuldeten Beiträge auch auf der Grundlage des zuletzt angegebenen Betrages veranschlagen. Der etwaige Unterschied zwischen den tatsächlich geschuldeten und den veranschlagten Beträgen wird innerhalb des Monats nach Empfang der Meldung zurücküberwiesen. Über den Betrag der dadurch festgelegten Schulforderung wird die Verwaltung per Einschreiben in Kenntnis gesetzt.

Ggf. erstellen die Beamten der Inspektion die fehlende(n) Meldung(en) auf Kosten der säumigen Verwaltung.

2.3.3.5. Sanktionen aufgrund verspäteter Meldung

1. Sanktionen

Eine Verwaltung, die ihre Meldungen beim LSSPLV nicht innerhalb der gesetzlichen Fristen abgibt, wird mit Geldbußen belegt.

Falls die Verwaltung die Meldung nicht innerhalb der vorgesehenen Fristen vornimmt oder die geforderten Auskünfte nicht innerhalb von vierzehn Tagen erteilt, wird eine Pauschalentschädigung von 5 EUR geschuldet, die sich um 2,50 EUR für jeden Teilbetrag von 2.500 EUR für Beträge über 5.000 EUR erhöht.

2. Verzicht auf die Anwendung von Sanktionen

Das LSSPLV kann von der Anwendung der Sanktionen unter den vom Verwaltungsausschuss festgelegten und von den Ministern für soziale Angelegenheiten und des Innern genehmigten Bedingungen absehen, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt werden:

- Die vollständigen Meldungen und die gegebenenfalls geforderten Informationen wurden vor Ablauf des Quartals übermittelt, das dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht.
- Die Verwaltung hat
 - entweder die Meldungen während der vergangenen 24 Monate fristgerecht eingereicht,
 - oder den Nachweis erbracht, dass die nicht rechtzeitige Übermittlung der Meldungen oder der geforderten Informationen außerordentlichen Umständen zuzuschreiben ist.
 - Ausgenommen sind Umstände, mit denen eine vorsichtig und vorausschauend handelnde Verwaltung plötzlich, unerwartet und unvorhersehbar konfrontiert wird und die nicht auf einen Organisationsmangel in ihren Dienststellen zurückzuführen sind.
- Die Nichtübermittlung der Meldung oder der Informationen innerhalb der gesetzten Frist hat die reibungslose Arbeitsweise des LSSPLV nicht beeinträchtigt.

Das LSSPLV kann auf die Anwendung der Sanktion auch dann verzichten, wenn die Verwaltung nachweist, dass sie aufgrund einer hinreichend nachgewiesenen höheren Gewalt außerstande war, ihren Verpflichtungen innerhalb der gesetzten Frist nachzukommen.

Unter höherer Gewalt versteht man ein Ereignis, das sich dem Einfluss der Verwaltung entzieht und ohne ihrem Willen eintritt, redlicherweise nicht vorherzusehen war und menschlich unüberwindbar ist und aufgrund dessen sich die Verwaltung außerstande sieht, ihrer Verpflichtung innerhalb der gesetzten Frist nachzukommen. Außerdem darf sich die Verwaltung im Zusammenhang mit Ereignissen, die die fremde Ursache vorbereiten oder begleiten bzw. ihr vorangehen, nichts vorwerfen können.

2.3.4. Meldung von Sozialrisiken (MSR)

2.3.4.1. Der Begriff „Sozialrisiken“

Eine Meldung von Sozialrisiken (MSR) muss vorgenommen werden, wenn im Leben des Arbeitnehmers ein Ereignis eintritt, das Anlass geben kann zu:

- Entschädigungen, die bei der Ausführung der Kranken- und Invalidenversicherung (zum Beispiel im Falle einer langen Erkrankung und von Vaterschaftsurlaub) und bei der Ausführung der Mutterschaftsversicherung (zum Beispiel während des Schwangerschaftsurlaubs) geschuldet werden,
- Arbeitslosengelder, Zulagen zur Gewährleistung des Einkommens und Lohnzuschüsse.
- infolge eines Arbeitsunfalls geschuldete Entschädigungen.

Die o. a. Ereignisse werden „Sozialrisiken“ genannt, und die MSR sind zu dem Zeitpunkt vorzunehmen, an dem eines dieser Sozialrisiken auftritt.

2.3.4.2. Die Meldung von Sozialrisiken

Die MSR beziehen sich auf jedes Sozialrisiko und dies bedeutet, dass der Sektor Arbeitslosigkeit und der Sektor Krankengelder getrennte Formulare und Szenarien anwenden.

Der Arbeitgeber muss in der Meldung von Sozialrisiken zusätzliche Daten angeben, d. h. Daten, die im Netzwerk der Sozialen Sicherheit über die Quartalsmeldung der Sozialen Sicherheit nicht verfügbar sind. Die Einrichtungen der Sozialen Sicherheit benötigen diese zusätzlichen Informationen, um zuerst festlegen zu können, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung hat, und dann, um die Höhe der ggf. zu zahlenden Entschädigung festzulegen.

2.3.4.3. Übermittlung der Meldung von Sozialrisiken

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können der Sozialen Sicherheit die MSR auf drei Wegen übermitteln:

- über die Portalsite der Sozialen Sicherheit gemeldet werden (https://www.socialsecurity.be/site_de/home_default.htm) . Diese Meldeart ist für Arbeitgeber bestimmt, die nur eine geringe Anzahl von Meldungen vornehmen;
- Mittels Papierformulars, das der zuständigen Einrichtung der Sozialen Sicherheit zu übermitteln ist,
- In Form strukturierter Berichte, wie FTP oder SFTP. In solchen Fällen wird die Technik der Dateiübertragung genutzt. Für Verwaltungen oder Rechenzentren, die (wöchentlich) eine große Anzahl von Meldungen von Sozialrisiken vornehmen müssen, lohnt sich die Anwendung dieser Technik. Absender, die sich mit dem Gedanken befassen in diese Technik zu investieren, können mit dem Eranova Contact-Center Verbindung aufnehmen (Telefon: (02) 511 51 51).

Die Absender sind verpflichtet, die strukturierten Berichte unabhängig von ihrer Form mit einer digitalen Signatur zu versehen. Diese Signatur erfolgt in Form eines digitalen Zertifikats, das sowohl bei Belgacom als auch bei GlobalSign beantragt werden kann.

2.3.4.4. Meldungen von Sozialrisiken für die lokalen und provinziellen Verwaltungen

Für den **Sektor Arbeitslosigkeit** gelten folgende Szenarien:

- Szenario 1 – Meldung des Endes des Arbeitsvertrags oder Meldung der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie/Arbeitsbescheinigung;
- Szenario 2 – Meldung Feststellen Anspruch auf vorübergehende Arbeitslosigkeit;
- Szenario 3 - Monatliche Meldung angepasste Arbeit;
- Szenario 5 – Monatliche Meldung der Stunden der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;
- Szenario 6 – Monatliche Meldung der Teilzeitarbeit zur Berechnung der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens
- Szenario 8 – Monatliche Meldung der Arbeit im Rahmen eines Aktivierungsprogramms (Berufsübergangsprogramm oder Aktiva-Plan);
- Szenario 9 - Meldung zur Feststellung des Anspruchs auf Jugend- oder Seniorenurlaub;
- Szenario 10 - Monatliche Meldung der Stunden des Jugend- oder Seniorenurlaubs.

Für den **Sektor Entschädigungen** gelten folgende Szenarien:

- Szenario 1 – Meldung von Arbeitsunfähigkeit, Mutterschaftsruhe, vollständiger bzw. teilweiser Fernhaltung von der Arbeit als Maßnahme des Mutterschutzes, Vaterschaftsurlaub (Art. 39, sechster Absatz des Arbeitsgesetzes vom 16-3-1971), Vaterschaftsurlaub (Art. 30, § 2 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge) und Adoptionsurlaub.
- Szenario 2 – Monatliche Meldung im Falle der Wiederaufnahme der angepassten Arbeit im Laufe einer Periode von Arbeitsunfähigkeit, Ausübung der angepassten Arbeit im Rahmen einer Mutterschutzmaßnahme und Fortsetzung einer Aktivität bei einem der beiden Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer bei zwei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt ist und nur bei einem dieser beiden Arbeitgeber von der Arbeit ferngehalten wird,
- Szenario 3 - Bescheinigung im Hinblick auf die Entschädigung von Stillpausen.
- Szenario 5 – Jährliche Meldung der Urlaubstage,
- Szenario 6 - Meldung der Arbeitswiederaufnahme,
- Szenario 7 – Antragsformular MSR.

Für den **Sektor Arbeitsunfälle** muss die provinzielle oder lokale Verwaltung, die in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors fällt, oder ihr Versicherungsunternehmen für jeden Arbeitsunfall eines Personalmitglieds eine Meldung des sozialen Risikos vornehmen. Die MSR umfasst die Angaben auf dem Meldeformular, das ärztliche Attest und die Angaben zur Unfallübernahme.

2.3.4.5. Zusätzliche Informationen über die MSR

Für jedes einzelne Szenario können die administrativen Anweisungen sowie die technischen Daten (einschließlich der strukturierten Anlagen) abgefragt werden auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit gemeldet (https://www.socialsecurity.be/site_de/home_default.htm) .

Für weitere ergänzende technische Informationen kann die Verwaltung mit den Personen des Info-Dienstes der jeweiligen Sektoren Kontakt aufnehmen, deren Kontaktangaben auf der vorgenannten Portalsite zu finden sind. Auch das Contact-Center Eranova kann kontaktiert werden:

Telefon: (02) 511 51 51)

Kontaktformular (https://www.socialsecurity.be/web4/contactform/site_de/enterprise/contact.jsp?targetApplics=drsOther) www.soziale-sicherheit.be / Arbeitgeber LSSPLV / Meldung Sozialrisiko.

2.3.5. Die Pensionsmeldung

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen sind gesetzlich dazu verpflichtet, für ihre ehemaligen politischen Mandatsträger und in bestimmten Fällen für ihre ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder monatliche eine Pensionsmeldung vorzunehmen.

Über diese monatliche Meldung werden dem Pensionskataster die notwendigen Angaben übermittelt im Hinblick auf die Berechnung der KIV-Einbehaltung von 3,55 % (siehe 5.6.1.) und der Solidaritätseinbehaltung von den Pensionen und ergänzenden Pensionsvorteilen (siehe 5.6.2.).

Alle Meldungen und Regularisierungen bezüglich der Einbehaltungen von Pensionen sind direkt bei Smals, Pensionskataster, zu Händen Frau Ingrid Vandroogenbroeck (Telefon 02 / 787 58 46), einzureichen.

Der Einzug der KIV- und Solidaritätsbeiträge erfolgt weiterhin durch monatliche Rechnungen des LSSPLV.

Für die Verwaltungen, die eine automatische Abbuchung der Beiträge von ihrem Konto bei der Belfius-Bank genehmigen, wird der Betrag mit dem 5. des Monats, der dem Rechnungsdatum folgt, als Wertstellungsdatum automatisch einbehalten. Beispiel: die Einbehaltungen auf Pensionen vom Juli werden im August berechnet, im September in Rechnung gestellt und am 5. Oktober abgebucht.

Verwaltungen, die ihre Einbehaltungen auf Pensionen selbst bezahlen, werden gebeten, die monatliche Rechnung abzuwarten und die Zahlung ausschließlich mit dem beigefügten Überweisungsformular auszuführen.

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen müssen die Pensionsmeldung bei Smals innerhalb einer Frist von höchstens acht Werktagen ab dem Monat einreichen, der auf den Monat der Zahlung der Pension oder des ergänzenden Vorteils folgt.

Für zusätzliche Unterstützung beim Ausfüllen der Pensionsmeldung kann [das Pensionskataster](#) auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit abgefragt werden.

2.3.6. Der Dienstleister und das „Full Service“-Sekretariat

Im Hinblick auf die Erstellung und Vornahme der verschiedenen Meldungen, die für das LSSPLV erledigt werden müssen, stehen den lokalen und provincialen Verwaltungen drei Möglichkeiten zur Auswahl:

- Die Verwaltungen können entscheiden, die Meldungen in Eigenregie vorzunehmen, ggf. mittels eines oder mehrerer Programme, die bei einem Softwarebüro erworben wurden.
- Die Verwaltungen können die Hilfe eines so genannten „Dienstleisters“ in Anspruch nehmen. Ein Dienstleister ist eine Rechts- bzw. natürliche Person, die nicht mit administrativen Aufgaben der Verwaltung betraut ist und mit der die Verwaltung einen Vertrag abgeschlossen hat. Dabei kann es sich um einen anderen öffentlichen Dienst, ein Rechenzentrum oder andere Vermittler handeln, die die Verwaltung bei der administrativen Aufgaben im sozialen Bereich unterstützen. Aufgrund dieses Vertrags mit der Verwaltung und einer Identifizierung beim LSSPLV über das Formular "Einstellung des lokalen Verwalters und des Dienstleisters" erhält der Dienstleister Zugriff auf die gesicherten Anwendungen der Sozialen Sicherheit in Bezug auf die Daten der Verwaltung.
- Die Verwaltungen können sich an ein „Full Service“-Sekretariat wenden.

Das „Full Service“-Sekretariat (FSS) wird unter strengen Bedingungen Rechenzentren verliehen, die im Namen und für Rechnung der provincialen und lokalen Verwaltungen die Verpflichtungen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit erfüllen.

Das „Full Service“-Sekretariat (FSS) wird der Ansprechpartner für das LSSPLV, welches das Ergebnis der Bearbeitung der verschiedenen Meldungen (wie die Dimona-Meldung und die Sozialversicherungsmeldung) an das FSS weiterleitet.

Um als FSS akzeptiert zu werden, sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Ein FSS muss mindestens 5 Verwaltungen oder mindestens 2 Verwaltungen mit zusammen mindestens 1 000 Arbeitnehmern vertreten.
- Das Ergebnis des LSSPLV (Berechnungsberichte und Fehlermeldungen für die Sozialversicherungsmeldungen, DIMONA-Meldungen) ist vom FSS zu verarbeiten, zu verbreiten und ggf. zu verbessern.
- Ein FSS muss verschiedene Dateiübertragungen mittels der vorgeschriebenen elektronischen Übertragungswege durchführen.
- Ein FSS muss sich gemäß dem Gesetz vom 08.12.1992 verpflichten, die Privatsphäre zu wahren.

Der Status als FSS ist mit einer Reihe von Vorteilen verbunden. Dazu gehören:

- Ein zusätzlicher Kalendermonat für das Einreichen der Sozialversicherungsmeldung (hierdurch werden zahlreiche Regularisierungen vermieden).
- Teilnahme an einer regelmäßigen strukturellen individuellen Beratung mit dem LSSPLV,
- geschäftlicher Nutzen durch Gebrauch des Titels FSS.

Ein FSS besteht unabhängig und ist kein Bevollmächtigter des LSSPLV, ist jedoch an die Weisungen des Landesamtes gebunden, das eine gewisse Aufsicht über seine Arbeitsweise ausübt. Obwohl das FSS Bevollmächtigter der ihm angeschlossenen Arbeitgeber ist und ihre Aufträge ausführt, ist es verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die ausgeführten Aufträge die gesetzlichen und rechtlichen Bestimmungen erfüllen.

Nur der Arbeitgeber selbst bleibt jedoch zivil- und strafrechtlich haftbar für die Nichteinhaltung seiner Verpflichtungen im Rahmen der Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit. Da der Arbeitgeber für die Einreichung einer vollständigen Meldung verantwortlich ist, kann er für die Erfüllung seiner Sozialversicherungsverpflichtungen eines Quartals nur einem einzigen Dienstleister oder FSS angeschlossen sein. In der Praxis kann die Quartalsmeldung nur von einem Dienstleister oder einem FSS eingereicht werden.

Unrichtige oder unvollständige Angaben über die Beziehung zwischen einer Verwaltung und einem Dienstleister oder einem „Full Service“-Sekretariat im LSSPLV-Arbeitgeberrepertorium können zur Ablehnung einer DmfAPPL und einer Sanktion aufgrund verspäteter Meldung führen. Jede Änderung am Kundenbestand eines Dienstleisters oder eines „Full Service“-Sekretariat muss unverzüglich dem Büro Arbeitgeberrepertorium (repertoppl@rszppo.fgov.be) des LSSPLV gemeldet werden. Spätestens am letzten Tag des Quartals, für das ein neuer Vertrag mit einer lokalen oder provincialen Verwaltung

abgeschlossen oder ein bestehender Vertrag beendet wird, muss dies mit einem Formular R2 beim LSSPLV bestätigt werden.

2.4. Zahlung der Beiträge

2.4.1. Allgemeines

Bei jeder Zahlung von Löhnen, Pensionen oder zusätzlichen Pensionsvorteilen an ihre Arbeitnehmer und/oder Pensionierten muss die Verwaltung den Betrag der geschuldeten persönlichen Beiträge einbehalten. Die Verwaltung muss diese persönlichen Beiträge zusammen mit den für den Lohn geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen dem LSSPLV innerhalb der vorgesehenen Fristen überweisen. Mit anderen Worten, die Verwaltung ist für die Zahlung aller dem LSSPLV geschuldeten Beiträge verantwortlich. Dies bedeutet, dass die Verwaltung, falls sie es versäumt, den Lohnbeitrag des Personalmitglieds rechtzeitig einzubehalten, verpflichtet ist, den betreffenden Beitrag und/oder die betreffenden Abzüge zu übernehmen und dem LSSPLV zu überweisen.

2.4.2. Zahlungsmodalitäten

2.4.2.1. Automatische Einbehaltung durch das LSSPLV

Die Verwaltung kann dem LSSPLV die Genehmigung erteilen, die dem LSSPLV geschuldeten Beiträge an jedem Fälligkeitsdatum automatisch von dessen Konto abzubuchen.

Falls die Verwaltung diese Genehmigung zur automatischen Einbehaltung erteilt, muss sie nichts unternehmen: Die geschuldeten Beträge, ausgenommen Sanktionen und Versandkosten der Sozialkontrolleure und der Sozialinspektoren, werden für Rechnung der Verwaltung bei der Belfius-Bank einbehalten. Dies geschieht jeweils mit vorgeschriebenem Wertstellungsdatum.

Das Verfahren des automatischen Abzugs garantiert eine richtige und regelmäßige Einziehung der geschuldeten Beiträge. Außerdem können die Zahlungstermine jederzeit eingehalten werden, wodurch die Beitragserhöhungen und Verzugszinsen aufgrund verspäteter Zahlung gemäß Artikel 14 des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985 vermieden werden können.

2.4.2.2. Überweisungen durch die Verwaltung

Falls sich die Verwaltung nicht für das automatische Abbuchungsverfahren entschieden hat, muss sie die rechtzeitige und ordnungsgemäße Zahlung der Beiträge sicherstellen. Diese Beiträge sind auf das Konto des LSSPLV bei der Belfius-Bank zu überweisen.

Das Überweisungsformular muss folgende Angaben umfassen:

- die einheitliche Unternehmensnummer der Verwaltung, die von der Zentralen Unternehmensdatenbank erteilt wurde,
- das Quartal oder den Monat und das Jahr, worauf sich der Zahlbetrag bezieht,
- die Art des Zahlbetrags (z. B. Vorauszahlung, Saldo und Regularisierung von Sozialversicherungsbeiträgen, Pensionsabzüge...).

Jede Zahlung, die oben genannte, zur Identifizierung benötigte Auskünfte nicht enthält, wird gemäß Artikel 13 des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985 automatisch zur ältesten Schuld hinzugerechnet.

2.4.3. Verrechnungssystem und Zahlungsfristen

2.4.3.2. Die monatliche Rechnung

Die monatliche Rechnung wird Anfang jedes Monats erstellt und ist am 5. des der Ausfertigung folgenden Monats zahlbar. Jede Zahlung, die außerhalb der vorgesehenen Fristen ausgeführt wird, wird mit einer Erhöhung von 10% auf den geschuldeten Betrag und Verzugszinsen auf der Grundlage des gesetzlichen Zinssatzes, gerechnet ab dem Fälligkeitsdatum des tatsächlichen Zahlungsdatums, bestraft. Der gesetzliche Zinssatz für soziale Angelegenheiten entspricht dem Steuerzinssatz und wird für das Jahr 2014 auf 2,75% festgelegt.

Auf die monatliche Rechnung werden die Beträge zusammengefasst, die während eines Monats für die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen gebucht sind. Gleichzeitig wird die Vorauszahlung für den Monat angegeben, der der Rechnungsstellung folgt. Der Betrag dieser Vorauszahlung entspricht einem Drittel der Summe der Beiträge des entsprechenden Quartals im vorausgegangenen Kalenderjahr.

VORSCHÜSSE UND SALDI - Angaben und Betrag der Beiträge

Betrag	Angaben erstes Quartal	Angaben zweites Quartal	Angaben drittes Quartal	Angaben viertes Quartal
erster monatlicher Vorschuss von 33 %	5. Januar	5. April	5. Juli	5. Oktober
zweiter monatlicher Vorschuss von 33 %	5. Februar	5. Mai	5. August	5. November
dritter monatlicher Vorschuss von 33 %	5. März	5. Juni	5. September	5. Dezember
Saldo des Quartals	be- und verrechnet nach dem Einreichen der DmfAPPL	be- und verrechnet nach dem Einreichen der DmfAPPL	be- und verrechnet nach dem Einreichen der DmfAPPL	be- und verrechnet nach dem Einreichen der DmfAPPL

Die monatliche Rechnung umfasst folgende Beiträge:

- die Sozialversicherungsbeiträge (Vorschüsse, Saldi und Regularisierungen);
- die Basispensionsbeiträge für den solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV,
- Die Regulierungsbeiträge für den solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV bei der verspäteten definitiven Ernennung eines vertraglich angestellten Personalmitglieds,
- die Beiträge für den kollektiven Sozialdienst oder für den kollektiven Sozialdienst - Flandern (Vorschüsse, Saldi und Regularisierungen),
- die Beiträge für den Sozialdienst der integrierten Polizei (Vorschüsse, Saldi und Regularisierungen),
- die für die Gewährung und Zahlung einer Gewerkschaftsprämie geschuldeten Beiträge,
- die ZIV-Einbehaltungen von Pensionen,
- die Solidaritätseinbehaltungen von Pensionen,
- die Erstattung der Beiträge für Gewerkschaftsabgeordnete,
- die Inspektionskosten für von Amts wegen vorgenommene Meldungen.

Die Rechnung enthält auch etwaige Erstattungen, die von dem von einem Arbeitgeber geschuldeten Gesamtbetrag direkt abgezogen werden.

Mit Ausnahme des Betrags der monatlichen Vorauszahlung werden die auf der Rechnung angegebenen Beträge der Beiträge- über den Berechnungsbericht - der Verwaltung oder dem Rechenzentrum, das die DmfAPPL für Rechnung der Verwaltung vornimmt, bereits vorher mitgeteilt. Die monatliche Rechnung umfasst die Referenzen und Daten der Berechnungsberichte und gibt auch eine Beschreibung jedes Einzelbetrags. Außerdem wird unterschieden zwischen den Beträgen, die von der Verwaltung geschuldet werden, und denen, die zurückgezahlt werden sollen.

Bezüglich der Zahlung wird unterschieden zwischen

- den Mitgliedern, die eine automatische Abbuchung der Beiträge von ihrem Konto bei der Belfius-Bank genehmigen:

- dem am Rechnungsende vermerkte Gesamtbetrag, der mit dem 5. des Monats, der dem Rechnungsdatum folgt, als Wertstellungsdatum automatisch einbehalten wird;
- Mitgliedern, die für die Zahlung selbst aufkommen:
 - Der Zahlungsauftrag muss folgende Angaben umfassen: den zu zahlenden Betrag, das Fälligkeitsdatum, das Bankkonto des LSSPLV und die strukturierte Mitteilung.

Das Verfahren des automatischen Abzugs bietet den Vorteil, dass die richtige und regelmäßige Einziehung der geschuldeten Beiträge gesichert ist und dass die Zahlungsfristen umfassend berücksichtigt werden. Die automatische Einbehaltung verhindert die Anwendung von Erhöhungen und Verzugszinsen, berechnet nach dem gesetzlichen Zinssatz gemäß Artikel 14 des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985. Um eine Erlaubnis für die automatische Einhaltung zu erteilen, muss Teil 5 des Formulars R1, das von der Website des LSSPLV heruntergeladen werden kann, vollständig ausgefüllt und unterschrieben eingereicht werden.

2.4.3.3. Rechnung für Sanktionen

Alle Beträge, die als Sanktion für die verspätete Einreichung der Meldung oder verspätete Zahlung der Beiträge geschuldet werden, sind auf einer gesonderten Rechnung ausgewiesen, der „Rechnung für Sanktionen“. Die Rechnung ist bis zum 5. des auf das Rechnungsdatum folgenden Monats zu zahlen.

Vor der Rechnung für Sanktionen erhält die Verwaltung ein Schreiben, in der die Art der Sanktion (verspätete Meldung oder verspätete Zahlung) und der Betrag angegeben sind.

Der Rechnung für Sanktionen wird stets ein Überweisungsformular beigelegt, das für die Zahlung zum angegebenen Datum unbedingt zu verwenden ist. Dies gilt auch für Mitglieder, die eine automatische Abbuchung genehmigen.

Im Falle der Anwendung von Sanktionen bei verspäteter Zahlung wird der Gesamtbetrag der Monatsrechnung und nicht mehr jeder Teilbetrag mit einer Sanktion belegt.

2.4.4. Folgen bei Nichtzahlung oder verspäteter Zahlung

2.4.4.1. Einbehaltung von Amts wegen

1. Allgemeines

Mangels Zahlung innerhalb der gesetzten Frist kann das LSSPLV den fälligen Betrag von der Schuldforderung von Amts wegen ganz oder teilweise abziehen.

Vor der Einbehaltung von Amts wegen mahnt das LSSPLV die Verwaltung per Einschreiben:

- spätestens 10 Tage nach Empfang der Mahnung die Schuld zu begleichen, mit dem Fälligkeitsdatum der Schuldforderung als Wertstellungsdatum,
- oder innerhalb derselben Frist ihren Einwand im Zusammenhang mit der Begründetheit der Forderung vorzubringen. Der Einwand ist per Einschreiben an den Generalverwalter des LSSPLV zu richten. Innerhalb von 60 Tagen nach Empfang dieses Schreibens befindet der Verwaltungsausschuss über die Zulässigkeit und Begründetheit des Einwands.

Erfüllt die Verwaltung die vorgenannten Voraussetzungen nicht, so wird die Einbehaltung von Amts wegen ohne Formalitäten und auf einfachen Antrag des Generalverwalters des LSSPLV, seines beigeordneten Generalverwalters oder der von ihm angegebenen Person abgebucht. Das Wertstellungsdatum ist das Datum der fälligen Schuldforderung.

2. Fälle, in denen das LSSPLV von der Einbehaltung von Amts wegen der geschuldeten Beiträge absieht

Das LSSPLV kann innerhalb der Grenzen einer Ordnung, die vom Verwaltungsausschuss ausgearbeitet und von den Ministern des Innern und der Sozialen Angelegenheiten bestätigt wurde, von der Einbehaltung von Amts wegen absehen.

2.4.4.2. Sanktionen

Die Verwaltungen sind verpflichtet, dem LSSPLV die geschuldeten Beiträge innerhalb der gesetzlichen Fristen zu zahlen. Die Nichterfüllung dieser Fristen führt zur Anwendung folgender Geldsanktionen:

- eine Beitragserhöhung in Höhe von 10 % des Betrags, der nicht innerhalb der gesetzlichen Frist gezahlt wurde;
- einen Verzugszins, der zum gesetzlichen Zinssatz für soziale Angelegenheiten ab dem Ende dieser Frist bis zum Zahlungstag berechnet wird.

Diese Sanktion tritt von Rechts wegen in Kraft, sobald die Zahlung nicht innerhalb der gesetzten Frist ausgeführt wird. Die Tatsache, dass anschließend eine Einbehaltung von Amts wegen vorgenommen wird, führt nicht zur Befreiung von den Erhöhungen der Beiträge oder Verzugszinsen.

2.4.4.3. Nichtanwendung von Sanktionen

Das LSSPLV kann unter den von seinem Verwaltungsausschuss festgelegten und vom Minister des Innern und des Ministers der sozialen Angelegenheiten genehmigten Bedingungen von der Anwendung der genannten Beitragserhöhungen und/oder Verzugszinsen ganz absehen, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt werden:

- Der geschuldete Betrag wird vor Ablauf des Quartals übermittelt, das dem Quartal folgt, auf das sich die Meldung bezieht.
- Die Verwaltung hat die Zahlungen während der abgelaufenen zwölf Monate rechtzeitig vorgenommen.
- Die Nichtzahlung innerhalb der festgesetzten Frist hat der regelmäßigen Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge und der Familienbeihilfen nicht entgegengestanden.

Das LSSPLV kann auf die Anwendung der Sanktion auch dann verzichten, wenn die Verwaltung nachweist, dass sie aufgrund einer hinreichend nachgewiesenen höheren Gewalt (siehe 2.3.3.5.) außerstande war, ihren Verpflichtungen innerhalb der gesetzten Frist nachzukommen. Dann verringert sich die Sanktion um 100%.

Das LSSPLV kann unter den von seinem Verwaltungsausschuss festgelegten und vom Minister des Innern und des Ministers der sozialen Angelegenheiten genehmigten Bedingungen von der Anwendung der genannten Beitragserhöhungen und/oder Verzugszinsen ganz oder teilweise absehen, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der geschuldete Betrag wird innerhalb von 30 Tagen nach dem auf der Rechnung angegebenen Fälligkeitstag gezahlt.
- Die Verwaltung hat
 - den Nachweis erbracht, dass die Nichtzahlung innerhalb der gesetzten Frist außerordentlichen Umständen zuzuschreiben ist. Dann verringern sich der Beitragsaufschlag um maximal 50 % und die Verzugszinsen um maximal 25 %.
 - eine Erlaubnis für die monatliche automatische Einbehaltung eingereicht, wenn sie nicht unter die Regelung der automatischen Einbehaltung fiel, und diese Regelung 12 Monate lang nicht geändert. Dann verringern sich der Beitragsaufschlag um maximal 50 % und die Verzugszinsen um maximal 25 %.
- Die Nichtzahlung innerhalb der festgesetzten Frist hat der regelmäßigen Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge und der Familienbeihilfen nicht entgegengestanden.

2.4.5. Festsetzung der monatlichen Vorauszahlungen der Beiträge zur sozialen Sicherheit

Die Verwaltung muss als Vorauszahlung auf den Gesamtbetrag der für das Quartal geschuldeten (persönlichen und Arbeitgeber-) Beiträge zur sozialen Sicherheit innerhalb der ersten 5 Tage jedes Monats dieses Quartals einen vom LSSPLV festgesetzten Betrag überweisen.

Der Betrag der 3 monatlichen Vorschüsse für ein Quartal entspricht einem Drittel der Beiträge, die die Verwaltung für das entsprechende Quartal des vorausgegangenen Jahres dem LSSPLV geschuldet hatte.

Für den Fall, dass ein Mitglied erstmals Beiträge für ein Quartal schuldet (z. B. Gründung einer neuen lokalen Verwaltung oder lokale Verwaltung, die zum ersten Mal Personal einstellt), sowie für den Fall, dass eine Verwaltung dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV beitrifft, kann das LSSPLV diese monatlichen Vorauszahlungen auf der Grundlage der für das laufende Jahr veranschlagten Beträge für ein Jahr festlegen. Für diesen Fall wird der als monatliche Vorauszahlung zu zahlende Betrag der betreffenden Verwaltung per Einschreiben mitgeteilt.

In allen Fällen kann aus verschiedenen Gründen (Umstrukturierung, Einstellung oder Entlassung von Personal usw.) der Betrag der Vorauszahlungen entweder auf Initiative des LSSPLV oder durch einen mit Gründen versehenen schriftlichen Antrag der Verwaltung im Laufe des Jahres geändert werden. Das LSSPLV teilt der lokalen Verwaltung den Betrag der neuen Vorauszahlung mit.

2.4.6. Verjährungsfristen

2.4.6.1. Die Verjährungsfristen der Beiträge auf den Lohn

Eine DmfAPPL muss grundsätzlich (ungeachtet der zusätzlichen Frist für ein FSS) vom Arbeitgeber spätestens am letzten Tag des Monats nach einem Quartal eingereicht werden.

Die Verjährungsfrist der Schuldforderungen des LSSPLV beginnt nach dem Ablauf der gesetzlichen Meldefrist, mit anderen Worten ab dem ersten Tag des zweiten Monats nach einem Quartal. Innerhalb der Verjährungsfrist können der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter die eingereichte Meldung noch ändern.

Schuldforderungen des LSSPLV in Bezug auf die Beiträge zur sozialen Sicherheit, damit gleichgesetzte Beiträge und Pensionsbeiträge verjähren nach Ablauf von 3 Jahren, beginnend mit dem Tag, an dem sie fällig sind. Forderungen gegenüber dem LSSPLV zur Erstattung vorgenannter nicht geschuldeter Beiträge verjähren ebenfalls nach Ablauf von 3 Jahren, beginnend mit dem Tag der Zahlung. Die Schuldforderungen des LSSPLV in Bezug auf die lokalen Polizeizonen verjähren erst nach 7 Jahren, aber für die Schuldforderungen ab 01.01.2010 wird die Frist auf 3 Jahre verkürzt.

Die Verjährungsfrist verlängert sich auf 7 Jahre, wenn die Forderungen des LSSPLV auf eine von Amts wegen vorgenommene Regularisierung nach Feststellung betrügerischer Handlungen oder falschen oder absichtlich unvollständigen Erklärungen durch den Arbeitgeber zurückzuführen sind.

Bei der betrügerischen Unterwerfung einer Person unter die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer verfügt das Landesamt über eine Frist von 7 Jahren ab dem ersten Tag des Quartals nach dem Quartal, in welchem der Verstoß begangen wurde, um die betrügerische Sozialversicherungspflicht als nichtig zu erklären oder um den Betroffenen von Amts wegen beim tatsächlichen Arbeitgeber der sozialen Sicherheit zu unterwerfen.

Schuldforderungen gegenüber dem LSSPLV in Bezug auf die nach Ablauf von 3 Jahren verjäherten Pensionsabzüge, beginnend mit dem Tag der Zahlung der Pension oder des zusätzlichen Vorteils. Forderungen gegenüber dem LSSPLV zur Erstattung vorgenannter nicht geschuldeter Beiträge verjähren nach Ablauf von 3 Jahren, beginnend mit dem Tag der Überweisung.

Sowohl der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter als auch das LSSPLV können die Verjährung der Forderungen durch ein Einschreiben, durch eine gerichtliche Ladung oder durch eine Schuldanerkennung unterbrechen. Bei einer Verjährungsunterbrechung beginnt eine neue Verjährungsfrist ab dem Tag nach der Unterbrechung.

2.4.6.2. Die Verjährungsfristen der Prämien

Die Verjährungsfrist für Forderungen von und gegenüber dem LSSPLV betreffend die Prämien für bezuschusstes Vertragspersonal, die Beteiligungen im Rahmen des Programms zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor (FBI-Arbeitnehmer) und die jährlichen Zulagen für die Programme bezüglich Sicherheit und Kriminalitätsprävention, bleibt auf 5 Jahre festgesetzt.

2.4.6.3. Die Verjährungsfristen der Beiträge für Lohnrückstände

Die Lohnrückstände müssen spätestens im Monat gemeldet werden, nachdem der Arbeitgeber das Anrecht des Arbeitnehmers auf Lohnrückstände anerkennt hat oder das Anrecht wird durch eine gerichtliche Entscheidung durchgesetzt.

Die Anerkennung durch den Arbeitgeber ergibt sich aus einer schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers oder aus der tatsächlichen Zahlung des Lohnrückstands.

Die richterliche Entscheidung geht aus einer Kopie des Urteils oder des Beschlusses hervor.

Die Verjährungsfrist für die Beiträge für Lohnrückstände beginnt zu dem Zeitpunkt, an dem die angegebene Zahlungsfrist abgelaufen ist, das heißt ab dem ersten Tag des zweiten Monats nach dem Monat, in welchem:

- der Arbeitgeber das Anrecht des Arbeitnehmers anerkennt;
- in dem die gerichtliche Entscheidung rechtskräftig geworden ist.

Beispiel: Das Anrecht eines Arbeitnehmers auf Lohnrückstände für das erste Quartal 2007 wird durch einen Arbeitgeber am 15.09.2008 anerkannt. Die Meldung ist bis spätestens am 31.10.2008 einzureichen. Die Frist für die Verjährung der Beiträge beginnt am 01.11.2008 und endet am 31.10.2011.

2.4.6.4. Die Verjährungsfrist der Beiträge für eine Vertragsbruchentschädigung

Die Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses muss spätestens am letzten Tag des Monats nach dem Quartal, in welchem diese Entschädigungen geschuldet werden, gemeldet werden.

Für eine ausstehende Vertragsbruchentschädigung gilt dieselbe Regelung wie für Lohnrückstände. Sie muss spätestens im Monat nach dem Monat, in welchem die Vertragsbruchentschädigung geschuldet wird, gemeldet werden.

Die Verjährungsfrist beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem die oben genannte Zahlungsfrist abgelaufen ist.

2.6. Erstbeschäftigungsverpflichtung

2.6.1 Die gesetzliche Verpflichtung

Die Startbahnverpflichtung ist die obligatorische Beschäftigung einer Reihe junger Arbeitnehmer. Jede junge Person, die am letzten Tag des Quartals noch nicht 26 Jahre alt ist, kommt dafür in Betracht.

Jede provinzielle und lokale Verwaltung, die am 30. Juni des vorangegangenen Jahres mindestens 50 Arbeitnehmer im Dienst hatten, ist verpflichtet, eine Reihe zusätzlicher junger Arbeitnehmer in der Größenordnung von 1,5 % des Personalbestands einzustellen, der während des zweiten Quartals des vorausgegangenen Jahres, in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt, beschäftigt war.

Nur eine provinzielle oder lokale Verwaltung, die die Erstbeschäftigungsverpflichtung erfüllt, hat Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung junger Arbeitnehmer (siehe 6.2.5.).

Die provinzielle oder lokale Verwaltung, die einem Sanierungsplan oder einem Verwaltungsplan unterliegt oder sich in finanziellen Schwierigkeiten befindet, kann unter bestimmten Bedingungen von (einem Teil) der Beschäftigungsverpflichtung befreit werden. Die Befreiung kann für eine Periode von höchstens acht Quartalen gewährt werden.

Ein Arbeitgeber, der im Rahmen des Sekundarunterrichts, des Erwachsenenunterrichts, der Mittelstandsausbildung oder der Berufsausbildung für Jugendliche eine Reihe von Praktikumsplätzen anbietet, wird von seiner Erstbeschäftigungsverpflichtung zu einem Drittel befreit. Um diese teilweise Befreiung zu erhalten, muss der Arbeitgeber beim Minister der Beschäftigung einen Antrag einreichen. Die Befreiung kann für eine Periode von höchstens vier Quartalen gewährt werden.

Die Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (BASK) ist damit beauftragt, die Befreiungen von der Beschäftigungsverpflichtung zu überwachen und ist letztlich dafür zuständig, zu überprüfen, ob ein Arbeitgeber die Erstbeschäftigungsverpflichtung erfüllt oder nicht.

Der Arbeitgeber, der die Erstbeschäftigungsverpflichtung nicht erfüllt, schuldet dem FÖD BASK eine Ausgleichsentschädigung.

Weitere Informationen über die Erstbeschäftigungsverpflichtung oder die Bedingungen für die Befreiung finden Sie auf der Website des FÖD BASK (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=7086>) .

2.6.2. Die Berechnung der Beschäftigungsverpflichtung

Das LSSPLV kontrolliert die Beschäftigungsverpflichtung anhand der Daten, die der Arbeitgeber in der Dmfa-Meldung angibt, in drei Schritten:

- die Berechnung des Personalbestands im zweiten Quartal des vorangegangenen Jahres;
- die Berechnung der Anzahl junger Arbeitnehmer im laufenden Quartal;
- die Kontrolle, ob die Anzahl junger Arbeitnehmer im laufenden Quartal mehr als 1,5 % des Personalbestands im zweiten Quartal des vorangegangenen Jahres beträgt.

Der Personalbestand und die Anzahl junger Arbeitnehmer werden in Vollzeitäquivalenten (= VZÄ) berechnet.

Ausgeschlossen von der Berechnung der Erstbeschäftigungsverpflichtung sind:

- das Personal der Unterrichtsanstalten;
- das Personal, das keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen hat (= freigestellte Ärzte);
- bestimmte Sonderkategorien, die keine Arbeitnehmer sind (Studenten, Betreuer, Tageseltern, Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr usw.).

2.6.2.1 Berechnung des Personalbestands

Der Personalbestand einer Verwaltung ist die Summe der Vollzeitäquivalent-Bruchzahlen (VZÄ-Bruchzahlen) aller Arbeitnehmer, die in der DmfAPPL am 30. Juni des vorangegangenen Jahres angegeben wurden und für die die Verwaltung die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge im Sinne von Artikel 38, §§ 2, 3 und 3bis des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer, die schuldete.

Alle Jugendlichen, die bis einschließlich am letzten Tag des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden, mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt werden, gehören ebenso wenig zum Personalbestand und sind von der Berechnung ausgeschlossen.

2.6.2.2 Die Berechnung der Anzahl junger Arbeitnehmer in einem Quartal

Die Anzahl junger Arbeitnehmer ist die Summe der VZÄ-Bruchzahlen, berechnet je individuellen Arbeitnehmer. Alle jungen Personen, deren Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist, werden bis einschließlich am letzten Tag des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden, berücksichtigt.

Von der Berechnung ausgeschlossen sind:

- Arbeitnehmer, die am ersten Tag des Quartals älter als 26 Jahre sind;
-
- gering qualifizierte Jugendlicher, die im Sozialwirtschaftssektor gemäß dem Solidaritätspakt zwischen den Generationen eingestellt wurden.

Die VZÄ-Bruchzahlen werden für die folgenden drei Kategorien von Jugendlichen doppelt angerechnet:

a. Personen ausländischer Herkunft

Mit Person ausländischer Herkunft ist jede Person gemeint, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Staates hat, der zur Europäischen Union gehört, oder jede Person, von der mindestens ein Elternteil diese Staatsangehörigkeit nicht hat oder zum Todeszeitpunkt nicht hatte, oder die Person, von der mindestens zwei der Großeltern diese Staatsangehörigkeit nicht haben oder zum Todeszeitpunkt nicht hatten.

b. Personen mit einer Behinderung

Eine Person mit einer Behinderung ist eine Person, die als solche beim „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“ eingetragen ist und den Nachweis darüber erbringt, indem sie dem Arbeitgeber eine Bescheinigung der Einrichtung vorlegt, aus der diese Eintragung hervorgeht.

c. Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsabkommen Typ II und Typ III (siehe 6.2.5.2.).

2.6.3 Berechnung auf Basis der Angaben in der DmfAPPL

Der Personalbestand und die Anzahl junger Arbeitnehmer einer Verwaltung werden auf der Grundlage der VZÄ-Bruchzahlen der einzelnen Arbeitnehmer auf dem Niveau der Beschäftigung festgelegt.

Für einen Vollzeit Arbeitnehmer mit vollständigen Leistungen im Laufe des Quartals ist die VZÄ-Bruchzahl einer Beschäftigung gleich 1. Für einen Vollzeit Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen oder für einen Teilzeitarbeiter beträgt die VZÄ-Bruchzahl zwischen 0 und 1. Die VZÄ-Bruchzahl wird auf zwei Zahlen nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Zur Berechnung des Personalbestands wird die VZÄ-Bruchzahl einer Beschäftigung auf Basis der Formel $(Z1) / (U \times E)$ festgelegt, wobei

- Z1 = die Summe der für die Beschäftigung angegebenen Anzahl Stunden, für
 - die Arbeitstage (= Leistungscode 1, 41 und 42), ausgenommen die Tage, die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckt sind (= Lohncode 130 und 132);
 - die gleichgesetzten Tage (= Leistungscode 21, 71 und 72);
- U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson = 38 Stunden/Woche;
- E = die Anzahl Wochen im Quartal = 13 Wochen.

Zur Berechnung der Anzahl junger Arbeitnehmer wird die VZÄ-Bruchzahl einer Beschäftigung auf Basis der Formel $(Z2) / (U \times E)$ festgelegt, wobei

- Z2 = die Summe der für die Beschäftigung angegebenen Anzahl Stunden, für
 - die Arbeitstage und gleichgesetzten Tage (= alle Leistungscode mit Ausnahme der Leistungscode 30, 31 und 32), ausgenommen der Tage, die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckt sind (= Lohncode 130 und 132);
- U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson = 38 Stunden/Woche;
- E = die Anzahl Wochen im Quartal = 13 Wochen.

Wenn ein Arbeitnehmer mit mehreren Beschäftigungen angegeben wird, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet. Die VZÄ-Bruchzahlen aller Beschäftigungen werden auf dem Niveau des Arbeitnehmers addiert. Die Gesamtsumme der VZÄ-Bruchzahlen aller Beschäftigungen eines Arbeitnehmers darf nie größer als 1 sein und gegebenenfalls wird der Bruch auf 1 gerundet.

Die unter Vertrag genommenen Beschäftigten mit einem Erstbeschäftigungsabkommen, die bis einschließlich dem Quartal, in dem sie 26 Jahre alt werden, in dem Feld „Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung“ angegeben werden, werden nicht zum Personalbestand hinzugerechnet. Die Doppelzählung der VZÄ-Bruchzahlen einiger Jugendlicher zur Berechnung der Anzahl an jungen Arbeitnehmern in einem Quartal wird nur dann in Betracht gezogen, wenn die betreffenden Jugendlichen im Feld „Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung“ der DmfAPPL richtig angegeben sind (siehe 8.3.3.8.).

2.7. Informationen aller Art

2.7.1. Kontakt mit dem LSSPLV

Die allgemeine Postanschrift lautet „Dienst Soziale Sicherheit, LSSPLV, Rue Joseph II/Jozef II-sstraat 47, 1000 Brüssel“. Der Dienst Soziale Sicherheit greift nicht auf die Regionalbüros des LSSPLV (in Gent, Lüttich und Mons/Bergen) zurück.

Hier ist die allgemeine Telefonnummer des LSSPLV: (02) 239 12 11.

Die Telefonnummer des Dienstes Soziale Sicherheit des LSSPLV lautet (02) 239 14 00.

Die E-Mail-Adresse des Dienstes Soziale Sicherheit: management.socialsecurity@rszppo.fgov.be.

Der Dienst Soziale Sicherheit wendet bei seiner Kommunikation mit den provincialen und lokalen Verwaltungen und ihren Dienstleistern das SPOC-Prinzip an. Für jede Verwaltung wurde ein Aktenverwalter (= Single Point Of Contact) ernannt. Als fester Ansprechpartner ist der Aktenverwalter die einzige Schnittstelle für alle eingehenden und ausgehenden Fragen in Bezug auf die Verwaltung und ihre Personalmitglieder. Die Fragen des Aktenverwalters können sich auf Folgendes beziehen:

- die Gewährung oder Löschung einer Unternehmensnummer (ZUD) oder einer Niederlassungsnummer sowie den Antrag auf Mitgliedschaft beim LSSPLV (Arbeitgeberrepertorium);
- allgemeine Auskünfte über die Meldungen (DmfAPPL und Dimona) oder konkrete Informationen über Anomalien, den Beitragsschein oder die Bescheinigungen über Löhne und Leistungen;
- finanzielle Weiterbearbeitung (Berechnung und Einnahme der Vorschüsse, Kontrolle der Restbeträge), Sanktionen wegen verspäteter Meldung oder Zahlung sowie Arbeitgeberbescheinigungen (Kontostand und Einreichung einer Meldung);
- Zahlung der Prämien (bezuschusstes Vertragspersonal, Zwischendepartementaler Haushaltsfonds und Sicherheitsverträge) oder „Maribel Sozial“-Maßnahme (Beitritt, Zahlung und Bedingungen);
- Zahlenangaben in Verbindung mit dem versicherungspflichtigen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, Löhnen, Leistungen, Beiträgen, Beitragsermäßigungen.

Folgende Richtlinien können die telefonischen und schriftlichen Kontakte mit dem Aktenverwalter erleichtern:

- Geben Sie stets die Unternehmensnummer (ZUD-Nummer) der Behörde an.
- Die Suche von Angaben im Zusammenhang mit einem bestimmten Arbeitnehmer erfolgt am schnellsten, wenn die ENSS-Nummer (Erkennungsnummer der sozialen Sicherheit, die frühere Nationalregisternummer) bekannt ist.

Die Internetadresse des LSSPLV lautet: www.rszppo.fgov.be. Zögern Sie nicht, dem Webmaster Ihre Vorschläge und Bemerkungen mitzuteilen (E-Mail: webmaster@rszppo.fgov.be).

2.7.2. Bescheinigungen

Das LSSPLV stellt die beiden folgenden Bescheinigungen aus:

- eine Arbeitgeberbescheinigung, die bestätigt, dass eine Verwaltung auf regelmäßiger Basis ihre Sozialversicherungsmeldungen einreicht und die sich darauf beziehenden Beträge zahlt; diese Bescheinigung kann im Rahmen der Gesetzgebung über die staatlichen Ausschreibungen genutzt werden;
- eine Arbeitnehmerbescheinigung, die Löhne und Leistungen eines Arbeitnehmers angibt;

Diese Bescheinigungen sind kostenlos. Sie werden nur an die unmittelbar Beteiligten versandt, die einen Antrag auf der Website des LSSPLV stellen.

3. Anwendungsbereich der Sozialen Sicherheit - Personal

3.1. Definitiv ernanntes und Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen

3.1.1. Vertraglich angestellte Personalmitglieder

3.1.1.1. Allgemeines

Vertraglich angestellte Personalmitglieder sind Personen, die bei einer lokalen Verwaltung kraft eines Arbeitsvertrags angestellt sind. Der Arbeitsvertrag ist ein Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer verpflichtet, gegen Entlohnung unter der Autorität einer anderen Person Arbeit zu leisten. Der Arbeitsvertrag ist gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge abzuschließen. Auf der Grundlage der durch den (Arbeits)Vertrag festgelegten beiderseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und der Verwaltung kann der Arbeitsvertrag grundsätzlich nur in gegenseitigem Einvernehmen geändert werden.

Das LSSPLV geht aufgrund einer gesetzlichen Vermutung davon aus, dass ein Arbeitsvertrag vorhanden ist, wenn aus den Fakten hervorgeht, dass die drei Elemente eines Arbeitsvertrags – Leistungen, Lohn und Verhältnis der Unterordnung – vorhanden sind. Die Parteien verfügen zwar über die Freiheit, die Art des Vertrags selbst zu bezeichnen, aber die Gesetze zur sozialen Sicherheit sind Bestandteil der öffentlichen Ordnung und haben Vorrang vor dem Willen der Parteien.

Für die Bestimmung des Elements der Autorität legt das Programmgesetz vom 27.12.2006 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.

Wenn Sie jedoch in einem konkreten Fall Zweifel haben, können Sie sich damit stets an den Aktenverwalter des LSSPLV wenden. Im Interesse aller Parteien ist es selbstverständlich angebracht, dies möglichst schnell nach Anfang der Leistungen zu erledigen.

Das Gesetz über Arbeitsverträge (formale Bedingungen, Kündigungsfristen usw.) gehört zum Befugnisbereich des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, der Ihnen nähere Informationen erteilen kann.

Um zwischen vertraglichem Handarbeiter und vertraglichen Geistesarbeiter zu unterscheiden, ist die Art der Leistungen (hauptsächlich intellektueller oder hauptsächlich manueller Art) und nicht der Name des Vertrags ausschlaggebend.

Vertraglich angestellte Personalmitglieder fallen in der Regel in den Anwendungsbereich aller Regelungen der Sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer, die auf die Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen angewandt werden.

3.1.1.2. Minderjährige

Vertragsarbeitnehmer, die kraft eines Arbeitsvertrags eingestellt wurden, gelten ebenfalls als Arbeitnehmer, die von der Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer befreit sind.

Diese beschränkte Versicherungspflicht der Minderjährigen wird bis einschließlich 31. Dezember des Kalenderjahres angewandt, in dem sie achtzehn Jahre alt werden. Ab dem darauffolgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll sozialversicherungspflichtig.

3.1.1.3. Berufseinarbeitungsvertrag

Ein Berufseinarbeitungsvertrag gemäß den Artikeln 104 bis einschließlich 112 des Programmgesetzes vom 02.08.2002 hat zum Ziel, dass ein Praktikant im Rahmen seiner Ausbildung bestimmte Kenntnisse oder Fertigkeiten durch die Verrichtung von Arbeitsleistungen erwirbt.

Für einen Berufseinarbeitungsvertrag werden nicht berücksichtigt:

- die Ausbildungsverträge im Rahmen des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge;
- die Arbeitsleistungen bei einem Arbeitgeber im Rahmen einer Ausbildung, die der Lehrling oder Schüler bei einer subventionierten oder anerkannten Lehranstalt oder einem subventionierten oder anerkannten Ausbildungszentrum absolviert und die weniger als 60 Arbeitstage pro Jahr bei ein und demselben Arbeitgeber oder Praktikumsleiter betragen;
- die Praktika, bei denen die zuständige Behörde die genaue Dauer im Rahmen eines Kurses feststellt, der zur Ausstellung eines Diploms, eines Zeugnisses oder eines Berufsbefähigungsnachweises führt;
- Praktikanten, die sich auf die Ausübung eines freien Berufs oder eines geistigen Dienstleistungsberufs vorbereiten und die während ihres Praktikums der Deontologie einer Kammer oder eines Instituts unterworfen sind, die bzw. das durch gesetzliche oder rechtliche Bestimmungen gegründet wurde (zum Beispiel Praktikum bei einem Architekten oder Rechtsanwalt).

Weitere Informationen über den Berufseinarbeitungsvertrag finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=1100) .

Praktikanten mit einem Berufseinarbeitungsvertrag werden als vertraglich angestellte Arbeitnehmer betrachtet, so dass sie im Prinzip in den Anwendungsbereich aller Regelungen der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer fallen.

Nur die mit einem Berufseinarbeitungsvertrag bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellten Jugendlichen sind von der Sozialversicherungspflicht der Arbeitnehmer befreit (siehe 3.3.7.).

3.1.2. Statutarische Personalmitglieder

3.1.2.1. Definitiv ernannte Personalmitglieder

Definitiv ernannte Personalmitglieder sind Personen, die bei einer lokalen Verwaltung auf der Grundlage einer statutarischen Anstellung beschäftigt sind. Die Rechte und Pflichten der definitiv ernannten Personalmitglieder sind in einer Satzung festgelegt, die von der lokalen Verwaltung aufgesetzt wurde und die von der Verwaltung einseitig geändert werden kann.

Im Unterschied zu den vertraglich angestellten Arbeitnehmern ist der Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit für die definitiv Ernannten beschränkt. Sie sind von einer Reihe Sozialversicherungsregelungen ausgeschlossen, weil sie dem Risiko nicht ausgesetzt sind (z. B. Arbeitslosigkeit wegen der Stabilität des Arbeitsplatzes) oder weil sie die Verwaltung selbst gegen das Risiko absichert (z. B. die Regelung KIV-Entschädigungen wegen Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall).

3.1.2.2. Praktikum im Hinblick auf eine definitive Ernennung

Die endgültige Ernennung erfolgt normalerweise nach Durchlaufen einer Probezeit und einer positiven Bewertung. Während der Probezeit hat der Praktikant zwar bereits einen statutarischen Stand, er ist aber noch nicht definitiv ernannt.

Für die soziale Sicherheit wird ein Praktikant einem definitiv ernannten Personalmitglied gleichgestellt. Die Anwendung der Sozialversicherungsregelung beschränkt sich auf den Sektor der Gesundheitsversorgung der Kranken- und Invalidenversicherung, den Sektor Familienbeihilfen und den Sektor Berufskrankheiten.

Die Pensionsregelung des definitiv ernannten Personal der provinziellen und lokalen Verwaltungen ist für Praktikanten anwendbar.

Während einer Periode der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder während des Schwangerschaftsurlaubs beansprucht der Praktikant einen entlohten Krankheitsurlaub gemäß dem System des Krankheitskredits.

Der Praktikant, der nach der Probezeit wegen Invalidität entlassen wird, unterliegt der Sozialversicherungsregelung der Vertragsarbeitnehmer nur für die Dauer der Probezeit, sofern die Regelung des Rechtsstellung der Verwaltung eine Kündigungsfrist vorsieht.

3.2. Erweiterungen

3.2.1. Das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger

3.2.1.1. Allgemeines

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

3.2.1.2. Anwendungsbereich

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

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

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

3.2.1.3. Übersicht der geschützten und nicht geschützten Mandatsträger

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

Als solche gelten:

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

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

Folgende Personen können auf lokaler Ebene ein politisches Mandat bekleiden:

1. Arbeitnehmer und Beamte

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

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

Nur wenn der Umfang ihrer Beschäftigung als Arbeitnehmer oder Beamter in einer Weise beschränkt ist, dass sie an die Krankenkasse zusätzliche persönliche Beiträge selbst zahlen müssen – dies ist der Fall, wenn das Jahresbruttogehalt weniger als 6.007,28 Euro beträgt (indexierter Betrag für das Kalenderjahr 2014), gelten diese Mandatare als nicht geschützt, weshalb sie ein ergänzendes Sozialstatut in Anspruch nehmen können.

2. Selbstständige

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

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

3. Arbeitnehmer und Beamte mit unbezahltem Urlaub

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Arbeitsunfähige Arbeitnehmer

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

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer sind daher keine nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

7. Arbeitsunfähige Selbstständige

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

Ein selbständiger Versicherter hat für eine Periode von höchstens 12 Monaten die Möglichkeit, in einer Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Genehmigung seines Vertrauensarztes eine andere Tätigkeit als

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

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

8. Parlamentarier

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

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

9. Pensionierte, Witwer und Witwen

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

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

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

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

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

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

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

10. System der Zurdispositionstellung für das Lehrpersonal vor der Pension

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

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

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

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

11. Arbeitslose und Arbeitslose mit Betriebsprämie

Falls ein Arbeitsloser oder Arbeitsloser mit Betriebsprämie ein ausführendes Gemeindemandat antritt, wird kraft der geltenden Bestimmungen über die Arbeitslosigkeit der Anteil des an das politische Mandat geknüpften Gehalts, der 13,43 EUR pro Tag überschreitet, vom Betrag der Arbeitslosenentschädigung abgezogen. Jedoch erhält der Mandatsträger unabhängig von der Höhe des Gehalts weiterhin ein Arbeitslosengeld von mindestens 0,12 EUR pro Tag. Die Zahlung dieses garantierten Mindestbetrags sorgt dafür, dass der Betroffene seinen Sozialschutz beibehält, der mit dem Statut des Arbeitslosen verbunden ist. Arbeitslose und Arbeitslose mit Betriebsprämie sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

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

12. Nicht berufstätige Personen

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

Dasselbe gilt für nicht berufstätige Personen, die vor Beginn eines lokalen politischen Mandats nicht abhängig waren und nur über ein vom Ehepartner abgeleitetes Recht auf Sozialschutz genossen (z. B. Hausfrauen). Infolge der Aufnahme des politischen Mandats und der dadurch entstehenden Einkünfte gelten sie nicht mehr als abhängige Person. Diese Regelung trifft nur für Personen zu, deren Bruttogehalt in einem Kalenderquartal nicht mehr als 2.326,04 EUR beträgt (am 01.02.2012 indexierter Betrag).

13. Personen mit Behinderung

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

Obwohl Behinderte in einem solchen Fall keine Unterstützung mehr erhalten, behalten sie ihren Sozialschutz für Gesundheitspflege bei, ohne dafür die Beiträge selbst zahlen zu müssen. Aufgrund

der ärztlichen Anerkennung als Behinderte wird nämlich das Sozialstatut des Behinderten beibehalten. Behinderte sind daher KEINE nicht geschützten lokalen Mandatsträger.

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

14. Studenten

Studenten erhalten während der Ausübung eines ausführenden politischen Mandats auf lokaler Ebene weiterhin Leistungen im Sektor Gesundheitspflege über ein (von den Eltern) abgeleitetes Recht, bis sie 25 Jahre alt sind. Die durch das Mandat entstehenden Einkünfte haben nicht zur Folge, dass der Student die Eigenschaft einer abhängigen Person verliert. Studenten unter 25 Jahren sind daher KEINE ungeschützten lokalen Mandatsträger.

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

15. Mithelfender Ehepartner eines Selbstständigen

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

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

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

3.2.1.4. Sozialstatut

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

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

Die geschuldeten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge werden auf der Grundlage des vollständigen Gehalts der Mandatsträger berechnet und dem LSSPLV auf der Grundlage der Sozialversicherungsmeldung mitgeteilt und bezahlt. Auf diesen Lohn werden auch der Sonderbeitrag für die Sozialversicherung geschuldet, der Beitrag zum Fonds für Kollektive Ausstattungen und Dienste und der Beitrag zum Asbestfonds.

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

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

3.2.1.5. Verfahren

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

Der nicht geschützte lokale Mandatsträger muss seine Eigenschaft mit einer eidesstattlichen Erklärung gegenüber dem Bürgermeister- und Schöffenkollegium oder dem Sozialhilferat bestätigen, entweder durch Einschreiben oder durch normalen Brief mit Rückschein. Innerhalb einer Frist von zwei Jahren muss dies durch eine Bescheinigung der Krankenkasse, welcher der betreffende Mandatsträger angeschlossen ist, bestätigt werden. Diese Bescheinigung muss der Verwaltung bis zwei Jahre nach Ablauf des zuletzt ausgeübten Mandats jährlich vorgelegt werden.

3.2.1.6. Verpflichtung der lokalen Verwaltungen zur Zahlung ergänzender Beträge an die Mandatsträger

1. Urlaubsgeld und Jahresendprämie

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

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

Das Urlaubsgeld und die Jahresendprämie gelten nicht als Bestandteil des gesetzlichen Gehalts, weshalb keine Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden.
Für das Urlaubsgeld der lokalen Mandatsträger (geschützten und nicht geschützten) wird jedoch der Ausgleichsbeitrag für die Pensionen geschuldet.

2. Ausgleichender Vorteil

Artikel 17, § 2 des Flämischen Gemeindedekrets vom 15.07.1999 ermächtigt die Gemeinde, das Gehalt eines Bürgermeisters oder Schöffen zu erhöhen, wenn dieser Bürgermeister oder Schöffe über andere gesetzliche oder vorschriftsmäßige Besoldungen, Pensionen, Vergütungen oder Zulagen verfügt, die aufgrund des Gehalts, das er als Schöffe oder Bürgermeister erhält, gekürzt werden.

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

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

3. Beitragszahlungen an ehemalige Mandatsträger

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

3.2.2. Das Sozialstatut der Tageseltern

3.2.2.1. Allgemeines

Tageseltern, die einem anerkannten Dienst für Aufnahmefamilien angeschlossen sind, der sie nicht durch einen Arbeitsvertrag bindet, unterliegen dem System der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer. Sie werden als Arbeitnehmer eingestuft, ungeachtet dessen, dass sie keine Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne sind, weil sie nicht durch einen Arbeitsvertrag mit dem anerkannten Tagesdienst verbunden sind. Dieser Tagesdienst wird dennoch von der Sozialen Sicherheit als Arbeitgeber eingestuft.

Das bedeutet, dass die lokalen Verwaltungen, die einen anerkannten Betreuungsdienst organisieren, verpflichtet sind, im Hinblick auf die o. a. Tageseltern bestimmten sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber nachzukommen, wie jene, die sie für ihre eigenen Personalmitglieder erfüllen müssen. So müssen die Verwaltungen diese Tageseltern in der Quartalsmeldung für soziale Sicherheit angeben und die für Tageseltern geschuldeten persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit zahlen.

3.2.2.2. Anwendungsbereich

Das Sozialstatut für Tageseltern gilt für alle natürlichen Personen, die in einer Wohnung für die Betreuung von Kindern innerhalb einer Familie sorgen. Sie müssen bei einem durch den Dienst für Kind und Familie anerkannten Tagesdienst angeschlossen sein, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Darunter werden nicht verstanden: Tageseltern, die ihre Leistungen in Ausführung eines Arbeitsvertrags erbringen, aufgrund dessen sie als vertraglich angestellte Arbeitnehmer der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen sind, und Tageseltern, die als Selbständige tätig sind, wodurch sie für ihre Leistungen in den Anwendungsbereich des Sozialstatuts der Selbständigen fallen.

3.2.2.3. Sozialstatut

Für Tageseltern sind folgende Sektoren der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer anwendbar:

- der Sektor Gesundheitspflege und der Sektor Entschädigungen der Kranken- und Invalidenversicherung;
- die Arbeitslosenregelung, die jedoch auf die besondere Regelung der Ausfallentschädigungen beschränkt wird,
- die Pensionsregelung;
- die Regelung der Familienbeihilfen.

Gleichzeitig fallen sie in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

1. Regelung der Ausfallentschädigungen

Eine besondere Arbeitslosenregelung für Tageseltern sieht vor, dass Tageseltern Anspruch auf Ausfallentschädigungen für Betreuungstage (Betreuungstag = ganztägige Betreuung eines Kindes) haben, die aufgrund von Umständen, die sich dem Einfluss der Tageseltern entziehen, nicht abgeleistet wurden. Es handelt sich um Betreuungstage, die der Tageselter nicht ableisten kann, aufgrund der Abwesenheit – unabhängig von seinem Willen – der Kinder, die bei ihm gemeldet sind und normalerweise betreut werden.

Folgende Umstände gelten als „Umstände unabhängig vom Willen des Tagesvaters/der Tagesmutter“:

- die Abwesenheit des Kindes infolge des Urlaubs der Eltern des zu betreuenden Kindes oder infolge von Krankheit des Kindes,
- eine Tätigkeit, die nicht ausgeübt wurde, weil die Betreuung von Kindern aus Gründen der höheren Gewalt nicht möglich war oder weil die Betreuung von Kindern aufgrund einer ansteckenden Krankheit einer Person in der Familie des Tagesvaters/der Tagesmutter verboten war.

Als „Umstände unabhängig vom Willen des Tagesvaters/der Tagesmutter“ gelten nicht:

- eine Tätigkeit, die als Folge des Urlaubs des Tagesvaters/der Tagesmutter nicht ausgeübt wurde,
- eine Tätigkeit, die nicht ausgeübt wurde, weil der Tagesvater/die Tagesmutter an einem gesetzlichen Feiertag oder einem anderen Tag keine Betreuungsleistung erbringen möchte.

Für den Erhalt der Ausfallentschädigungen müssen die Tageseltern bei ihrer Zahlstelle einen „Antrag auf Ausfallentschädigungen als Tagesvater/-mutter“ einreichen. Hat der Tagesvater/die Tagesmutter in einem bestimmten Monat einen Einkommensverlust erlitten, weil er/sie aufgrund von Umständen, die unabhängig von seinem/ihrer Willen liegen, die Betreuungstage nicht abgeleistet, so stellt der Dienst für Betreuungsfamilien nach Ablauf des betreffenden Monats dem Tagesvater/der Tagesmutter auf Antrag eine „Arbeitslosigkeitsbescheinigung für den Tagesvater/die Tagesmutter“ aus. Nach Einreichung dieses Formulars führt die Zahlstelle die Auszahlung der Ausfallentschädigung durch.

2. Familienbeihilfenregelung

Die Regelung der Familienbeihilfen für das Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen gilt mutatis mutandis für Künstler.

3. Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen, für die die Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Dienstes anwendbar ist, fallen die Tageseltern in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

Dies bedeutet, dass die lokalen Verwaltungen für die Tageseltern zur Deckung des Risikos von Arbeitsunfällen einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen müssen und dass für den in der Sozialversicherungsmeldung anzugebenden Lohn für Tageseltern ein Arbeitgeberbeitrag von 0,32% für den Fonds für Arbeitsunfälle geschuldet wird.

4. Gleichgesetzte Tage zur Bestimmung der Sozialversicherungsansprüche

Im Rahmen des Sozialstatuts der Tageseltern werden die gesetzlichen Feiertage (ausgenommen Kinderbetreuung) und höchstens 20 (unbezahlte) Urlaubstage pro Jahr mit Arbeitsleistungen gleichgesetzt. Diese Tage werden daher bei der Bestimmung der Sozialversicherungsansprüche der Tageseltern berücksichtigt.

Die anderen Tage, an denen der Tagesvater/die Tagesmutter beschließt, keine Kinder zu betreuen, gelten als Urlaub ohne Gehalt und verleihen keine Sozialversicherungsansprüche.

3.2.2.4. Verbindliche Angaben von Lohn und Arbeitszeit in der Sozialversicherungsmeldung

1. Bestimmung der in der Quartalsmeldung anzugebenden Leistungen

Die Anzahl der für Tageseltern zu berücksichtigenden Arbeitsstunden steht in engem Verhältnis zur tatsächlich erfolgten Betreuung, in Betreuungstagen ausgedrückt.

Die (fiktive) Anzahl der Arbeitsstunden erhält man durch Multiplikation der Anzahl der vollständigen Betreuungstage mit 1,9.

1,9 ist das Verhältnis aus 494 (= Anzahl der Arbeitsstunden, die ein Vollzeitarbeitnehmer in der 38-Stundenregelung im Laufe eines Quartals maximal leistet) und 260 (= die dreimonatliche Höchstleistung eines Tagesvaters/einer Tagesmutter, ausgedrückt in Betreuungstagen: das heißt 65 Arbeitstage in einem Quartal, multipliziert mit 4).

Die fiktiven Stunden, die den – höchstens 20 (unbezahlten) – Urlaubstagen pro Jahr und den gesetzlichen Feiertagen ohne Kinderbetreuung (= gleichgesetzte Tage) entsprechen, erhält man durch Multiplikation dieser Anzahl mit der durchschnittlichen Anzahl der gemeldeten Kinder in dem Monat, auf den diese Tage fallen, und die Multiplikation dieses Produkts (= fiktive Anzahl der Betreuungstage, die diesen Tagen entspricht) mit 1,9.

Die fiktiven Stunden, die den anderen Tagen entsprechen, an denen der(die) Tagesvater/-mutter beschließt, keine Kinder zu betreuen, sowie die fiktiven Stunden, die den Tagen der Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, Mutterschutz, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit entsprechen, werden auf gleiche Weise ermittelt.

2. Bestimmung des in der Quartalsmeldung anzugebenden Lohns

Für die Tageseltern werden die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage eines fiktiven pauschalen Stundenlohns berechnet und bezahlt. Dieser fiktive pauschale Stundenlohn ist das Dreifache des garantierten durchschnittlichen Mindesteinkommens, geteilt durch 494. Die Höhe dieses garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens, das an den Index gekoppelt ist, ist der Betrag gemäß Artikel 3 des im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen Tarifvertrags Nr. 43 vom 02.05.1988 und beträgt derzeit 1.501,82 EUR.

Den Betrag des in der Sozialversicherungsmeldung anzugebenden Lohns für Tageseltern erhält man durch Multiplikation der berechneten fiktiven Anzahl der Arbeitsstunden mit dem oben genannten fiktiven pauschalen Stundenlohn.

3. LSSPLV-Spreadsheet

Die Lohn- und Arbeitszeitangaben der Tageseltern sind in der Sozialversicherungsmeldung anzugeben und werden automatisch angelegt durch ein Excel-Spreadsheet, das auf der Website des LSSPLV zur Verfügung gestellt wird.

Die Ausgabedaten dieses Spreadsheet eignen sich daher für die unmittelbare Aufnahme in die LSSPLV-Sozialversicherungsmeldung. Der Tagesdienst muss das LSSPLV-Spreadsheet dem Personaldienst und/oder dem Rechenzentrum Ihrer Verwaltung überreichen (je nachdem, wer die Meldung vornimmt), sowie Dienst für Kind und Familie, der auf der Grundlage der darin enthaltenen Angaben den Betrag der Bezuschussung des Tagesdienstes festlegt.

3.2.2.5. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

Der Lohnbetrag der Tageseltern bildet die Berechnungsgrundlage für die zu zahlenden persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Der für Tageseltern anwendbare Basisbeitragsprozentsatz beträgt 42,27% (13,07% Arbeitnehmerbeitrag und 29,20% Arbeitgeberbeitrag).

Jedoch werden die auf diese Weise berechneten persönlichen und Arbeitgeber-(Basis-)Beiträge zur sozialen Sicherheit gemäß den beiden im Folgenden genannten Regelungen gekürzt:

1. Ermäßigung der persönlichen Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Da die Sozialversicherungsbeiträge für Tageseltern auf der Grundlage eines fiktiven pauschalen Stundenlohns von 8,94 EUR berechnet werden, können sie eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge aufgrund der für Arbeitnehmer mit niedrigem Lohn geltenden Regelungen in Anspruch nehmen.

Angesichts der Tatsache, dass der fiktive Monatslohn eines Tagesvaters/einer Tagesmutter, der/die vollständige Monatsleistungen erbracht hat (= 164,67 Stunden), 1.472,40 EUR beträgt, entspricht der Betrag der Ermäßigung stets 183,97 EUR pro Monat für einen Tagesvater/eine Tagesmutter mit vollständigen Leistungen.

Hat der Tageselter nicht die vollständigen Monatsleistungen erbracht, wird der Betrag der Ermäßigung durch Multiplikation von 183,97 EUR mit dem Leistungsbruch des Tagesvaters/der Tagesmutter in dem betreffenden Monat festgestellt. Der Leistungsbruch ist das Verhältnis zwischen der (fiktiven) Anzahl der Arbeitsstunden des Tagesvaters/der Tagesmutter in dem Monat und der Anzahl der Stunden entsprechend den vollständigen Monatsleistungen für eine Person, die tagsüber Kinder betreut (= 164,67 Stunden).

2. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Eine Verwaltung, die einen Tagesvater oder eine Tagesmutter mit vollständigen Leistungen einstellt, hat ab dem 01.01.2014 Anspruch auf eine pauschale Zielgruppenermäßigung in Höhe von 770,- Euro pro Quartal. Die Zielgruppenermäßigung wird für die gesamte Beschäftigungsdauer eingeräumt.6.2.1.2).

Hat der Tagesvater bzw. die Tagesmutter unvollständige Leistungen erbracht, wird der Betrag der Zielgruppenermäßigung anhand des Leistungsbruchs berechnet.

3.2.3. Sozialstatut der Künstler

3.2.3.1. Allgemeines

Ein Künstler kann bei einer lokalen oder provinziellen Verwaltung künstlerische Leistungen liefern und/oder Werke produzieren

- mit einem Arbeitsvertrag;
- ohne Arbeitsvertrag, aber nach erteiltem Auftrag;
- als Künstler als Freiwilliger im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung (siehe 3.3.6.).

Die Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer gilt für Künstler, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden, und für Künstler, die ohne Arbeitsvertrag einen Auftrag ausführen und auf die das sogenannte Sozialstatut der Künstler anwendbar ist.

Die Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer gilt nicht für Künstler als Freiwillige.

Der Auftraggeber des Künstlers, auf den das Sozialstatut anwendbar ist, wird für die Sozialversicherungsgesetzgebung als Arbeitgeber des Künstlers betrachtet. Er muss als Arbeitgeber für den Künstler dieselben Verpflichtungen wie für seine eigenen Personalmitglieder übernehmen. Er muss Künstler in der Dimona erklären und auf der DmfAPPL melden und die für ihn geschuldeten persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit zahlen.

3.2.3.2. Anwendungsbereich

Das Sozialstatut für Künstler ist auch auf die Personen anwendbar, die, da sie nicht an einen Arbeitsvertrag gebunden sein können, da eine oder mehrere Elemente für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags fehlen, gegen Zahlung eines Lohns im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke produzieren.

Die künstlerische Art dieser Leistungen oder Arbeiten muss anhand eines von der Künstlerkommission ausgestellten Künstlervisums nachgewiesen werden. Zum Feststellen der künstlerischen Art einer Leistung oder eines Werkes berücksichtigt die Kommission insbesondere den Aktivitätensektor, indem die Leistung oder das Werk geschaffen oder ausgeführt wird.

Das Künstlervisum ist alle fünf Jahre zu erneuern und kann von der Künstlerkommission bei Missbrauch oder Nichterfüllung der Bedingungen eingezogen werden.

Das Sozialstatut ist dagegen für folgende Personen nicht anwendbar:

- Personen, die die künstlerische Leistung oder das künstlerische Werk anlässlich von Ereignissen in seiner/ihrer Familie vollbringen,
- Personen, die künstlerische Leistungen und/oder Werke im Rahmen der Rechtsperson vollbringen, deren Bevollmächtigte sie sind, im Sinne von Artikel 2 des Königlichen Erlasses vom 19.12.1967 über die allgemeine Ordnung zur Ausführung des Königlichen Erlasses Nr. 38 vom 27.07.1967 über das Sozialstatut der Selbstständigen,
- Personen, die als Selbständige künstlerische Leistungen und/oder Werke vollbringen. Dazu ist der Beweis zu erbringen, dass die künstlerischen Leistungen nicht unter ähnlichen sozioökonomischen Bedingungen wie denen erbracht werden, in denen sich ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber befindet.

Der Künstler kann stets wählen zwischen dem Sozialstatut für Künstler, die der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen sind, und dem Sozialstatut der Selbstständigen. Als Selbstständiger kann der Künstler sowohl als Nebenberuf oder als Hauptberuf künstlerische Leistungen erbringen oder künstlerische Werke schaffen.

Angesichts dessen, dass mit dem Prinzip der so genannten „Gleichsetzung mit Arbeitnehmern“ gearbeitet wird, unterliegt der Künstler automatisch der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer. Das Sozialstatut kann er/sie solange behalten, bis der/die Betreffende anzeigt, dass ein anderes Statut, nämlich das des Selbständigen, besser geeignet ist.

3.2.3.3. Sozialstatut

Das Sozialstatut bietet dem Künstler vollständigen Sozialschutz in der Regelung für Arbeitnehmer. Für Künstler sind folgende Sektoren der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer anwendbar:

- der Sektor Gesundheitspflege und der Sektor Entschädigungen der Kranken- und Invalidenversicherung;
- die Arbeitslosenregelung;
- die Pensionsregelung;
- die Regelung der Familienbeihilfen;
- die Jahresurlaubsregelung.

Gleichzeitig fallen sie in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

1. Familienbeihilfenregelung

Die Regelung der Familienbeihilfen für das Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen gilt mutatis mutandis für Künstler.

2. Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen, für die die Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten des öffentlichen Dienstes anwendbar ist, fallen die Tageseltern in den Anwendungsbereich der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelung des Privatsektors.

Die provinziellen und lokalen 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 0,32 % an den Fonds für Berufsunfälle zahlen.

3. Jahresurlaubsregelung

Künstler mit dem Sozialstatut fallen unter die koordinierten Gesetze vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub und werden dem Landesamt für Jahresurlaub angeschlossen.

Im Gegensatz zum eigenen Personal der dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen erhalten Künstler daher kein Urlaubsgeld seitens des/der Auftraggeber, sondern vom Landesamt für Jahresurlaub in Form eines Urlaubsschecks.

Dies bedeutet, dass die provinziellen und lokalen Verwaltungen für die Entschädigungen, die sie Künstlern zahlen, einen Arbeitgeberbeitrag für den Sektor Jahresurlaub schulden.

3.2.3.4. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

Die Entschädigungen, die Künstler für die erbrachten künstlerischen Leistungen oder die produzierten künstlerischen Werke zuerkannt werden, werden als Lohn betrachtet, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden. Der anwendbare Basisbeitragsprozentsatz beträgt 58,54 % (13,07 % Arbeitnehmerbeitrag und 45,47 % Arbeitgeberbeitrag) des mit 108 % veranschlagten Lohns.

Eine Verwaltung, die einen Künstler einstellt, hat ab dem 01.01.2014 Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung (siehe 6.2.11.).

3.2.3.5. Die Künstlerkommission

Die Künstlerkommission mit Sitz in Chaussée de Waterlooaan 77, 1000 Brüssel, besteht aus Beamten des LSS und Beamten des LISVS.

Sie stellt Künstlern, die unter das Sozialstatut fallen (siehe 3.2.3.2) das Künstlervisum aus und überreicht Künstlern, die als Freiwillige tätig sind, die Künstlerkarte (siehe 3.3.6.3).

Die Kommission hat die Aufgabe, Informationen zu erteilen und in Bezug auf die Einhaltung der Bestimmungen der Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer oder auf die Einhaltung der Bestimmungen für das Sozialstatut der Selbstständigen beratend aufzutreten, und zwar auf direkten Antrag eines Künstlers oder eines Dritten. Ferner gibt diese Kommission gegebenenfalls eine Selbständigkeitserklärung ab und informiert außerdem die Einrichtungen der sozialen Sicherheit, wenn ein Künstler zu Unrecht das Statut des Selbstständigen wählt.

3.2.4. Entlassung definitiv ernannter Personalmitglieder

3.2.4.1. Allgemeines

Definitiv ernannte Personalmitglieder können im Falle einer Kündigung unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf Arbeitslosengeld, Mutterschaftsgeld oder Entschädigungen im Rahmen der obligatorischen Kranken- und Invalidenversicherung haben.

3.2.4.2. Betroffene Arbeitgeber

Alle dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser Regelung.

3.2.4.3. Betroffene Arbeitnehmer

In den Anwendungsbereich dieser Regelung fallen die definitiv ernannten Personalmitglieder: **lauf Probe ernannte und** definitiv ernannte Personalmitglieder:

- deren Arbeitsverhältnis beendet wird, weil es einseitig durch die Behörde aufgelöst wird (Grund dieser Kündigung kann die unberechtigte Abwesenheit des Arbeitnehmers sein) oder weil die Ernennungsurkunde für nichtig erklärt, widerrufen, aufgehoben oder nicht verlängert wird;
- die aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses weder der Regelung der Arbeitsbeschaffung und Arbeitslosigkeit, noch dem Sektor Entschädigungen der Kranken- und Invalidenversicherung unterworfen sind.

Vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind jedoch:

- Personalmitglieder, die ihre Tätigkeiten nur nebenberuflich oder als Nebenbeschäftigung ausüben, neben einer anderen Aktivität, für die sie den Arbeitsbeschaffungs- und Arbeitslosenregelungen sowie den Regelungen bezüglich der Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen, unterworfen sind;
- Personen, die das Pensionsalter erreicht haben oder die von Amts wegen mit sofortigem Pensionsanspruch entlassen werden;
- Personalmitglieder, die selbst kündigen.

3.2.4.4. Gewährungsbedingungen

Damit in diesen Sektoren Ansprüche wirksam werden, muss der Betroffene innerhalb von dreißig Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- die Eigenschaft eines Arbeitnehmers erhalten haben, der der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer unterworfen ist,
- als Arbeitssuchender beim regionalen Amt für Arbeitsbeschaffung gemeldet sein,
- oder den Nachweis erbringen, dass er während desselben Zeitraums aufgrund von Krankheit oder Invalidität arbeitsunfähig war oder sich gemäß der Gesetzgebung über die obligatorische Kranken- und Invalidenversicherung in einer Periode des Mutterschaftsurlaubs befand.

3.2.4.5. Bezahlung der Beiträge

Wenn das entlassene Personalmitglied eine der o. a. Bedingungen erfüllt, kann sein Sozialversicherungsstatus geregelt werden. Dazu muss der Arbeitgeber dem LSSPLV Folgendes überweisen:

- die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge ($1,46\% + 0,87\% = 2,33\%$), berechnet für die Periode, die der Anzahl der Arbeitstage entspricht, welche der entlassene Arbeitnehmer aufgrund der jeweiligen Altersgruppe normalerweise nachweisen muss, um einen Anspruch auf Leistungen gemäß den Vorschriften über Arbeitslosigkeit zu erwerben,
- die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge ($2,35\% + 1,15\% = 3,50\%$), berechnet für eine Periode von 6 Monaten, das heißt die Periode, die der entlassene Arbeitnehmer normalerweise nachweisen muss, um einen Anspruch auf Krankengeld und Mutterschaftsversicherung zu erwerben.

Diese Beiträge werden auf der Grundlage des letzten Dienstgehalts des entlassenen Arbeitnehmers berechnet. Dieses letzte Dienstgehalt umfasst neben dem Tarifgehalt auch Gehaltszulagen, die Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen sind. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung wird das letzte Dienstgehalt in ein Gehalt für eine Vollzeitstelle umgerechnet.

Die Dauer der vorgenannten Perioden darf auf keinen Fall länger sein als die Dauer des Arbeitsverhältnisses des entlassenen Arbeitnehmers.

Bemerkungen:

- Die Arbeitnehmerbeiträge gehen zu Lasten des Arbeitgebers, es sei denn, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt zur Zahlung einer Prämie, Zulage oder Entschädigung aufgrund einer Entlassung oder einer zu wählenden Kündigungsfrist. In diesem Fall gehen die Arbeitnehmerbeiträge nur zu Lasten des Arbeitgebers, sofern sie den Betrag überschreiten, der zu Lasten der eventuellen Prämie, Zulage oder Kündigungsentschädigung aufgrund des Abgangs oder des für die Kündigungsfrist geschuldeten Gehalts einbehalten wird.
- Im Falle der Nichtigkeitserklärung oder des Widerrufs des Beschlusses, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird, erstattet das LSSPLV nur die Arbeitnehmerbeiträge. Die Arbeitgeberbeiträge werden nicht zurückgezahlt.

3.2.4.6. Verpflichtungen des Arbeitgebers

1. Verpflichtungen gegenüber einem entlassenen Personalmitglied

Der Arbeitgeber überreicht dem entlassenen Personalmitglied im Laufe des letzten Arbeitstags:

- alle gemäß Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit erforderlichen Unterlagen,
- einen Kündigungsbescheid,
- einen Bescheid über die zu erledigenden Formalitäten, wie oben erläutert wurde.

2. Verpflichtungen gegenüber dem LSSPLV

Unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses meldet der Arbeitgeber den Dienstaustritt über Dimona, und er beschafft dem LSSPLV die zur Berechnung der geschuldeten Beiträge notwendigen Angaben. Diese Daten sind:

- der Tariflohn, auf dessen Grundlage der Betroffene für den Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endete, Anspruch auf Vollzeitleistungen hätte, zuzüglich der Prämien, Entschädigungen und Zulagen, die unter den Begriff „für die Soziale Sicherheit beitragspflichtiger Lohn“ fallen,
- die Nummer des Nationalregisters oder die Bis-Nummer des betreffenden Arbeitnehmers,
- das Geburtsdatum des betreffenden Arbeitnehmers,
- das Datum des Dienstantritts und des Beginns seiner Anstellung,
- das Datum der Entlassung des betreffenden Arbeitnehmers.

Auf der Grundlage der übermittelten Angaben teilt das LSSPLV dem Arbeitgeber den Betrag der zu überweisenden Beiträge mit. Der Arbeitgeber überweist die dem LSSPLV geschuldeten Beiträge, sobald er den Nachweis erbringen kann, dass der betreffende Arbeitnehmer eine der hierzu genannten Bedingungen erfüllt. Der Arbeitgeber muss danach das LSS und das LIKIV über den Status informieren.

3.2.5. Ärzte in Ausbildung zum Facharzt

Für Ärzte die, im Rahmen der gemäß Artikel 215, §4 des Gesetzes vom 14.07.1994 zur Einführung und Regelung der Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung eine Ausbildung zum Facharzt absolvieren, können sich 3 Situationen einstellen, in denen sie in den Zuständigkeitsbereich des LSSPLV fallen:

- Sie sind bei einem dem LSSPLV angeschlossenen Krankenhaus mit einem Arbeitsvertrag im Dienst: dann sind sie als vertragliche Arbeitnehmer den Regelungen betreffend Arbeitslosigkeit, Kranken- und Invalidenversicherung (Sektoren Gesundheitspflege und Entschädigungen), Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen, Kindergeld, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle unterworfen. Diese Ärzte in Ausbildung zum Facharzt unterliegen der Arbeitsunfallregelung des öffentlichen Sektors.
- Sie sind durch einen Praktikumsvertrag an ein dem LSSPLV angeschlossenen Krankenhaus gebunden und unterliegen der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer aufgrund von Artikel 15bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969: Sie sind den Regelungen der Kranken- und Invalidenversicherung (Sektoren Gesundheitspflege und Entschädigungen), Kindergeld, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle unterworfen.

Hinweis: die hier gemeinten Ärzte in Ausbildung zum Facharzt fallen unter die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors. Daher wird für die ihnen zuerkannten Entschädigungen dem LSSPLV ein Arbeitgeberbeitrag von insgesamt 0,32% zugunsten des Fonds für Arbeitsunfälle geschuldet. Das dem LSSPLV angeschlossene Krankenhaus ist daher verpflichtet, bei einer anerkannten Versicherungsgesellschaft, die gegen Zahlung einer Prämie das Arbeitsunfallrisiko deckt, einen Versicherungsvertrag abzuschließen.

- Sie sind durch einen Praktikumsvertrag an einen Praktikumsleiter in der Medizin gebunden. Sind beide in einer dem LSSPLV angeschlossenen Pflegeeinrichtung beschäftigt, so wird die Einrichtung als fiktiver Arbeitgeber betrachtet, der die Arbeitgeberpflichten der sozialen Sicherheit für Ärzte in Fachausbildung erfüllen muss. Es werden die gleichen Sozialversicherungsbeiträge wie jene, die unter dem vorausgegangenen Punkt genannt wurden, geschuldet.

3.2.6. Diener des Kultes oder Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates

Diener des Kultes und Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates, die ohne einen Arbeitsvertrag beschäftigt sind und ebenso wenig statutarisch ernannt sind, und die ein Gehalt von einer lokalen Verwaltung erhalten, sind dem Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer unterworfen. Es betrifft Militärgeistliche oder moralische Berater, die von einem ÖSHZ beschäftigt werden.

Aufgrund von Artikel 13 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 werden Diener des Kultes und Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates folgenden Zweigen der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen:

- der Sektor Gesundheitspflege der Kranken- und Invalidenversicherung;
- der Sektor Familienbeihilfen,
- der Sektor Berufskrankheiten.

Der Lohnmäßigungsbeitrag und der Arbeitgeberbeitrag zur Förderung von Initiativen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung werden geschuldet.

3.3. Ausschlüsse

3.3.1. Die freiwilligen Feuerwehrleute

Für freiwillige Feuerwehrleute gilt eine besondere Regelung für die Anwendung der Sozialversicherungsbeiträge, die in Artikel 17quater im Königlichen Erlass vom 28.11.1969 zur Ausführung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 dargelegt wird.

Die Entschädigungen, die freiwillige Feuerwehrleute zuerkannt werden, sind von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, sofern sie den Betrag von 785,95 EUR pro Quartal nicht überschreiten. Der Betrag von 785,95 EUR berücksichtigt die Veränderungen des Verbraucherpreisindex und wird zu diesem Zweck am 01.01.2000 an den Schwellenindex 103,14 gekoppelt.

Obwohl der Wortlaut von Artikel 17quater diesbezüglich keine Bestimmungen enthält, hat der damals zuständige Minister der sozialen Angelegenheiten beschlossen, dass die in der Verwaltungspraxis vor dem 01.01.1991 vorgenommene Unterscheidung zwischen Entschädigungen für regelmäßige Leistungen (stets sozialversicherungspflichtig) und denen für außerordentliche Leistungen (stets von Sozialversicherungsbeiträgen stets befreit) bei der Anwendung von Artikel 17quater fortbesteht.

Dies bedeutet, dass Entschädigungen, die freiwilligen Feuerwehrleuten für außerordentliche Leistungen zuerkannt werden – d.h. Leistungen, zu denen die freiwilligen Feuerwehrleute unerwartet aufgefordert werden, insbesondere bei Brandbekämpfung und Reaktion auf Hilfsersuchen bei Katastrophen – unabhängig von der Höhe des Betrags stets von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind.

Die Entschädigungen, die freiwilligen Feuerwehrleuten für regelmäßige Leistungen zuerkannt werden, unterliegen nicht Sozialversicherungsbeiträgen, soweit der indexierte Betrag von 1.037,06 EUR pro Quartal nicht überschritten wird. Bei Überschreitung dieses Schwellenwerts werden persönliche und Arbeitgeberbeiträge für den Gesamtbetrag der gezahlten Entschädigungen und nicht nur für den über dem Schwellenwert liegenden Teilbetrag geschuldet.

Alle Leistungen der freiwilligen Feuerwehrleute, die keinen dringlichen und unvorhersehbaren Charakter haben, werden als regelmäßige Leistungen betrachtet. Dies betrifft u. a. folgende Aufgaben oder Aufträge, mit denen freiwillige Feuerwehrleute betraut werden können:

- Übungen und Ausbildungskurse;
- Bereitschaftsdienste in Kasernen oder zu Hause, ausgenommen bei außerordentlichen und nicht vorhergesehenen Verstärkungen;
- die Entschädigung oder das Kontingent der Stunden, die vorgesehen sind für:
 - den Offizier-Dienstleiter,
 - die administrativen Aufgaben,
 - die Wartung der Fahrzeuge,
 - die Instandhaltung des Materials.

Hinweis:

Die Befreiung von Artikel 17quater findet keine Anwendung auf Entschädigungen, die den Freiwilligen des Dienstes 100 zuerkannt werden. Deshalb sind alle Leistungen, die im Rahmen des Dienstes 100 erbracht werden – ob von freiwilligen Feuerwehrleuten oder anderen Freiwilligen (zum Beispiel einem freiwilligen Sanitäter), Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen. Die Versicherungspflicht gilt auch für Interventionen mit einem Krankenwagen anlässlich eines Notrufs oder einer Brandmeldung.

3.3.2. Studenten

3.3.2.1 Anwendungsbereich

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

- am Vollzeitunterricht teilnehmen,
- oder am Teilzeitunterricht unter folgenden Bedingungen teilnehmen:
 - Sie arbeiten nicht auf der Grundlage eines Teilzeitarbeitsvertrags oder eines Teilzeitpraktikumsvertrags,
 - Sie absolvieren keine Lehre auf der Grundlage eines Industrielehrvertrags oder Lehrvertrags des Mittelstands,
 - Sie erhalten kein Arbeitslosengeld,
 - Sie arbeiten während der Perioden, in denen sie in der Unterrichtsanstalt anwesend sein müssen, nur als Student.

Jede bezahlte Beschäftigung als Student ist sozialversicherungspflichtig, es sei denn, dass folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Der Vertrag über die Beschäftigung von Studenten im Sinne von Titel VII des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge muss für jeden Studenten gesondert schriftlich festgelegt werden, spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem der Student seine Tätigkeit aufnimmt.
- Die Dauer eines Studentenvertrags beträgt maximal zwölf Monate.
- Eine Dimona-Dienstantrittsmeldung erfolgt spätestens zu dem Zeitpunkt, da der Student erstmals Arbeitsleistungen erbringt.
- Die Beschäftigung des Studenten bei einem oder mehreren Arbeitgebern überschreitet im Laufe eines Kalenderjahres nicht das Kontingent von 50 Arbeitstagen.

Wenn ein Student und ein Arbeitgeber einen Studentenvertrag über mehr als zwölf Monate abschließen, wird davon ausgegangen, dass sie an einen normalen Arbeitsvertrag gebunden sind, weshalb der Lohn des Studenten Sozialversicherungsbeiträgen unterliegt.

Wenn ein Student nach Beendigung seines Studiums mit einem normalen Arbeitsvertrag bei der Verwaltung, bei der er davor mit einem Studentenvertrag beschäftigt war, eingestellt wird, dann besteht die Befreiung als Student bis 30. September fort, falls eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt wird:

- die Beschäftigungsperioden schließen nicht unmittelbar an; dies ist der Fall, wenn die Periode zwischen der Beschäftigung als Student und der Beschäftigung mit einfachem Arbeitsvertrag mindestens einen Monat beträgt;
- die Tätigkeiten sind nicht gleich oder gleichartig.

Wenn eine dieser beiden Voraussetzungen erfüllt wird, werden die Arbeitstage als Student von vollständigen Sozialversicherungsbeiträgen befreit und die Beschäftigung als Student gilt nicht als verdeckte Probezeit des Arbeitsvertrags.

3.3.2.2 Das Kontingent von 50 Arbeitstagen

Das Kontingent von 50 Arbeitstagen, für das ein Student keinen normalen Sozialversicherungsbeiträgen unterliegt, wird als Kalenderjahr gerechnet. Der Zähler wird bei Beginn jedes neuen Kalenderjahres auf fünfzig übrige Tage zurückgesetzt und die Anzahl der übrigen Tage wird auf Basis der in der Dimona angegebenen Arbeitstage aktualisiert.

Bei der Berechnung des Kontingents werden leistungsfreie Tage, die bezahlt werden (z. B. Feiertage, Ausgleichsruhetage und Krankheitstage mit Garantielohn) und innerhalb der Periode des Studentenvertrags liegen, mitgezählt. Ein gesetzlicher Feiertag außerhalb der Periode des Studentenvertrags wird bei der Berechnung des Kontingents nicht mitgezählt.

Wird das Kontingent von 50 Arbeitstagen überschritten, werden für die Beschäftigung des Studenten Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

- Wenn ein Student das Kontingent von 50 Arbeitstagen bei einem Arbeitgeber überschreitet und dieser in der DmfAPPL den Lohn für den Studenten mit einem Solidaritätsbeitrag für mehr als 50 Arbeitstage angibt, sind Sozialversicherungsbeiträge für die vollständige Beschäftigungsperiode als Student zu zahlen. Wenn der Arbeitgeber nur den Lohn für die 50 Arbeitstage des Studentenkontingents mit Solidaritätsbeitrag und die übrigen Arbeitstage mit normalen Sozialversicherungsbeiträgen angibt, sind Sozialversicherungsbeiträge erst ab dem 51. Arbeitstag und nicht für die vollständige Beschäftigungsperiode zu zahlen.
- Falls die Überschreitung eintritt, nachdem der Student bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt war, unterliegen der Student und der Arbeitgeber, bei dem er zum Zeitpunkt der Überschreitung beschäftigt war, ab dem 51. Tag Sozialversicherungsbeiträgen, sofern der Arbeitgeber ab dem 51. Tag eine korrekte DmfAPPL-Meldung durchgeführt hat. Die Arbeitsleistungen, die der Student bei demselben Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber erbracht hat, bevor die Höchstzahl der Arbeitstage überschritten wurde, unterliegen keinen Sozialversicherungsbeiträgen, sondern nur dem Solidaritätsbeitrag.

Die Anzahl der Arbeitstage, die ein Student während des Kalenderjahres zum ermäßigten Solidaritätsbeitrag arbeiten kann, wird auf Basis der Meldungen als Student in der Dimona (siehe 7.5.3.2.) und kann über die Website www.studentatwork.be abgerufen werden.

Der Student kann jederzeit über einen persönlichen, gesicherten Zugriff auf die Online-Anwendung „student@work - 50days“ auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit den Restsaldo seines jährlichen Kontingents von 50 Arbeitstagen abfragen. Er kann auch für einen künftigen Arbeitgeber eine Bescheinigung mit der Anzahl übriger Tage ausdrucken oder die Bescheinigung per elektronischer Post versenden.

Ein Arbeitgeber, der von einem Studenten den Zugriffscode erhält, kann drei Monaten lang die Anzahl übriger Tage des Kontingents des Studenten abfragen.

Der Lohn eines Studenten unterliegt nicht den normalen Sozialversicherungsbeiträgen, sondern einem Solidaritätsbeitrag von 8,13% (siehe 5.5.8.) und dem Arbeitgeberbeitrag von 0,01 % für den Asbestfonds.

3.3.3. Betreuer

Unter den im Folgenden dargelegten Bedingungen sind die provincialen und lokalen Verwaltungen sowie ihre Beschäftigten von Sozialversicherungsbeiträgen befreit:

- verantwortliche Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretende Betreuer von Urlaubssport in den Schulferien und Animatoren von soziokulturellen und Sportaktivitäten für Leistungen, die sie an schulfreien oder teilweise schulfreien Tagen erbringen,
- für Leistungen, die in Form einer Einführung, anschaulichen Vorträgen oder Lesungen nach 16.30 Uhr oder an schulfreien oder teilweise schulfreien Tagen erbracht werden.
- als Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter der von den provincialen und lokalen Verwaltungen während der Schulferien organisierten Ferienlager, Spielplätze und Sportlager; unter „Schulferien“ versteht man die Weihnachts- und Osterferien, die Sommerferien (Juli, August, September), die Herbst- und Frühlingsferien.

Die Aktivitäten als Betreuer werden von den Sozialversicherungsbeiträgen nur freigestellt, wenn 2 Bedingungen erfüllt sind:

- Diese Aktivitäten werden im Laufe eines Kalenderjahres bei einem oder mehreren Arbeitgebern an nicht mehr als 25 Arbeitstagen erbracht.
- Vor jeder Beschäftigung muss der Arbeitgeber eine Meldung (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/article_17/index.htm) elektronisch in der Form und gemäß den Modalitäten, die durch die Sozialinspektion des FÖD Soziale Sicherheit festgelegt wurden, durchführen.

Bemerkungen:

- Findet die Beschäftigung an mehr als 25 Arbeitstagen statt, so werden für die vollständige Periode ab dem ersten Tag der Beschäftigung Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.
- Eine verspätete Meldung bei der Sozialinspektion führt automatisch zur Anwendung der Sozialversicherungsbeiträge. Sozialversicherungsbeiträge werden für die Tage zwischen dem Beginn der Beschäftigung und dem Datum des Poststempels der letzten Meldung geschuldet.

Kumulierung von Ermäßigungen als Student und Betreuer.

In der Praxis werden während des Sommerurlaubs oft Studenten als Spielplatzbetreuer eingestellt. In diesem Fall können sie:

- entweder als Student,
- oder als Spielplatzbetreuer eingestellt werden.

Ein Student kann während desselben Kalenderjahres mit Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen 25 Tage als Betreuer beschäftigt werden und 50 Tage mit einem Studentenvertrag Arbeitsleistungen erbringen, sofern die Freistellungsbedingungen für jede der beiden Beschäftigungen erfüllt werden. Die Beschäftigungstage als Betreuer werden nicht vom Studentenkontingent abgezogen und nicht in der Dimona angegeben.

3.3.4. Ärzte

Vertraglich angestellte und definitiv ernannte Ärzte, die in Pflegeeinrichtungen (Senioren- und Pflegeheime sind hier nicht Pflegeeinrichtungen gemäß dem Gesetz über Krankenhäuser und andere Pflegeeinrichtungen, koordiniert am 10.07.2008, gleichgesetzt), Schul- und Berufsberatungsdiensten, psycho-medizinisch-soziale Zentren oder Diensten für medizinische Schulaufsicht beschäftigt sind, sind grundsätzlich dem Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer unterworfen.

Aufgrund von Artikel 1, §3, des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 sind sie jedoch ausgeschlossen, wenn sie gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

- Sie praktizieren auch außerhalb der Einrichtungen (d. h. sie betreiben eine eigene Praxis) und sind aufgrund dieser selbstständigen Tätigkeit dem Sozialstatut der Selbstständigen unterworfen.
- Sie zahlen die vollständigen Beiträge zum Sozialversicherungssystem der Selbstständigen. Die Überweisung der vollständigen (oder unvollständigen) Beiträge zum System der Selbstständigen wird von der Sozialversicherungskasse des Arztes bestätigt.
- Sie erhalten bei den oben genannten Einrichtungen einen Lohn, der vollständig oder teilweise veränderlich ist (abhängig von der Verteilung der Honorare).

Dagegen sind vertragliche und definitiv ernannte Ärzte der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer unterworfen, wenn sie eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- Sie praktizieren nicht außerhalb des Krankenhauses und sind daher nicht dem Sozialstatut der Selbstständigen unterworfen.
- Sie praktizieren außerhalb des Krankenhauses, zahlen jedoch nicht die vollständigen Beiträge in das System der Selbstständigen ein.
- Sie praktizieren außerhalb des Krankenhauses und zahlen die vollständigen Beiträge in das System der Selbstständigen ein, erhalten aber von der Einrichtung, in der sie als Arbeitnehmer tätig sind, nur einen festen Lohn.

3.3.5. Die Freiwilligen

Das Freiwilligenstatut wird durch das Gesetz vom 03.07.2005 über die Rechte der Freiwilligen geregelt.

3.3.5.1. Freiwillige und Freiwilligenarbeit

Ein Freiwilliger ist eine natürliche Person, die Freiwilligenarbeit verrichtet.

Unter Freiwilligenarbeit versteht man jede Tätigkeit, die folgende vier Voraussetzungen erfüllt:

- Die Tätigkeit wird unentgeltlich und nicht verpflichtend ausgeübt.
- die Tätigkeit wird ausgeübt für:
 - eine oder mehrere andere Personen als diejenige, die die Tätigkeit ausübt,
 - eine Gruppe, eine Organisation,
 - die Kollektivität.
- Die Tätigkeit wird durch eine andere Organisation ohne Gewinnerzielungsabsicht (eine nicht rechtsfähige Vereinigung oder eine juristische Person des privaten oder öffentlichen Rechts) außerhalb des familiären oder privaten Umfeld der Person, die die Tätigkeit ausübt, organisiert.
- Die Tätigkeit wird im Laufe des Kalenderjahres nicht durch dieselbe Person und für dieselbe Organisation im Rahmen eines Arbeitsvertrags, eines Werkvertrags oder einer statutarischen Anstellung ausgeübt.

Alle Arten von Arbeitsleistungen, die von Personen gelegentlich, unentgeltlich und nicht verpflichtend im Namen einer lokalen oder provinziellen Verwaltung ausgeübt werden, können als Freiwilligenarbeit betrachtet werden.

Als Freiwilligenarbeit werden nicht anerkannt:

- die Tätigkeiten, die von freiwilligen Feuerwehrleuten oder im Rahmen der ärztlichen Nothilfe ausgeübt werden,
- die Erbringung künstlerischer Leistungen und/oder die Herstellung künstlerischer Werke durch einen freiwilligen Künstler.

3.3.5.2. Entschädigungen für Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit ist stets unentgeltlich: Es wird davon ausgegangen, dass Freiwillige für die erbrachten Leistungen keinen Lohn erhalten.

Der unentgeltliche Charakter der Freiwilligenarbeit schließt nicht aus, dass die Organisation die Kosten erstatten kann, die dem Freiwilligen entstehen. Einem Freiwilligen können nur Entschädigungen gewährt werden, die zur Erstattung der Kosten dienen, die ihm im Rahmen seiner Freiwilligenaktivitäten entstanden sind.

Die Richtigkeit und der Umfang dieser Kosten sind nachzuweisen, sofern der Gesamtbetrag der erhaltenen Entschädigungen nicht mehr als 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr beträgt. Diese beiden Beträge sind an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gekoppelt und werden am 1. Januar jedes Kalenderjahres angepasst.

Für das Jahr 2014 dürfen die Entschädigungen für Freiwillige nicht mehr als 32,71 EUR pro Tag und 1.308,38 EUR pro Jahr betragen.

Sodann werden diese Entschädigungen ausschließlich in Form der pauschalen Erstattung der tatsächlich anfallenden Kosten geleistet:

- die Kosten für Fahrten der Freiwilligen mit dem eigenen Beförderungsmittel oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen der Wohnung und dem Sitz der Einrichtung oder dem Ort, an dem die Aktivitäten organisiert werden, oder den Orten, die mit den Aktivitäten in Zusammenhang stehen, aber kein fester Ort der Aktivität sind,
- Aufenthaltskosten (Kosten für Erfrischungen und Mahlzeiten),
- alle anderen Kosten, bei denen es aufgrund der Art und des geringen Betrags nicht üblich ist, Nachweise vorzulegen (Kosten für Sportausrüstung, Telefon, Fax, Briefmarken, Unterlagen usw.).

Beläuft sich der Gesamtbetrag der Pauschalentschädigungen, die ein Freiwilliger von einer oder mehreren Organisationen erhält, auf mehr als 32,71 Euro pro Tag oder 1.308,38 Euro pro Jahr, können diese Kosten als eine Erstattung der angefallenen Kosten nur für den Fall betrachtet werden, dass Richtigkeit und Höhe dieser Kosten anhand beweiskräftiger Unterlagen nachgewiesen werden können.

Die pauschalen und realen Kostenentschädigungen für einen Freiwilligen dürfen im Laufe eines Kalenderjahres nicht kombiniert werden.

Abweichend davon kann eine pauschale Kostenentschädigung mit einer Erstattung tatsächlich entstandener Fahrtkosten für maximal 2 000 Kilometer pro Jahr kombiniert werden. Wenn der Freiwillige ein eigenes Fahrzeug verwendet (Auto, Motorrad oder Moped), wird die Höhe der tatsächlichen Transportkosten von 1-7-2013 bis 1-7-2014 auf Basis einer Entschädigung von 0,3461 Euro pro Kilometer berechnet. Benutzt der Freiwillige sein eigenes Fahrrad, wird der Betrag auf Basis einer Fahrtkostenpauschale von 0,21 EUR pro Kilometer berechnet.

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.

Falls eine Verwaltung einem Freiwilligen Entschädigungen zahlt, ist jeder Freiwillige darüber zu informieren, welche Entschädigungen gezahlt werden und in welchen Fällen diese Zahlung erfolgen wird. Diese Informationspflicht ist zu erfüllen, bevor der Freiwillige eine Freiwilligentätigkeit aufnimmt.

3.3.5.3. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

Die Freiwilligen gewährten Kostenerstattungen sind von Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

Wird der Höchstbetrag der Tages- oder Jahrespauschalen überschritten und können die entstandenen Kosten nicht nachgewiesen werden, werden die erbrachten Leistungen nicht mehr als Freiwilligentätigkeit anerkannt. Das LSSPLV betrachtet diese Person nicht mehr als einen Freiwilligen, sondern als einen vertraglichen Arbeitnehmer. Die ihm gewährten Entschädigungen werden als Lohn eingestuft, für den Sozialversicherungsbeiträge in der Arbeitnehmerregelung geschuldet werden. Der Arbeitnehmer muss in der Dimona angegeben werden und die Entschädigungen sind in der DmfAPPL zu melden.

3.3.5.4. Kumulierung von Freiwilligenarbeit mit einer anderen Beschäftigung bei der gleichen Verwaltung

Freiwilligenarbeit kann nicht durch dieselbe Person und für dieselbe Organisation im Rahmen eines Arbeitsvertrags, einer statutarischen Anstellung oder eines Werkvertrags ausgeübt werden.

Arbeitnehmer können jedoch Freiwilligenarbeit für Rechnung ihres Arbeitgebers verrichten, sofern die Freiwilligentätigkeiten nicht aus den Tätigkeiten hervorgehen, die sie im Rahmen ihres entlohten Arbeitsverhältnisses normalerweise ausüben.

Die Kumulierung einer Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen als Freiwilliger mit einer Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen als Betreuer und/oder Student während desselben Kalenderjahres und bei der gleichen Verwaltung ist möglich, sofern die Befreiungsbedingungen dieser Regelungen erfüllt werden. Da ein Student und ein Betreuer einen Arbeitsvertrag haben und ein Freiwilliger beim gleichen Arbeitgeber nicht gleichzeitig für gleichartige Tätigkeiten mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt werden kann, können die Freiwilligentätigkeiten nur vor dem Beginndatum oder nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags als Student oder Betreuer ausgeführt werden kann.

3.3.5.5. Keine Dimona-Meldung oder DmfAPPL-Meldung

Freiwillige, die ausschließlich von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Entschädigungen erhalten, sind von der Dimona-Meldepflicht ausdrücklich ausgeschlossen. Dies bedeutet, dass die Freiwilligen vom Auftraggeber in der Dimona-Meldung NICHT anzugeben sind.

Ebenso wenig sind sie in der multifunktionellen Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAppl) anzugeben.

Um die Kontrolle der Freiwilligenregelung vornehmen zu können, müssen die provinziellen und lokalen Verwaltungen eine namentliche Liste anlegen, auf der für jedes Kalenderjahr und jeden Freiwilligen die von der Verwaltung zuerkannten Entschädigungen aufgeführt sind. Diese Liste muss jederzeit dem Inspektionsdienst des LSSPLV vorgelegt werden können.

3.3.6. Künstler als Freiwilliger: geringe Entschädigungsregelung

Entschädigungen für Personen, die künstlerische Leistungen vollbringen und/oder künstlerische Werke produzieren, gelten als Kostenvergütungen, die von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind, sofern sie gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

3.3.6.1. Bedingungen bezüglich der zuerkannten Entschädigungen

Die Entschädigungen dürfen nicht mehr als 100 EUR pro Tag und Auftraggeber betragen. Wenn der Künstler im Laufe desselben Tages für mehrere Auftraggeber künstlerische Leistungen vollbringt und/oder künstlerische Werke produziert, kann die Tagespauschale mit der Anzahl der Auftraggeber für diesen Tag multipliziert werden.

Die Entschädigungen dürfen nicht mehr als 2.000 EUR pro Kalenderjahr betragen.

Beide o.a. Beträge sind an den Gesundheitsindex des Monats September 2003 (112,47) gekoppelt und werden am 1. Januar jedes Jahres an die Entwicklung dieses Index angepasst.

Für das Jahr 2014 ist die Tagessumme mit 122,21 Euro und die Jahressumme mit 2.444,21 Euro festgelegt.

Wenn ein Auftraggeber für künstlerische Leistungen und/oder künstlerische Werke einen höheren Betrag als den oben genannten Tageshöchstbetrag zuerkannt hat, werden der Künstler und der Auftraggeber für alle Entschädigungen, die dieser Auftraggeber dem Künstler im Laufe des betreffenden Kalenderjahres gezahlt hat, der Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer unterworfen.

Im Falle der Überschreitung des Höchstbetrags pro Kalenderjahr werden der Künstler und der Auftraggeber, bei dem die Überschreitung stattgefunden hat, ebenso wie die Auftraggeber, nach dieser Überschreitung den Jahreshöchstbetrag auf die Dienste des Künstlers zurückgreifen, für alle Entschädigungen, die sie dem Künstler im Laufe des betreffenden Kalenderjahres gezahlt haben, der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.

3.3.6.2. Bedingungen bezüglich der Leistungstage

- Die Anzahl der Tage, an denen der Künstler Leistungen oder Werke vollbringt, ist auf 30 Tage pro Kalenderjahr beschränkt.
- Die Anzahl der Tage, an denen der Künstler Leistungen oder Werke vollbringt, ist auf 7 aufeinander folgende Tage bei ein und demselben Auftraggeber beschränkt.

Im Falle der Überschreitung der Höchstzahl der zulässigen Tage werden der Künstler und der Auftraggeber, bei dem die Überschreitung stattgefunden hat, ebenso wie die Auftraggeber, die nach dieser Überschreitung für die Höchstzahl der Tage auf die Dienste des Künstlers zurückgreifen, für alle Entschädigungen, die sie dem Künstler im Laufe des betreffenden Kalenderjahres gezahlt haben, der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.

3.3.6.3. Bedingungen bezüglich des Künstlers

- Der Künstler darf zum Zeitpunkt der Lieferung einer künstlerischen Leistung und/oder der Produktion eines künstlerischen Werks an den Auftraggeber nicht durch einen Arbeitsvertrag, einen Werkvertrag oder eine statutarische Anstellung gebunden sein, es sei denn, dass die Leistungen beider Aktivitäten völlig unterschiedlicher Art sind.
- Der Künstler muss im Besitz einer „Künstlerkarte“ sein, **die von der Künstlerkommission ausgestellt wird und alle fünf Jahre erneuert werden muss.**
- Wenn diese Verpflichtung zur „Künstlerkarte“ nicht eingehalten wird oder wenn die Angaben auf dieser Karte nicht richtig oder unvollständig sind, können weder der Künstler noch der Auftraggeber diese kleine Entschädigungsregelung während des laufenden Kalenderjahres geltend machen.
- Bei Nichteinhaltung werden der Künstler und die Auftraggeber für die betreffenden künstlerischen Leistungen oder das betreffende künstlerische Werk der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.

3.3.6.4. Verbot der Kumulierung mit der Entschädigungsregelung für Freiwillige

- Personen, die die geringe Entschädigungsregelung für Künstler in Anspruch nehmen, können während desselben Kalenderjahres für künstlerische Leistungen und/oder künstlerische Werke die Entschädigungsregelung für Freiwillige nicht in Anspruch nehmen.
- Ebenso wenig können sie für denselben Tag die geringe Entschädigungsregelung für Künstler mit der Entschädigungsregelung für Freiwillige kumulieren, auch wenn die pauschalen Entschädigungen für Freiwillige für andere als künstlerische Leistungen und /oder künstlerische Werke zuerkannt werden.

Bei Nichteinhaltung dieses Verbots der Kumulierung werden der Künstler und der Auftraggeber für die betreffende künstlerischen Leistungen oder das betreffende künstlerische Werk der Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer unterworfen.

3.3.6.5. Keine Dimona-Meldung oder DmfAPPL-Meldung

Die von einem Künstler im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung vollbrachten künstlerischen Leistungen oder produzierten künstlerischen Werke sind ausdrücklich von der Dimona-Meldepflicht ausgeschlossen. Dies bedeutet, dass die Künstler vom Auftraggeber in der Dimona-Meldung NICHT anzugeben sind.

Ebenso wenig sind sie in der multifunktionellen Quartalsmeldung für soziale Sicherheit (DmfAppl) anzugeben.

3.3.7. Minderjährige

Jugendliche, die nicht mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden (siehe 3.1.1.2.), sind von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit, ausgenommen vom Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 0,05 % zur Förderung von Initiativen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung und dem Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 0,01% zur Finanzierung des Asbestfonds.

Diese (Quasi-)Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen gilt bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden.

Diese (Quasi-)Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen gilt bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden:

- Praktikanten mit einem anerkannten Praktikumsvertrag im Rahmen der Ausbildung zum Unternehmensleiter;
- Jugendliche, die während der Periode der Teilzeitschulpflicht mit einem von den Gemeinschaften und Regionen anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung im Rahmen des Teilzeit-Sekundarunterrichts eingestellt werden;
- Jugendliche, die mit einem Eingliederungs- oder Ausbildungsvertrag eingestellt wurden, der von der zuständigen Gemeinschaft oder der zuständigen Region im Rahmen des Teilzeit-Sekundarunterrichts, des Berufsunterrichts mit beschränktem Stundenplan oder des dualen Sekundarunterrichts (zum Beispiel Überbrückungsprojekte) anerkannt wurde;
- Jugendliche, die mit einem Berufseinarbeitungsvertrag im Rahmen ihrer Ausbildung bestimmte Kenntnisse oder Fertigkeiten durch die Verrichtung von Arbeitsleistungen erwerben (3.1.1.3.).

In der DmfAPPL sind diese Jugendlichen anzugeben mit einem Wert im Feld „Art Lehrling“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile (8.3.3.11.).

Nach dem vierten Quartal des Jahres, in dem die Jugendlichen achtzehn werden, sind sie voll sozialversicherungspflichtig und müssen Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe zahlen.

3.4. Territorialität

3.4.1. Beschäftigung eines Personalmitglieds im Ausland

Das belgische Sozialversicherungssystem gilt für Arbeitnehmer, die auf dem belgischen Staatsgebiet beschäftigt sind.

Die Verordnung EG 883/2004 bestimmt die anwendbare Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit für die Staatsangehörigen der Länder der Europäischen Union, wenn sie ihre Berufstätigkeit auf dem Hoheitsgebiet eines oder mehrerer Länder der Europäischen Union ausüben.

Ein Beamter einer belgischen lokalen oder provinziellen Verwaltung, der gleichzeitig als Arbeitnehmer und/oder Selbstständiger auf dem Staatsgebiet eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union (zum Beispiel in Frankreich oder den Niederlanden) tätig ist, unterliegt für die Gesamtheit seiner Leistungen der belgischen Sozialversicherungsgesetzgebung.

Ein Personalmitglied einer belgischen lokalen oder provinziellen Verwaltung, das vorübergehend in ein Land der Europäischen Union entsandt wird, unterliegt weiterhin der belgischen Sozialversicherungsgesetzgebung, wenn

- das Abhängigkeitsverhältnis während der Periode der Entsendung bestehen bleibt;
- die Beschäftigung im anderen Land nicht länger als 24 Monate dauert;
- der Arbeitnehmer eine genau definierte Aufgabe für Rechnung der Verwaltung erledigt;
- der Arbeitnehmer keine Ersatzkraft für einen anderen entsandten Arbeitnehmer ist.

Vor der zeitweiligen Entsendung muss der Arbeitgeber ein Formular A1 ausfüllen, vom LSSPLV beglaubigen lassen und dem Arbeitnehmer überreichen. Mit dem Formular A1 bestätigt das LSSPLV, dass der Entsandte auch während seiner Beschäftigungsperiode im Ausland der belgischen Sozialen Sicherheit unterliegt.

Ausführlichere Informationen über die Beschäftigung im Ausland und das zu beglaubigende Formular erhalten Sie beim Aktenverwalter Ihrer Verwaltung.

4. Der Lohnbegriff

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

4.1.1. Grundprinzip

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

Nach dieser Bestimmung umfasst der Lohn die Geldwerte oder in Geldwerten darstellbaren Vorteile zu Lasten des Arbeitgebers, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses Anspruch hat.

Ausgeschlossen sind jedoch:

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

Als eine von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Ergänzung eines sozialen Vorteils gelten:

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

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

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

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

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

4.1.2. Der allgemeine Lohnbegriff

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

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

4.1.2.1. Der Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen Lohn

Der Begriff des sozialversicherungspflichtigen Lohns setzt sich zusammen aus:

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

4.1.2.2. Der Sozialversicherungsbeiträgen nicht unterworfenene Lohn

Ungeachtet der in 4.1.3. genannten Sonderfälle fallen die nachfolgend genannten Vorteile nicht unter den Begriff „sozialversicherungspflichtiger Lohn“:

- in Form von Arbeitsgeräten oder Arbeitskleidung gewährte Vorteile;
- die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, Arbeitsgeräte oder Arbeitskleidung zu stellen, nachzukommen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt,
- die Beträge, die Arbeitnehmern aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft gewährt werden, und zwar in Höhe von 135 Euro;
- die Entschädigungen der Mitglieder des Lehrpersonals oder anderen Personals für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen sowie Betreuung von Schülern beim Schülertransport, sofern diese Aufsicht oder diese Betreuung als zusätzliche Leistung bei demselben Arbeitgeber erfolgt (= neben- und nicht hauptamtlich);
- die Entschädigung, die 60% des Teils des Normallohns entspricht, der die Lohngrenze nicht überschreitet, die zur Berechnung der Kranken- und Invalidenversicherungsentschädigung für sieben Tage nach dem garantierten Wochenlohn in Betracht kommt, sowie die zusätzliche für dieselbe Periode – in Analogie zum kollektiven Arbeitsabkommen 12bis oder 13bis – durch eine dem LSSPLV angeschlossene Verwaltung an ihre Personalmitglieder zu zahlende Entschädigung,
- die Beschaffung von Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis in der Kantine,
- das gesetzliche doppelte Urlaubsgeld,
- die Entschädigung, auf die der Arbeitnehmer aufgrund einer willkürlichen Entlassung Anspruch hat, sofern diese vor dem 01.01.2014 erfolgt ist;
- die Beträge, die als tatsächliche Erstattung der Kosten zählen, die der Arbeitnehmer für Fahrten zwischen seiner Wohnung und dem Arbeitsplatz getätigt hat,
- die Kosten, die als Erstattung der Berufskosten an den Arbeitnehmer gelten (die Entschädigungen für Strom, Heizung, Telefon, Dienst usw.) und zu Lasten seines Arbeitgebers gehen,
- der Kilometerentschädigung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem Fahrrad zwischen Wohnung und Arbeitsplatz in einer Höhe von maximal 0,145 EUR pro Kilometer gewährt; der Betrag ist gekoppelt an den Verbraucherpreisindex des Landes und entspricht für das Jahr 2013 maximal 0,22 EUR pro Kilometer;
- die monatliche Prämie, die definitiv ernannten Personalmitgliedern gewährt wird, die vorzeitig für die Hälfte der Arbeitszeit ausscheiden. das gesetzliche doppelte Urlaubsgeld;

4.1.3. Der allgemeine Lohnbegriff: Sonderfälle

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

4.1.3.1. Mahlzeitschecks

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.3.2. Das(einfache) Abgangsurlaubsgeld - Urlaubsregelung Privatangestellte

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

Das Abgangsurlaubsgeld muss bezahlt werden:

- wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers endet,
- wenn der Arbeitnehmer einberufen wird,
- eine Periode der Vollzeitlaufbahnunterbrechung;

Das Urlaubsgeld Dienstaustritt setzt sich zusammen aus:

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

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

Die Regelung **gilt nicht** für:

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

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

4.1.3.3. Bei Beendigung eines Arbeitsvertrags durch einen Arbeitgeber gezahlte Beträge.

Die Vorteile, die ein Arbeitgeber einem Personalmitglied aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einräumt (beispielsweise bei Pensionierung, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfrist usw.) sind im Dienstleistungsverhältnis begründet und entsprechen dem Verständnis des Lohnbegriffes. Wenn eine Bestimmung der der Regelung der Rechtsposition oder im Arbeitsvertrag beinhaltet, dass bei Entlassung eine Entschädigung zu zahlen ist, gilt diese immer als Lohn, es sei denn, dieses wurde gesetzlich ausgeschlossen.

Nicht unter den Lohnbegriff fallen die Entschädigungen, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aufgrund nicht eingehaltener gesetzlicher, vertraglicher oder statutarischer Verbindlichkeiten zu zahlen hat. Insbesondere sind hier die als Schadenersatz gezahlten Beträge und die gesetzlichen Entschädigungen gemeint, die in Ergänzung der Kündigungsentschädigungen bestimmten Kategorien von geschützten Arbeitnehmern (zum Beispiel schwangeren Frauen, Gewerkschaftsvertretern usw.) geschuldet werden.

Ebenfalls als Lohn gelten die Entschädigungen, die aufgrund einer der folgenden Situationen zu zahlen sind:

- - Unberechtigte Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber;
- - Einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags für Personalvertreter;
- - Einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags für Gewerkschaftsvertreter;
- - Beendigung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen.

Bei den Entschädigungen, die als Lohn gelten, wird davon ausgegangen, dass sie eine Periode decken, die am Tag nach Vertragsende beginnt. Die Anzahl Monate dieser Periode entspricht dem Quotienten aus dem Betrag der Entschädigung im Zähler und dem normalen Lohnbetrag des letzten vollständigen Arbeitsmonats im Nenner. Die Entschädigungen werden in der DmfAPPL-Meldung mit dem Lohncode 130 oder 132 sowie mit dem Leistungscode 1 angegeben (siehe 8.3.3.2).

4.1.3.4. Erstattung von Kostenentschädigungen

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

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

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

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

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

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

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

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

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Auto	0,3461 EUR/km	- Das Fahrzeug darf weder Eigentum des Arbeitgebers sein noch durch ihn finanziert werden; - Die Pauschalen verstehen sich „all inclusive“: Unterhalt, Versicherung, Kraftstoff...
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Fahrrad	0,22 EUR/km	- für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz kann die Entschädigung nur zuerkannt werden, wenn das Fahrrad Eigentum des Arbeitnehmers ist.
Bürokosten für Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen	117,27 Euro / Monat	- deckt die Kosten für Heizung, Strom, kleine Bürogeräte ... Diese Pauschale darf nur Arbeitnehmern gewährt werden, die strukturell und auf regelmäßiger Basis

		einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause ableisten und daher in ihrer Wohnung einen Raum einrichten müssen, um diese Arbeit zu verrichten. Für Arbeitnehmer, die bei ihrem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz haben, wird diese Pauschale nur akzeptiert, wenn aus ihrer Funktion eindeutig hervorgeht, dass sie auf regelmäßiger Basis zu Hause arbeiten.
Bürokosten für Telearbeiter	10%	- 10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die zu Hause erbrachten Leistungen bezieht.
Arbeitsgeräte	1,25 Euro/Tag	- Der Arbeitnehmer muss seine eigenen Arbeitsgeräte benutzen.
Anschaffung von Arbeitskleidung	1,64 1,58 Euro/Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Sicherheitsschuhe ...) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform...).
Pflege von Arbeitskleidung	1,64 1,58 Euro/Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Sicherheitsschuhe ...) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform...).
Pflege und Abnutzung der Kleidung des Arbeitnehmers	0,84 1,58 Euro/Tag	- Betrifft Oberkleidung (Jeans, T-Shirts ...) und Unterwäsche, die wegen einer schmutzigen Arbeitsumgebung häufig gewaschen werden müssen.

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

4.1.3.5. Geschenke und Geschenkschecks

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

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

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

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

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

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

Für Geschenkschecks gilt außerdem Folgendes:

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

4.1.3.6. Großzügigkeiten

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

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

4.1.3.7. Preisvorteile für eigene Produkte oder Dienstleistungen des Arbeitgebers

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

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

4.1.3.8. Arbeitgeberanteil bei der Anschaffung eines Personalcomputers durch den Arbeitnehmer

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

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

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

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

Bis zur Abstimmung der Sozialgesetzgebung in Bezug auf die steuerliche Regelung bestätigt das LSSPLV, dass Arbeitgeber, die sich für die Durchführung eines PC-Privat-Plans auf die angepassten Vorschriften des FÖD Finanzen (ESG 1992, Artikel 38, 17°) berufen, nicht sozialversicherungspflichtig sind. Der Arbeitgeber kann sich bis maximal 840 EUR (indexierter Betrag für das Steuerjahr 2014) steuerfrei an den Anschaffungskosten eines PC beteiligen und das steuerpflichtige Bruttoeinkommen des Arbeitnehmers darf nicht mehr als 32.880 EUR (indexierter Betrag für das Steuerjahr 2014) betragen.

4.1.3.9. Sport- und Kulturschecks

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

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

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

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

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

4.1.3.10. Öko-Schecks

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

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

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

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

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

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

4.1.3.11. Sachvorteile

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

Eine Verwaltung, die einem Hausmeister nur wenige Sachvorteile zuerkennt, kann die Bedingungen des Lohnschutzgesetzes folgendermaßen erfüllen:

- durch Abschluss eines Arbeitsvertrags und Entlohnung des Hausmeisters in Form von Bargeld für die erbrachten Leistungen;
- durch Abschluss eines Mietvertrags, wobei der Hausmeister für die Benutzung der Wohnung Miete in Höhe des Sachvorteils zahlt.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Falls das (nicht indexierte) Katastereinkommen der Immobilie nicht mehr als 745 EUR beträgt, wird als Wert ein Betrag von 100/60 des (indexierten) Katastereinkommens, multipliziert mit 1,25, veranschlagt.
- Falls das (nicht indexierte) Katastereinkommen der Immobilie mehr als 745 EUR beträgt, wird als Wert ein Betrag von 100/60 des (indexierten) Katastereinkommens, multipliziert mit 3,8, veranschlagt.

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

Der Indexierungskoeffizient des Katastereinkommens wird gemäß Artikel 518 des Einkommensteuergesetzbuchs von 1992 festgelegt und jährlich angepasst. Für das Einkommensjahr 2014 beträgt der Koeffizient 1,70.

Wenn jedoch der Bezug einer Immobilie vorausgesetzt wird und die Bedeutung des Gutes die persönlichen Bedürfnisse des Hausmeisters, unter Berücksichtigung seines Gesellschaftsstatus und der Zusammensetzung seiner Familie gesteigert wird, berücksichtigt das LSSPLV bei der Bestimmung des Vorteils nur das Katastereinkommen des Teils der Immobilie, der den tatsächlichen Bedürfnissen des Hausmeisters angemessen ist.

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

Die Pauschale wird wie folgt festgelegt:

- Für das leitende Personal wird der Vorteil veranschlagt auf
 - 1.245 EUR pro Jahr für Heizkosten
 - 620 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.
- Für das andere leitende Personal wird der Vorteil veranschlagt auf
 - 560 EUR pro Jahr für Heizkosten
 - 280 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.

Die Beträge werden jährlich dem Verbraucherpreisindex angepasst und auf die höhere oder niedrigere 10-Euro-Tranche gerundet. Für 2014 gelten folgende indexierte Beträge

- für das leitende Personal
 - 1.900 EUR pro Jahr für Heizkosten
 - 940 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.
- für die anderen Personalmitglieder
 - 850 EUR pro Jahr für Heizkosten
 - 430 EUR pro Jahr für Elektrizität, die zu anderen Zwecken als zum Heizen genutzt wird.

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

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

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

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

4.1.4. Der Lohnbegriff für definitiv ernanntes Personal

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

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

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

1. Entschädigungen für das obligatorische Tragen tatsächlicher Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind (zum Beispiel Kabinettszulage);
 2. Haushalts- oder Ortszulage,
 3. Beträge und Vorteile aufgrund der Artikel 19, § 2, 19bis und 19ter des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969,
 4. Zulagen, Prämien oder Entschädigungen, deren Zuteilungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder satzungsgemäßen Bestimmungen festgelegt wurden und am 01.01.1991 keinen Beiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfen waren
- Es ist erforderlich, dass der Gehaltszuschlag in einem Erlass, einer Verordnung oder einer Satzung der Verwaltung vor dem 2.08.1990 festgelegt wurde und von der zuständigen Behörde genehmigt wurde.

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

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

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

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

Als Änderungen der Zuteilungsbedingungen gelten nicht:

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

Für die Flämische Region hat die Flämische Regierung im Erlass vom 07.12.2007 über die Rechtsstellung auf einschränkende Weise festgelegt, welche Zulagen und Entschädigungen dem

Gemeinde- oder Provinzialpersonal gewährt werden können oder müssen. Lokale Regelungen, die mit den verbindlichen Bestimmungen des Erlasses im Widerspruch stehen, werden nicht berücksichtigt.

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

4.1.5. Übersichtstabelle Beiträge zur sozialen Sicherheit

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

4.3. Kopplung von Löhnen an Perioden

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

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

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

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

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

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

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

4.2.1. Grundprinzip

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

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

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

Dieses Verzeichnis kann durch einen Königlichen Erlass ergänzt werden.

4.2.2. Der Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn

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

Dies gilt unter anderem für:

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

Ebenfalls Pensionsbeiträgen unterliegen:

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

Bemerkungen:

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

4.2.3. Der nicht Pensionsbeiträgen unterworfen Lohn

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

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

4.2.4. Sachvorteile

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

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

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

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

4.2.5. Übersichtstabelle Pensionsbeiträge

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

5. Dem LSSPLV geschuldete Beiträge

5.1. Einige Begriffe

5.1.1. Der Begriff Quartal

Die Meldung beim LSSPLV bezieht sich stets auf ein Quartal. Für die Personalmitglieder der lokalen und provincialen Verwaltungen stimmt das LSSPLV-Quartal stets mit dem Kalenderquartal überein.

5.1.2. Der Begriff Arbeitstag

Auf der Quartalsmeldung muss für jeden Arbeitnehmer die Anzahl der Arbeitstage angegeben werden. Dies ist aus verschiedenen Gründen wichtig: die Berechnung der Zielgruppenermäßigung, die Gewährung von Sozialrechten an den Arbeitnehmer...

Folgende Tage dürfen auf den Quartalsmeldungen als Arbeitstage vorkommen:

- Tage, an denen normale effektive Arbeit geleistet wird;
- Tage, an denen keine Arbeit geleistet wird, für die der Arbeitgeber jedoch Lohn zahlt, auf den Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden (z. B. Feiertage, gesetzliche Urlaubstage usw.);
- Ausgleichsruhetage;
- gesetzliche Urlaubstage für Arbeiter (= gilt nur für Künstler).

Für Minderjährige, die während der Teilzeitlehrpflicht mit einem Arbeitsvertrag oder einem Vertrag zur sozialberuflichen Eingliederung eingestellt werden, gelten Unterrichtstage für Lehrlinge als Arbeitstage.

Nähere Informationen darüber, wie Arbeitstage (Leistungscode 1 und 2) und andere Tage anzugeben sind, finden Sie in 8.5.3.1.

5.2. Beiträge zum allgemeinen Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer

5.2.1. Allgemeines

Auf der Grundlage des Gesetzes vom 27.06.1969 zur Abänderung des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer sowie des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer werden für die dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber und für die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet. Diese Beiträge werden auf der Grundlage des Bruttolohns der Arbeitnehmer (= Lohn vor jedem Steuerabzug) berechnet.

Die Beiträge der Angestellten und Arbeitnehmer der lokalen und provincialen Verwaltungen werden auf der Grundlage eines Bruttolohns von 100% berechnet.

Abweichend davon wird für einen Künstler der Bruttolohn, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, um 8 % (auf 108 %) erhöht. Durch die Erhöhung der Berechnungsgrundlage des Bruttolohns werden die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge auf das Urlaubsgeld indirekt zusammen mit dem normalen Lohn eingenommen. Das Urlaubsgeld eines Künstlers wird mit einem Urlaubsscheck des Landesamts für Jahresurlaub (LJU) ausgezahlt. Von dem Teil des Urlaubsschecks, der mit dem einfachen Urlaubsgeld übereinstimmt, werden vom LJU keine Arbeitnehmerbeiträge einbehalten.

Der Prozentsatz der für den Bruttolohn geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge wird durch die Regelungen der sozialen Sicherheit festgelegt, denen der Arbeitnehmer unterliegt. Es sind jedoch nur Beiträge für Regelungen zu zahlen, die dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Sozialleistungen eröffnen können.

Deshalb ist zu unterscheiden zwischen dem vertraglich angestellten und dem definitiv ernannten Personal der provincialen und lokalen Verwaltungen.

5.2.2. Vertragspersonal

Die vertraglich angestellten Personalmitglieder fallen in folgende Sektoren der allgemeinen Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer, für die im Folgenden genannte Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden:

- die obligatorische Kranken- und Invalidenversicherung:
 - Sektor Entschädigungen:
 - persönlicher Beitrag: 1,15%
 - Arbeitgeberbeitrag: 2,35%
 - Sektor Gesundheitspflege:
 - persönlicher Beitrag: 3,55%
 - Arbeitgeberbeitrag: 3,80%
- das System der Alters- und Hinterbliebenenpensionen der Arbeitnehmer:
 - persönlicher Beitrag: 7,50%
 - Arbeitgeberbeitrag: 8,86%
- Arbeitslosigkeit:
 - persönlicher Beitrag: 0,87%
 - Arbeitgeberbeitrag: 1,46%.

5.2.3. Definitiv ernanntes Personal

Für definitiv ernannte Personalmitglieder wird nur der Beitrag für den Sektor Gesundheitspflege der Kranken- und Invalidenversicherung geschuldet, das heißt ein persönlicher Beitrag von 3,55% und ein Arbeitgeberbeitrag von 3,80%.

5.3. Die Beiträge zur Sozialen Sicherheit im lokalen Sektor

5.3.1. Einleitung

Aufgrund der Artikel 18 und 18bis des Königlichen Erlasses vom 25.10.1985, zur Ausführung von Kapitel I, Abschnitt 1 des Gesetzes vom 01.08.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, sind die dem LSSPLV angeschlossenen provinziellen und lokalen Verwaltungen verpflichtet, für Familienbeihilfen und bei Berufskrankheiten Arbeitgeberbeiträge zu zahlen. Beide Arbeitgeberbeiträge sind in einem globalen Beitrag zusammengefügt, der anhand des Liquiditätsbedarfs des Sektors Familienbeihilfen und des Sektors Berufskrankheiten verteilt wird.

5.3.2. Beitrag für den Sektor Familienbeihilfen

Die angeschlossenen Verwaltungen zahlen für ihr Personal einen Arbeitgeberbeitrag von 5,25% zur Regelung der Familienbeihilfen, die aufgrund des sozialversicherungspflichtigen Lohns berechnet werden.

Dieser Beitrag richtet sich an die Kasse für Familienbeihilfen des LSSPLV zur Finanzierung der Familienbeihilfen, die an Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen gezahlt werden.

5.3.3. Beitrag für den Sektor Berufskrankheiten

Die angeschlossenen Verwaltungen zahlen für ihr Personal einen Arbeitgeberbeitrag von 0,17% für die Regelung für Berufskrankheiten, der ebenfalls auf der Grundlage des sozialversicherungspflichtigen Lohns berechnet wird.

Dieser Beitrag richtet sich an den Fonds für Berufskrankheiten zur Finanzierung der Entschädigungen, die aus dem Fonds für Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen gezahlt werden.

5.4. Die Pensionsregelungen der definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen

Ein Pensionsbeitrag wird dem LSSPLV durch die Verwaltungen geschuldet, die für ihre definitiv angestellten Personalmitglieder dem solidarischen Pensionsfonds angeschlossen sind.

Der Basispensionsbeitrag wird von allen lokalen Verwaltungen geschuldet, die definitiv ernannte Personalmitglieder im Dienst haben.

Der Verantwortungsbeitrag wird nur von lokalen Verwaltungen geschuldet, die für die begrenzte Anzahl gegenwärtiger definitiv ernannter Personalmitglieder im Verhältnis zur Pensionslast der ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder in die Verantwortung genommen werden.

5.4.1. Basispensionsbeitrag

5.4.1.1. Der gesetzliche Basispensionsbeitrag

Für die Periode von 2012 bis 2015 besteht der gesetzliche Basispensionsbeitrag aus einem Arbeitnehmerbeitrag von 7,50% und einem Arbeitgeberbeitrag, der sich je nach Pensionspool unterscheidet, wobei die lokale Verwaltung bis 31.12.2011 angeschlossen war. Für das Jahr 2016 sieht das Gesetz einen einheitlichen Basispensionsbeitrag von 41,50% auf den Lohn eines definitiv ernannten Personalmitglieds vor.

Die nachfolgende Tabelle stellt dar, wie sich die gesetzliche Basispensionsbeiträge abhängig von dem am 31.12.2011 gültigen Pensionssystem im Zeitraum von 2012 bis 2016 allmählich einander annähern.

Gesetzlicher Basispensionsbeitrag

Jahr	ex-Pool 1	ex-Pool 2	ex-Pool 3 und ex-Pool 4	ex-Pool 5
(2011)	(32%)	(40%)	-	(27,5%)
(2012)	(34%)	(41%)	(34% oder 41%)	(31%)
2013	36%	41%	36% oder 41%	34%
2014	38%	41%	38% oder 41%	37%
2015	40%	41%	40% oder 41%	40%
2016	41,5%	41,5%	41,5%	41,5%

Der geltende Basispensionsbeitrag für die am 1.1.2012 von Amts wegen angeschlossenen lokalen Verwaltungen (ex-Pool 3 und ex-Pool 4) richtet sich nach dem Verhältnis zwischen der Lohnmasse und den Pensionslasten der endgültig ernannten Personalmitglieder (= eigenes Pensionsverhältnis) im Beitrittsjahr und entspricht im Jahr 2014:

- dem hohen Prozentsatz von 41% (= Prozentsatz von ex-Pool 2 Verwaltungen), wenn das voraussichtliche eigene Pensionsverhältnis 2012 mindestens 41 % entspricht;
- dem niedrigen Prozentsatz von 38% (= Prozentsatz von ex-Pool 1 Verwaltungen), wenn das voraussichtliche eigene Pensionsverhältnis 2012 kleiner als 41% ist.

Für eine lokale Verwaltung, die am 01.01.2012 von Amts wegen angeschlossen wurde und deren eigenes Pensionsverhältnis 2012 mindestens um 10% geringer als 34% war, wurde eine Regelung nach Maß ausgearbeitet, wobei der Prozentsatz des Basispensionsbeitrags in der Periode von 2012 bis 2014 stufenweise erhöht wurde.

5.4.1.2. Der effektive Basispensionsbeitrag

Der gesetzliche Basispensionsbeitrag wird in der Periode von 2012 bis 2014 durch den Einsatz der Rücklagen des LSSPLV verringert.

Der „Rücklagenfonds von Pool 1“ wurde in der Vergangenheit mit Überschüssen aus Pensionsbeiträgen der Mitglieder des gemeinsamen Pensionssystems gebildet und ausschließlich dazu verwendet, den Basispensionsbeitrag der Verwaltungen von ex-Pool 1 2012 um 0,50% und 2013 und 2014 um 1% zu verringern.

Ein Teil der „nicht bestimmten Rücklagen“ des LSSPLV wird dazu verwendet, allen Verwaltungen eine Ermäßigung auf den gesetzlichen Basispensionsbeitrag zu gewähren. Da die Basispensionsbeiträge der lokalen Verwaltungen von ex-Pool 1 und ex-Pool 5 am stärksten steigen, wird der größte Teil der „nicht bestimmten“ Rücklagen für diese Verwaltungen verwendet.

Durch den Einsatz beider Rücklagen kann der gesetzliche Basispensionsbeitrag verringert werden um:

- 1% 2012, 2013 und 2014 für Verwaltungen von ex-Pool 1 und für Verwaltungen, die nach dem 31.12.2011 mit einem geringeren Prozentsatz beitreten;
- 0,50% 2012 für Verwaltungen von ex-Pool 2 und für Verwaltungen, die nach dem 31.12.2011 mit einem höheren Prozentsatz beitreten;
- 2% 2012, 3% 2013 und 3% 2014 für Verwaltungen von ex-Pool 5.

Der effektive Basispensionsbeitrag entspricht im Jahr 2014 36% für die Verwaltungen des früheren Pools 1, 41% für die Verwaltungen des früheren Pool 2, 37% oder 41% für die Verwaltungen, die sich nach 31.12.2011 angeschlossen haben und 34% für die lokalen Polizeizonen.

Die nachfolgende Tabelle stellt dar, wie sich die effektiven Basispensionsbeiträge abhängig von dem am 31.12.2011 gültigen Pensionssystem im Zeitraum von 2012 bis 2014 allmählich einander annähern.

Effektiver Basispensionsbeitrag

Jahr	ex-Pool 1	ex-Pool 2	ex-Pool 3 und ex-Pool 4	ex-Pool 5
(2011)	(32%)	(40%)		(27,50%)
(2012)	(32,50%)	(40,50%)	(33% oder 40,50%)	(29%)
2013	34%	41%	(35% oder 41%)	31%
2014	36%	41%	(37% oder 41%)	34%

5.4.2. Verantwortlichkeitsbeitrag

5.4.2.1. Allgemeines

Ein Verantwortlichkeitsbeitrag wird geschuldet, wenn das eigene Pensionsverhältnis (= EPV) einer lokalen Verwaltung während des Kalenderjahres größer als der gesetzliche Basispensionsbeitrag war.

Das eigene Pensionsverhältnis einer Verwaltung entspricht für ein Kalenderjahr dem Verhältnis zwischen

- der Pensionslast (PL) = die Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen, die der solidarische Pensionsfonds für die ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder und ihre Berechtigten übernommen hat, einschließlich der Pensionsanteile an diesen Pensionen zu Lasten des solidarischen Pensionsfonds,
- die Lohnmasse (LM))= die Lohnmasse der aktiven definitiv ernannten Personalmitglieder der Verwaltung, die den Pensionsbeiträgen für definitiv ernannte Personalmitglieder unterliegt.

Um den Verantwortlichkeitsbeitrag festzustellen, wird das eigene Pensionsverhältnis mit dem gesetzlichen Pensionsbeitrag, nicht mit dem effektiven Basispensionsbeitrag verglichen. Eine Verwaltung von ex-Pool 1, die 2012 ein eigenes Pensionsverhältnis von 33,50% hat, schuldet keinen Verantwortlichkeitsbeitrag. Eine Verwaltung von ex-Pool 1, die 2012 ein eigenes Pensionsverhältnis von 34,50% hat, schuldet einen Verantwortlichkeitsbeitrag.

5.4.2.2. Die Teilverantwortung

Eine lokale Verwaltung mit definitiv ernannten Personalmitgliedern im Dienst wird zum Teil in Verantwortung genommen und muss nur einen Teil ihrer individuellen Pensionslasten übernehmen, die nicht durch die Basispensionsbeiträge gedeckt werden.

Der Verantwortlichkeitsbeitrag ist ein Prozentsatz, der den Unterschied zwischen der individuellen Pensionslast (die an die ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder der lokalen Verwaltung ausgezahlt wird) und dem Ertrag aus dem (von der lokalen Verwaltung) bezahlten Basispensionsbeitrag darstellt. Der Prozentanteil, den die lokale Verwaltung selbst übernehmen muss, ist der Verantwortlichkeitskoeffizient (= RC). Der übrige Saldo wird vom solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV übernommen.

Der Verantwortlichkeitskoeffizient ist für alle in Verantwortung genommenen Arbeitgeber „gleich“, unabhängig vom Pool, dem der Arbeitgeber vor dem 01.01.2012 angeschlossen war.

Der Verantwortlichkeitsbeitrag „unterscheidet“ sich je nach Verwaltung, da die Pensionslast des früheren definitiv ernannten Personalmitglieds und die individuelle Lohnmasse der derzeitigen definitiv ernannten Personalmitglieder von Verwaltung zu Verwaltung verschieden sind. Der Beitrag entspricht dem Produkt aus dem Verantwortlichkeitskoeffizienten und der Differenz zwischen

- der Pensionslast (PL) und
- den Pensionsbeiträgen für die definitiv ernannten Personalmitglieder ($BB\% \times LM$)

Bei der Berechnung des Verantwortlichkeitsbeitrags einer lokalen Polizeizone werden die Pensionen der Gemeindepolizei, die vor 01.04.2001 anliefen, in die Pensionslast aufgenommen.

5.4.2.3. Die vollständige Verantwortung

Eine lokale Verwaltung, die während eines Kalenderjahres keine definitiv ernannten Personalmitglieder mehr im Dienst hat, wird vollständig in die Verantwortung genommen. Die Lohnmasse der definitiv ernannten Personalmitglieder entspricht null, aber der solidarische Pensionsfonds des LSSPLV übernimmt weiterhin die Pensionslasten für seine ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder. Die Verwaltung übernimmt die eigenen Pensionslasten zu 100%.

Eine Verwaltung, die für ihre definitiv ernannten Personalmitglieder nicht dem solidarischen Pensionsfonds angeschlossen ist, sondern eine entfallene Anzahl definitiv ernannter Personalmitglieder hat, die infolge der Gemeindefusionen Pool 1 angeschlossen waren, trägt dieselbe Pensionslast wie die ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder.

5.4.2.4. Der Verantwortlichkeitskoeffizient

Der gesetzliche Verantwortlichkeitskoeffizient ist auf mindestens 50% festgelegt, aber in einer Übergangsperiode von 2012 bis 2014 verwendet das LSSPLV einen Teil der „nicht bestimmten“ Rücklagen dazu, einen Teil der ergänzenden Arbeitgeberbeiträge zu finanzieren, welche die in die Verantwortung genommenen Verwaltungen dem solidarischen Pensionsfonds schulden.

Auf Basis einer Schätzung der Pensionsausgaben, der Lohnmasse und der Rücklagen für das Jahr 2011 kann der Verantwortlichkeitskoeffizient je nach Prognosen 2012 um 9,39%, 2013 um 8,51 % und 2014 um 7,45% verringert werden. Dazu wird der Verantwortlichkeitskoeffizient

- 2012 vom gesetzlich vorgesehenen Prozentsatz von 50% auf 40,61% gesenkt;
- 2013 vom geschätzten Prozentsatz von 51,12% auf 42,61% gesenkt;
- 2014 vom geschätzten Prozentsatz von 54,96% auf 47,51% gesenkt.

5.4.2.5. Das Verfahren für die Einnahme des jährlichen Verantwortlichkeitsbeitrags

Der Verantwortlichkeitsbeitrag einer lokalen Verwaltung wird auf Basis der genehmigten Konten des LSSPLV für das Kalenderjahr (= N) im Monat Juni des darauffolgenden Jahres (= N + 1) festgelegt. Das LSSPLV legt auf Basis des genauen Betrags der Pensionsausgaben und der Lohnsumme der definitiv ernannten Personalmitglieder

- den Verantwortlichkeitskoeffizienten für alle in der Verantwortung stehenden Verwaltungen und
- den Verantwortlichkeitsbeitrag jeder in der Verantwortung stehenden Verwaltung fest.

Im Laufe des Monats September informiert das LSSPLV die in der Verantwortung stehenden lokalen Verwaltungen über den Betrag des Beitrags, den die Verwaltung spätestens Ende Dezember des darauffolgenden Jahres (= N + 1) zahlen muss.

Die monatliche Rechnung des LSSPLV enthält keinen Vorschuss auf den Verantwortlichkeitsbeitrag. Das Landesamt leistet eine Vorfinanzierung der Pensionsausgaben der ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder der in die Verantwortung genommenen lokalen Verwaltungen. Es steht jeder Verwaltung frei, dem LSSPLV monatliche Vorschüsse in Höhe eines Zwölftels des voraussichtlichen Betrags des Verantwortlichkeitsbeitrags zu zahlen.

Der endgültige Verantwortlichkeitskoeffizient für das Jahr 2012 wird im Juni 2013 festgelegt. Den in die Verantwortung genommenen lokalen Verwaltungen wird der endgültige Verantwortlichkeitsbeitrag im September 2013 mitgeteilt. Die effektive Zahlung des Verantwortlichkeitsbeitrags muss spätestens im Dezember 2013 durchgeführt werden.

5.4.3. Die Berechnung des Pensionsbeitrags: Beispiele

5.4.3.1. Die Berechnung des Pensionsbeitrags

Der gesamte Pensionsbeitrag einer Verwaltung (TPB) entspricht der Summe aus dem Basisbeitrag und dem Verantwortlichkeitsbeitrag und wird mit folgender Formel ermittelt:

$$TPB = BB + RB = [BB\% \times LM] + [RC \times (PL - BB)]$$

wobei

TPB = gesamter Pensionsbeitrag

BB = Basispensionsbeitrag

RB = Verantwortlichkeitsbeitrag

BB% = Basispensionsbeitragssatz

LM = Lohnsumme

RC = Verantwortlichkeitskoeffizient

PL = Pensionslast.

5.4.3.2. Beispiel 1: Teilverantwortung

Eine Verwaltung, die bis 31.12.2011 Pool 1 angeschlossen war, verfügt über eine Lohnmasse der definitiv ernannten Personalmitglieder in Höhe von 1.000.000 Euro und eine Pensionslast von 700.000 Euro. Der fiktive Verantwortlichkeitsbeitrag beträgt 50%.

Angaben

- Lohnmasse (LM) = 1.000.000 Euro
- Pensionslast (PL) = 700.000 Euro
- Basisbeitragsprozent (BB%) = 34%
- Verantwortlichkeitskoeffizient (RC) = 50%

Erster Schritt: die Berechnung des Basisbeitrags (nach Rabatt)

- BB ohne Rabatt = $BB\% \times LM = 34\% \times 1.000.000 = 340.000$ Euro
- BB nach Rabatt = $32,50\% \times 1.000.000 = 325.000$ Euro.

Zweiter Schritt: Festlegung der Verantwortlichkeit auf Basis eines eigenen Pensionsverhältnisses

- $EPV = PL / LM = 700.000 / 1.000.000 = 70\%$

Da das eigene Pensionsverhältnis (70%) größer als der gesetzliche Basisbeitrag (34 %) ist, wird die Verwaltung in die Verantwortung genommen.

Dritter Schritt: Berechnung des Verantwortlichkeitsbeitrags (nach Rabatt)

- $RB = RC \times (PL - BB)$
- RB ohne Rabatt = $50\% \times (PL - \{BB\% \times LM\})$
- RB ohne Rabatt = $50\% \times (700.000 - 340.000) = 50\% \times 360.000 = 180.000$ Euro
- RB mit Rabatt = $40,61\% \times (700.000 - 340.000) = 40,61\% \times 360.000 = 146.916$ Euro.

Vierter Schritt: Berechnung des gesamten Pensionsbeitrags

- $TBM = BB + RB = 325.000 + 146.916 = 471.196$ Euro.

5.4.3.3. Beispiel 2: vollständige Verantwortung

Eine Interkommunale, die bis 31.12.2011 Pool 1 angeschlossen war, hat 2012 keine definitiv ernannten Personalmitglieder mehr im Dienst und beschäftigt 53 vertraglich angestellte Personalmitglieder. Den ehemaligen definitiv ernannten Personalmitgliedern zahlt der solidarische Pensionsfonds 120.661 EUR Pensionen. Der Arbeitgeber muss die vollständige Pensionslast seiner ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder tragen.

Angaben

- Lohnmasse (LM) = 0 Euro
- Pensionslast (PL) = 120.661 Euro
- Basisbeitragsprozent (BB%) = 34%
- Verantwortlichkeitskoeffizient (RC) = 50%

Erster Schritt: die Berechnung des Basisbeitrags

$BB = BB\% \times LM = 34\% \times 0 = 0 \text{ EUR.}$

Zweiter Schritt: Festlegung der Verantwortlichkeit auf Basis eines eigenen Pensionsverhältnisses

. Da es eine Pensionslast, aber keinen Basisbeitrag gibt, wird die Verwaltung vollständig (= 100 %) für die Pensionslast in die Verantwortung genommen.

Dritter Schritt: Berechnung des Verantwortlichkeitsbeitrags

Der geschuldete Verantwortlichkeitsbeitrag entspricht 120.661 EUR.

5.5. Sonstige Beiträge

5.5.1. Lohnmäßigungsbeitrag

Dieser Beitrag wird von jedem dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber für dessen Personalmitglieder erhoben, die zumindest den Beiträgen zur sozialen Sicherheit eines der folgenden Systeme unterworfen sind:

- dem System der Alters- und Hinterbliebenenpensionen der Arbeitnehmer,
- der Regelung der Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Gesundheitspflege oder Entschädigungen),
- der Arbeitslosenregelung.

Der Lohnmäßigungsbeitrag wird nicht geschuldet für Teilzeitschulpflichtige und Behinderte, die in anerkannten beschützten Werkstätten beschäftigt sind.

Dieser Arbeitgeberbeitrag entspricht:

- 5,67% des sozialversicherungspflichtigen Lohns des Arbeitnehmers,
- 5,67% des Gesamtbetrags der Arbeitgeberbeiträge, die für die Sozialversicherungsregelung der Arbeitnehmer geschuldet werden, einschließlich des Beitrags für die Regelung der Familienbeihilfen und des Beitrags für Berufskrankheiten. Für Arbeitnehmer, die den Gesetzen vom 28.06.1971 über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer unterworfen sind, wird der Lohnmäßigungsbeitrag um weitere 0,40% erhöht.

Der Erlös dieses Beitrags ist bestimmt für:

- im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986: die Kasse für Familienbeihilfen des LSSPLV zur Finanzierung der Familienbeihilfen für dieses Personal,
- die übrigen Personalkategorien: die Globalverwaltung.

5.5.2. Arbeitgeberbeitrag für Arbeitslosigkeit

Einen Arbeitgeberbeitrag von 1,69 % (1,60 % + 0,09 % Lohnmäßigung), berechnet auf der Grundlage des Arbeitnehmerlohns, schuldet jeder Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die in den Genuss der Urlaubsregelung des Privatsektors kommen. Der Erlös dieses Beitrags ist für die Globalverwaltung bestimmt.

Der Beitrag wird für jeden Arbeitgeber geschuldet, der während einer Referenzperiode mindestens 10 Arbeitnehmer im Dienst hatte.

Die Referenzperiode entspricht der durch das vierte Quartal des (Kalenderjahr – 2) gedeckten Periode sowie des ersten bis dritten Quartals des (Kalenderjahr – 1).

Die durchschnittliche Anzahl Arbeitnehmer ist die Summe der Anzahl der Arbeitnehmer am Ende jedes Quartals der Referenzperiode, geteilt durch die Anzahl der Quartale der Referenzperiode, für die eine DmfAPPL eingereicht wurde.

Um die Anzahl der Arbeitnehmer am Ende des Quartals zu ermitteln, werden alle Arbeitnehmer berücksichtigt, die beim Arbeitgeber in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiteten, sowie Lehrlinge und definitiv ernannte Personalmitglieder. Mitgerechnet werden auch diejenigen, deren Beschäftigung wegen Krankheit oder Unfall, Schwangerschafts- oder Mutterschaftsruhe, Teil- oder Vollarbeitslosigkeit und Wiedereinberufung ausgesetzt wird, jedoch mit Ausnahme von Arbeitnehmern in Vollzeitlaufbahnunterbrechung.

Falls während der Referenzperiode während eines oder mehrerer Quartale keine Meldung für den betroffenen Arbeitgeber eingereicht wurde, erfolgt die Berechnung des Durchschnitts ausschließlich auf der Grundlage der Quartale, für die eine Meldung eingereicht wurde. Falls der Arbeitgeber während der Referenzperiode für keines der Quartale eine Meldung einreichen muss, erfolgt die Ermittlung des Durchschnitts auf der Grundlage der Anzahl Arbeitnehmer, die am Ende des Quartals beschäftigt waren, in dem die erste Beschäftigung nach der Referenzperiode erfolgte.

5.5.3. Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit

Ein Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit wird zu Lasten aller Personalmitglieder geschuldet, die der Sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer ganz oder teilweise unterliegen. Der Beitrag richtet sich nach der Höhe des Lohns und dem Familienstand des Personalmitglieds (Alleinstehend oder Familie mit Doppelverdienern) und ist eine Steuer, deren Höhe auf der Grundlage des jährlich versteuerbaren Nettoeinkommens der Familie festgelegt wird.

Jeden Monat behält die Verwaltung vom Lohn des Personalmitglieds - nach Abzug des Berufssteuervorabzugs und der Arbeitnehmerbeiträge - den Sonderbeitrag für soziale Sicherheit ein und gibt ihn separat auf der Lohnabrechnung und der Steuerkarte an.

Pro Quartal nimmt das LSSPLV einen Vorschuss auf den Beitrag ein. Die Berechnungsgrundlage dieses Vorschusses ist der Bruttoquartalslohn, welcher der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge unterliegt. Die Einbehaltung erfolgt jedoch auf Basis des Monatslohns des Arbeitnehmers. Da der Quartalslohn erst am Ende des jeweiligen Quartals genau bekannt ist, kann der Einhaltungsbetrag von Monat zu Monat schwanken.

Die Verwaltung der Direkten Steuern berechnet jährlich den endgültigen Betrag bei der Steuererhebung.

Der auf der Sozialversicherungsmeldung anzugebende Beitrag wird wie folgt festgestellt:

- Wenn der Quartalslohn im Bereich von 3.285,29 EUR bis 5.836,14 EUR liegt und der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat, werden pauschal 9,30 EUR pro Monat einbehalten.
- Wenn der vierteljährlich gemeldete Lohn im Bereich von 5.836,14 EUR bis 6.570,54 EUR liegt und der Monatslohn im Bereich von 1.945,38 EUR bis 2.190,18 EUR liegt, werden 7,60% des Teils oberhalb von 1.945,38 EUR einbehalten. Wenn der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat, sind mindestens 9,30 EUR pro Monat einzubehalten.
- Wenn der Quartalslohn im Bereich von 6.570,55 EUR bis 18.116,46 EUR liegt, werden 18,60 EUR einbehalten, zuzüglich 1,1% des Teils des Monatslohns, der oberhalb von 2.190,18 EUR liegt, falls der Monatslohn im Bereich von 2.190,19 EUR bis 6.038,82 EUR liegt. Wenn der Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat, können höchstens 51,64 EUR pro Monat einbehalten werden.
- Wenn der Quartalslohn mehr als 18.116,46 EUR beträgt, wird folgender Betrag einbehalten:
 - 51,64 EUR pro Monat für Personen, deren Ehepartner ebenfalls berufliche Einkünfte hat,
 - 60,94 EUR pro Monat für Alleinstehende oder für Personen, deren Ehepartner keine Berufseinkünfte hat.

Unter „Ehepartner mit Berufseinkünften“ ist der Ehepartner gemeint, der gemäß der Lohnsteuerregelung Berufseinnahmen hat, deren Betrag die Grenze überschreitet, die im Zusammenhang mit der Lohnsteuerermäßigung infolge anderer Familienlasten festgelegt wurde, die gewährt wird, wenn der Ehepartner eigene Berufseinkünfte hat.

Zusammenwohnende werden mit Verheirateten gleichgesetzt, sodass eine Person, die gesetzlich mit einer anderen Person zusammenlebt, mit einem Ehepartner gleichgesetzt wird.

5.5.4. Beitrag bezüglich der Gewährung und Zahlung einer Gewerkschaftsprämie

Die provincialen und lokalen Verwaltungen müssen beim LSSPLV jährlich einen pauschalen Arbeitgeberbeitrag für jedes Personalmitglied einzahlen, das am 31. März des Referenzjahres zum Personalbestand gehörte, ungeachtet dessen, ob das Personalmitglied Vollzeit- oder Teilzeitleistungen erbringt, und ungeachtet des administrativen Statuts oder Zustands (aktiver Dienst, Disponibilität, Laufbahnunterbrechung, unbezahlter Urlaub), ungeachtet der Dauer der Beschäftigung und ungeachtet dessen, ob dieses Personalmitglied sozialversicherungspflichtig ist.

Zum Personalbestand gehören:

- definitiv ernanntes Personal,
- auf Probe ernanntes Personal,
- Vertragspersonal,
- bezuschusstes Vertragspersonal,
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- nicht bezuschusstes Lehrpersonal.

Der Beitrag zur Gewerkschaftsprämie wird nicht geschuldet für:

- vor dem 31. März des Referenzjahres aus dem Dienst ausgeschiedene Personalmitglieder oder nach diesem Datum eingestellte Arbeitnehmer,
- Mitglieder des Lehrpersonals, deren Besoldung vollständig zu Lasten der Gemeinschaft geht (bezuschusstes Lehrpersonal),
- freiwillige Feuerwehrleute,
- Personen, die nicht die Eigenschaft eines Personalmitglieds haben:
 - Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
 - Diener des Kultes oder Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates,
 - nicht geschützte lokale Mandatsträger,
 - Künstler,
 - Tageseltern.

Der Betrag des Beitrags entspricht 46,55 EUR pro Jahr und je Personalmitglied.

Für die Personalmitglieder von Senioren- und Pflegeheimen, Erholungsheimen und Krankenhäusern wird der Betrag der diesen Verwaltungen berechneten Gewerkschaftsprämie um eine jährlich pro Einrichtung festgelegte Beteiligung des LIKIV an diesen Beiträgen verringert.

Das LSSPLV übermittelt dem Arbeitgeber über die e-Box des Arbeitgebers auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit spätestens im Laufe des Monats August zur Information ein erstes Verzeichnis eines ersten Brief mit der Anzahl der Personalmitglieder, die am 31. März des laufenden Kalenderjahres gemeldet wurden und für die Berechnung des Beitrags in Verbindung mit der Gewährung und Zahlung einer Gewerkschaftsprämie in Betracht kommen.

Stellt der Arbeitgeber fest, dass die Anzahl der Personalmitglieder im Verzeichnis des LSSPLV aufgrund der fehlerhaften Meldung eines oder mehrerer Personalmitglieder nicht korrekt ist, kann er seine Sozialversicherungsmeldung für das erste Quartal noch korrigieren.

Das LSSPLV sendet im Monat November eine zweite Liste an den Arbeitgeber, mit der endgültigen Berechnung des Gewerkschaftsprämienbeitrags.

Nach der endgültigen Berechnung des Beitrags der Gewerkschaftsprämie kann der Beitragsbetrag nicht mehr geändert werden.

Die Eintreibung des Beitrags erfolgt mit der Rechnung vom Monat Dezember des Referenzjahres und ist am 5. Januar des Jahres, das auf das Referenzjahr folgt, zahlbar.

5.5.5. Besondere Einbehaltung vom (doppelten) Urlaubsgeld

1. Vertraglich angestellte Personalmitglieder, die der Jahresurlaubsregelung des Privatsektors unterliegen, schulden einen persönlichen Beitrag von 13,07 % des doppelten Urlaubsgeldes.
Diese Einbehaltung wird nicht geschuldet für das doppelte Urlaubsgeld des dritten, vierten und fünften Tags der vierten Urlaubswoche (= 7 % des Bruttomonatslohns). Der Erlös der Einbehaltung vom Urlaubsgeld des Privatsektors ist für die Globalverwaltung bestimmt.
2. Definitiv ernannte Personalmitglieder und vertraglich angestellte Personalmitglieder, die der Urlaubsregelung des öffentlichen Sektors unterliegen, schulden ebenfalls einen persönlichen Beitrag von 13,07 % ihres Urlaubsgeldes, und zwar auf den vollständigen Betrag dieses Urlaubsgeldes.
Der Erlös der Einbehaltung des Urlaubsgelds des öffentlichen Sektors ist für den solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV bestimmt.
Jedoch ist die Einbehaltung des Urlaubsgelds des öffentlichen Sektors der vertraglich angestellten Personalmitglieder der Polizeizonen für die Globalverwaltung bestimmt.

5.5.6. Sonderbeitrag für Zahlungen der Arbeitgeber zur Bildung außergesetzlicher Pensionsvorteile

Ein besonderer Arbeitgeberbeitrag von 8,86% ist auf alle von Arbeitgebern vorgenommene Einzahlungen geschuldet, unabhängig von ihrem Statut, oder an ihre(n) Berechtigten außergesetzliche Vorteile für die Ruhestands- und Todesfallabsicherung zu gewähren.

Ein besonderer ergänzender Arbeitgeberbeitrag von 1,50 % wird (zusätzlich zum Sonderbeitrag von 8,86 %) geschuldet, wenn die Zahlungen für außergesetzliche Pensionsvorteile während des Jahres vor dem Beitragsjahr den Betrag von 30.000 EUR pro Jahr überschreiten.

5.5.6.1. Einzahlungen in ein kollektives oder individuelles Kapitalisierungssystem

Wenn die Verwaltung eine Prämie an eine Einrichtung für betriebliche Altersversorgung (EbAV) oder eine Versicherungsgesellschaft zahlt (die später eine außergesetzliche Pension auszahlt), dann ist der gesamte Arbeitgeberanteil einem Beitrag von 8,86 % unterworfen.

Von der Erhebungsbasis des Beitrags sind ausgeschlossen:

- der persönliche Anteil, den der Arbeitnehmer für das Zusammenstellen der außergesetzlichen Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung zahlt,
- die jährliche Steuer auf Versicherungsverträge.

5.5.6.2. Zahlungen an ehemalige Personalmitglieder oder ihre Rechtsnachfolger

Wenn die Verwaltung direkt außergesetzliche Vorteile für die Alters- und Todesfallabsicherung an Personalmitglieder oder ihre Rechtsnachfolger zahlt, unterliegen nur die ab 01.01.1989 geleisteten Zahlungen, die sich auf die Dienstjahre beziehen, dem Beitrag von 8,86%.

Wenn die Zahlungen der außergesetzlichen Vorteile sich zugleich auf Dienstjahre vor dem 01.01.1989 und Dienstjahre nach dem 31.12.1988 beziehen, wird der Beitrag auf der Grundlage des Betrags dieser Einzahlungen berechnet, multipliziert mit einem Bruch, dessen Zähler und Nenner wie folgt festgelegt werden:

Der Zähler entspricht der Anzahl Laufbahnjahre zwischen dem Alter des Arbeitnehmers am 31.12.1988 und dem gesetzlichen Pensionsalter.

Der Nenner entspricht der Gesamtzahl der Dienstjahre einer normalen Laufbahn.

5.5.6.3. Zahlungen von mehr als 30.000 EUR pro Jahr

Wenn die Summe der Zahlungen von Beiträgen und/oder Prämien für den Aufbau einer ergänzenden Pension eines Arbeitnehmers während des Jahres vor dem Beitragsjahr den Betrag von 30.000 EUR pro Jahr überschreitet, dann schuldet der Arbeitgeber für den Teil der Prämien, der 30.000 EUR überschreitet, einen besonderen ergänzenden Arbeitgeberbeitrag von 1,50 %. Der Betrag von 30.000 EUR berücksichtigt die Veränderungen des Verbraucherpreisindex und wird am 1. Januar nach dem Jahr, in dem der Schwellenindex überschritten wurde, angepasst. Für das Jahr 2014 entspricht der indexierte Betrag 31.212 EUR.

5.5.7. Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines vom Arbeitgeber bereitgestellten Betriebsfahrzeugs

5.5.7.1. Allgemeines

Artikel 38, §3quater des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer führt einen Solidaritätsbeitrag zu Lasten des Arbeitgebers ein, der einen Wagen, der auch zu anderen Zwecken als zu beruflichen bestimmt ist, dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar zur Verfügung stellt. Es handelt sich um einen Firmenwagen, der sowohl für die private als auch die berufliche Nutzung bestimmt ist.

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags wird ausschließlich auf der Grundlage des CO2-Emissionswerts des Fahrzeugs berechnet, wie im Königlichen Erlass vom 26.02.1981 festgelegt ist.

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags richtet sich daher nach:

- dem eventuellen Beitrag des Arbeitnehmers zur Finanzierung oder zum Gebrauch dieses Fahrzeugs,
- der Anzahl der Privatkilometer, die der Arbeitnehmer mit dem Firmenwagen zurücklegt.

5.5.7.2. Fahrzeuge, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird

Bei der Anwendung der neuen Berechnungsweise des Solidaritätsbeitrags für Fahrzeuge wird unter „Fahrzeug“ verstanden: „die Fahrzeuge, die gemäß dem Königlichen Erlass vom 15.03.1968 zu den Kategorien M1 und N1 gehören“.

Fahrzeuge der Kategorie M1 sind im Hinblick auf die Beförderung von Fahrgästen entworfen und gebaut und haben – außer dem Fahrersitz – höchstens 8 Sitzplätze. Genau genommen handelt es sich um Personenwagen sowie um Fahrzeuge für besondere Zwecke, zum Beispiel Rettungswagen und Panzerfahrzeuge.

Kategorie N1 entspricht Kraftfahrzeugen, die für den Warenverkehr bestimmt und auf ein zulässiges Höchstgewicht von 3,5 t ausgelegt sind.

Der Solidaritätsbeitrag wird sowohl für Fahrzeuge, die Arbeitnehmern unmittelbar, als auch für Fahrzeuge, die ihnen mittelbar zur Verfügung gestellt werden, geschuldet.

- Das Fahrzeug wird dem Arbeitnehmer unmittelbar zur Verfügung gestellt, wenn der Firmenwagen auf den Namen des Arbeitgebers gemietet oder gekauft wurde.
- Das Fahrzeug steht dem Arbeitnehmer indirekt zur Verfügung, wenn Letzterer das Fahrzeug zwar auf eigenen Namen leaset, die Rechnungen aber direkt vom Arbeitgeber bezahlt werden. Jedoch kann sich der Arbeitnehmer die Kosten des gemieteten oder gekauften Fahrzeugs vom Arbeitgeber erstatten lassen.

Der Solidaritätsbeitrag wird auch dann geschuldet, wenn das Fahrzeug für die gemeinsame Beförderung von Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt wird.

Eine Ausnahme wird nur unter 2 Bedingungen gemacht:

- Es betrifft eine Regelung zur Beförderung von Arbeitnehmern, auf die sich die Sozialpartner geeinigt haben, in der ein Fahrzeug der Kategorie N1 genutzt wird, in dem neben dem Fahrer mindestens 2 andere Arbeitnehmer des Unternehmens für mindestens 80% der zurückgelegten Strecke von und zur Wohnung des Fahrers mitfahren.
- Der Arbeitgeber beweist, dass das Fahrzeug sonst nicht zu Privatzwecken genutzt wird.

5.5.7.3. Widerlegbare Vermutung der Privatnutzung

Aufgrund einer gesetzlichen Vermutung wird für jedes Fahrzeug, das auf den Namen des Arbeitgebers zugelassen wurde oder das Gegenstand eines Miet- oder Leasingvertrags oder eines anderen Nutzungsvertrags ist, angenommen, dass es einem Arbeitnehmer zu Privatzwecken zur Verfügung steht. Dies bedeutet, dass für jedes vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Fahrzeug, das privat genutzt werden kann, vermutet wird, dass es vom Arbeitnehmer tatsächlich zu privaten Zwecken genutzt wird, worauf der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird.

Die gesetzliche Vermutung ist jedoch widerlegbar: Der Arbeitgeber kann diese Vermutung der Privatnutzung widerlegen, indem er den Nachweis erbringt, dass das Fahrzeug durch den Arbeitnehmer ausschließlich zu beruflichen Zwecken genutzt wird. Dann wird für den Firmenwagen kein Solidaritätsbeitrag geschuldet.

Der Arbeitgeber kann diese Vermutung der Privatnutzung widerlegen, indem er Folgendes nachweist:

- Das Fahrzeug für andere als reine Berufszwecke wird ausschließlich von einer Person genutzt, die nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer fällt. Dies ist zum Beispiel der Fall einer Verwaltung, die das Fahrzeug ausschließlich einem politischen Mandatsträger zur Verfügung stellt.
- Das Fahrzeug, das vom Arbeitnehmer zu reinen Berufszwecken genutzt wird, wird von ihm tatsächlich nur zu beruflichen Zwecken genutzt und es findet keine private Nutzung statt.

5.5.7.4. Berechnungsweise

Der monatliche pauschale Solidaritätsbeitrag, der übrigens nicht weniger als 20,83 EUR betragen darf, wird wie folgt festgelegt:

- Für elektrisch betriebene Fahrzeuge: der Mindestbetrag von 20,83 EUR;
- für LPG-Fahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 990] / 12$,
- für Benzinfahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 768] / 12$,
- für Dieselfahrzeuge: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 600] / 12$.

Für Hybridfahrzeuge erfolgt die Berechnung auf Basis des Motortyps (Diesel, Benzin...), mit dem das Fahrzeug zusätzlich zum elektrischen Antrieb ausgestattet ist.

Bei den oben genannten Formeln entspricht Y dem CO₂-Emissionsgehalt in g/km, wie angegeben in der Konformitätsbescheinigung oder im Konformitätsprotokoll des Fahrzeugs oder in der Datenbank der Direktion für Fahrzeugzulassungen. Fahrzeuge, deren CO₂-Emissionsgehalt in den oben erwähnten Unterlagen oder der Datenbank nicht auffindbar ist, werden mit Fahrzeugen mit einem CO₂-Emissionsgehalt von 182 g/km gleichgesetzt, falls sie mit einem Benzinmotor betrieben werden, oder Fahrzeuge mit einem CO₂-Emissionsgehalt von 165 g/km, die mit einem Dieselmotor ausgestattet sind.

Die Höhe des Solidaritätsbeitrags ist außerdem an die Entwicklung des Gesundheitsindex gekoppelt. Am 1. Januar jedes Jahres wird der Betrag angepasst, indem der Basisbetrag mit dem Gesundheitsindex des Monats September des Jahres, das dem Jahr vorausgeht, in dem der neue Betrag anwendbar ist, multipliziert wird und durch den Gesundheitsindex des Monats September 2004 dividiert wird. Für das Jahr 2014 muss der Basisbetrag mit 137,45 multipliziert und anschließend durch 114,08 dividiert werden.

5.5.7.5. Sanktionen

Wenn die Fahrzeuge, die einem Solidaritätsbeitrag unterliegen, nicht angegeben werden oder der angegebene Emissionsgehalt nicht den Tatsachen entspricht, wird der geschuldete Solidaritätsbeitrag für die Periode verdoppelt, in der der angegebene Emissionsgehalt nicht den Tatsachen entspricht. Ungeachtet dieser pauschalen Sanktion bleiben die Sanktionen für eine unvollständige, unrichtige oder verspätete Meldung in Kraft.

5.5.8. Solidaritätsbeitrag für die Beschäftigung von Studenten

Ein Solidaritätsbeitrag wird auf den Lohn der Studenten geschuldet, die in Anwendung von Artikel 17bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 mit Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen beschäftigt werden.

Der Solidaritätsbeitrag wird auch für den Lohn des Studenten für einen Feiertag, der nicht vom Studentenvertrag abdeckt wird, geschuldet.

Dieser Solidaritätsbeitrag ist auf 8,13 % des Lohns des Studenten festgelegt und bleibt in allen Quartalen des Kalenderjahres unverändert. Der Solidaritätsbeitrag setzt sich zusammen aus einem Arbeitgeberanteil von 5,42 % und einem Arbeitnehmeranteil von 2,71 %.

5.5.9. Arbeitgeberbeitrag zur Förderung von Initiativen in Zusammenhang mit Kinderbetreuung

Vom Lohn der Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen wird ein Arbeitgeberbeitrag von 0,05% einbehalten, der zur Finanzierung von Initiativen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung dient.

Dieser Beitrag wird für alle Personalmitglieder geschuldet und dem Fonds für Kollektive Ausstattungen und Dienste zugeteilt, der bei der Zentralanstalt für Familienbeihilfen für Arbeitnehmer eingerichtet ist.

5.5.10. Der Arbeitgeberbeitrag zur Finanzierung des Asbestfonds

Zur Finanzierung von Entschädigungen, die Opfern von Asbestexposition und ihren Angehörigen gewährt werden, müssen die provincialen und lokalen Verwaltungen einen Arbeitgeberbeitrag von 0,01 % vom Lohn ihrer Personalmitglieder entrichten.

Der Arbeitgeberbeitrag fließt in den Asbestfonds, der vom Fonds für Berufskrankheiten eingerichtet wurde.

Der Beitrag ist für alle (vertraglichen und statutarischen) Personalmitglieder zu entrichten, die sozialversicherungspflichtig sind, sowie für Studenten, die ausschließlich dem Solidaritätsbeitrag unterliegen.

Der Arbeitgeberbeitrag zum Asbestfonds wird nicht geschuldet für:

- ~~Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 beschäftigt sind;~~
- Ärzte mit Arbeitsvertrag, die auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969 ganz befreit sind;
- freiwillige Feuerwehrleute,
- Betreuer.

Der Beitrag ist außerdem für Personen zu entrichten, für die die lokale oder provinciale Verwaltung als fiktiver Arbeitgeber auftritt. Dabei handelt es sich um:

- Diener des Kultes,
- Künstler mit Sozialstatut,
- Tageseltern mit Sozialstatut,
- nicht geschützte lokale Mandatsträger mit Sozialstatut.

5.5.11. Ausgleichsbeitrag für Pensionen

Es wird eine Einbehaltung von 13,07% des vollständigen Betrags des Urlaubsgelds geschuldet, das Bürgermeister, Schöffen und ÖSHZ-Vorsitzenden gewährt wird.

Der Ausgleichsbeitrag für Pensionen ist sowohl auf das Urlaubsgeld der nicht geschützten lokalen Mandatsträger, die das ergänzende Sozialstatut in Anspruch nehmen und deren Gehalt gemäß der Regelung für Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist, als auch auf das Urlaubsgeld der geschützten lokalen Mandatsträger, die nicht in den Anwendungsbereich des ergänzenden Sozialstatuts fallen und die daher für ihr Gehalt keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, zu entrichten.

Der Erlös des Ausgleichsbeitrags für Pensionen ist für den beim Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes eingerichtete Fonds für den Ausgleich der Pensionsregelungen bestimmt.

5.5.12. Solidaritätsbeitrag für durch den Arbeitgeber bezahlte Verkehrsbußen

Ein Solidaritätsbeitrag von 33% wird für alle Beträge geschuldet, die der Arbeitgeber anstelle eines Arbeitnehmers zahlt oder einem Arbeitnehmer erstattet.

- zur Zahlung einer Verkehrsbuße, einer sofortigen Erhebung oder einer gütlichen Einigung in Bezug auf eine Verkehrsbuße;
- für eine Verkehrsbuße, die während der Ausübung der Arbeitsleistungen verursacht wurde.

Der Solidaritätsbeitrag wird für Verkehrsbußen geschuldet, unabhängig vom Grad des Verstoßes, und für Verkehrsbußen infolge von Geschwindigkeitsübertretungen.

Für Verkehrsbußen infolge einer leichten Verkehrsübertretung (Verstöße ersten und zweiten Grades) und für Verkehrsbußen von weniger als 150 EUR infolge einer Geschwindigkeitsübertretung wird ein Betrag von 150 EUR pro Arbeitnehmer auf Jahresbasis vom Solidaritätsbeitrag befreit. Der darüber hinausgehende Betrag unterliegt dem Solidaritätsbeitrag.

Der Solidaritätsbeitrag wird nicht geschuldet für Verkehrsbußen infolge des Zustands der Fahrzeuge und der Konformität der Ladung.

5.5.13. Der Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler vertraglicher Personalmitglieder

Eine lokale Verwaltung kann für vertraglichen Personalmitglieder im Rahmen des zweiten Pensionspfeilers eine Zusatzpensionsregelung organisieren.

Das LSSPLV nimmt den Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler für die Gruppenversicherung ein, die von der zeitweiligen Handelsgesellschaft DIB-Ethias lokal vertraglich angestellte Personalmitglieder verwaltet wird.

Eine Verwaltung kann der Gruppenversicherung BI-Ethias am ersten Tag jedes Quartals beitreten. Ein (rückwirkender) Beitritt oder eine (rückwirkende) Erhöhung der Pensionszulage ist nicht mehr zulässig.

Falls sich eine Verwaltung dieser Gruppenversicherung anschließt, muss sie in ihrer (lokalen) Pensionsregelung den Beitragssatz festlegen. Der Beitragssatz entspricht einem Arbeitgeberbeitrag von mindestens 1 % des pensionsanspruchsberechtigten Jahreslohns.

Das LSSPLV berechnet und kassiert die Pensionszulagen ab dem Quartal, ab dem die Verwaltung dem Landesamt die Entscheidung zum Beitritt oder die Erhöhung des Prozentsatzes bekannt gibt.

Dem Beitrag zum zweiten Pensionspfeiler Vertragspersonal unterworfen sind:

- die einfachen vertraglichen Arbeitnehmer (einschließlich Gewerkschaftsdelegierter und Behinderter, die in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind);
- das bezuschusste Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen.

Eine begrenzte Anzahl von vertraglichen Arbeitnehmern fällt nicht in den Anwendungsbereich des zweiten Pensionspfeilers der vertraglich angestellten Personalmitglieder und wird vom LSSPLV von diesem Beitrag befreit (siehe 8.12.6.).

Auf den Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler wird der Sonderbeitrag von 8,86 % auf Zahlungen des Arbeitgebers für die außergesetzlichen Pensionen geschuldet (siehe 5. 5.6.). Der Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler und der Sonderbeitrag von 8,86 % werden vom LSSPLV zusammengerechnet und eingenommen.

Eine Verwaltung kann der Gruppenversicherung BI-Ethias am ersten Tag jedes Quartals und unter bestimmten Bedingungen auch rückwirkend beitreten. Allerdings ist ab 01.10.2012 ein (rückwirkender) Beitritt zum 01.01.2010 nicht mehr zulässig.

Eine Verwaltung kann im Hinblick auf die Validierung der Laufbahnjahre vor dem Datum des Beitritts zur Gruppenversicherung an BI-Ethias eine Ausgleichsprämie zahlen.

|Die Ausgleichsprämie wird in der DmfAPPL mit einem separaten Entlohnungscode angegeben. Der Sonderbeitrag von 8,86 % wird geschuldet, aber nicht automatisch vom LSSPLV berechnet und eingenommen.

|Eine Verwaltung kann einen Prämienbeitrag für Vertragsangestellte zahlen, die in den flämischen Sozialsektoren beschäftigt sind und im Rahmen des „Flämischen Intersektoriellen Abkommens 2011-2015 für den kommerziellen und nicht kommerziellen Sozialsektor“ vom KSD-V Mittel zur Stärkung des zweiten Pensionspfeilers (VIA 4) erhalten. Der Prämienbeitrag wird in der DmfAPPL mit einer separaten Arbeitnehmerkennzahl Beiträge angegeben. Der Sonderbeitrag von 8,86 % wird geschuldet, aber nicht automatisch vom LSSPLV berechnet und eingenommen.

Die Versicherungsgesellschaft haftet für alle technischen und inhaltlichen Aspekte im Zusammenhang mit der zweiten Pension. Eventuelle Fragen können an folgende E-Mail-Adresse gerichtet werden:
GV.RSZPPO@belins.be.

5.5.14. Beitrag für den Kollektiven Sozialdienst

Für lokale Verwaltungen, die einem Kollektiven Sozialdienst angeschlossen sind, gewährleistet das LSSPLV die Einnahme des Arbeitgeberbeitrags von 0,15% vom Lohn des Vertragspersonals der definitiv ernannten Personalmitglieder.

Der Beitrag ist je nach Fall bestimmt für:

- den Kollektiven Sozialdienst des LSSPLV,
- den Kollektiven Sozialdienst der Polizei,
- den Kollektiven Sozialdienst – Flandern.

5.5.15. Beiträge im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie.

5.5.15.1. Das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Das LSSPLV ist auch für die Einnahme eines besonderen Arbeitgeberbeitrags und einer persönlichen Einbehaltung von der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie zuständig (abgekürzt SAB).

Obwohl die Maßnahme prinzipiell nur für Arbeitgeber des Privatsektors in Betracht kommt, kann eine lokale oder provinzielle Verwaltung, für die der Ministerrat oder die Exekutive einen Sanierungsplan genehmigt hat und die als ein Unternehmen in Umstrukturierung oder ein Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt wurde, auf ihre vertraglichen Personalmitglieder die SAB-Regelung anwenden.

Als „Unternehmen in Schwierigkeiten“ können vom Ministerium der Beschäftigung Unternehmen anerkannt werden, die im Jahresabschluss der beiden Geschäftsjahre, die der Beantragung der Anerkennung vorausgehen, einen Verlust aus der normalen beruflichen Tätigkeit vor Steuern erleiden, wenn dieser Verlust für das letzte Geschäftsjahr den Betrag der Abschreibungen und Wertminderungen auf Gründungskosten, immaterielle und materielle feste Aktiva überschreitet.

Als „Unternehmen in Umstrukturierung“ können vom Ministerium der Beschäftigung Arbeitgeber anerkannt werden, die eine kollektive Entlassung vornehmen oder bei denen während des Jahres vor der Anerkennung die Anzahl der Arbeitslosigkeitstage mindestens 20% der insgesamt gemeldeten Tage der Arbeitnehmer ausmacht, wie in Kapitel 7 des Königlichen Erlasses vom 03.05.2007 festgelegt ist.

Die SAB setzt sich zusammen aus:

- einem Arbeitslosengeld zu Lasten des LfA,
- eine Betriebsprämie zu Lasten eines Schuldners.

Die Regelmäßigkeit der Betriebsprämie gilt in der Regel monatlich bis einschließlich des Monats, in dem der Begünstigte 65 Jahre alt wird, aber der Schuldner kann die Betriebsprämie ansparen und die Betriebsprämie weniger oft als monatlich zahlen.

Der Sonderbeitrag und die persönliche Einbehaltung werden vom Schuldner der Betriebsprämie geschuldet. Dies kann der frühere Arbeitgeber sein, aber auch eine andere Person oder Einrichtung, welcher der Arbeitgeber per Vertrag seine Verpflichtung zur Zahlung der Betriebsprämie überträgt. Dem LSSPLV schulden nur Schuldner, die eine lokale oder provinzielle Verwaltung sind, die Beiträge. Wenn eine lokale Verwaltung die Verpflichtung einem sogenannten Drittzahler überträgt, der nicht dem LSSPLV angeschlossen ist (z. B. eine Versicherungsanstalt), werden die Beiträge dem LSS geschuldet.

Wenn der Arbeitslose in der SAB die Arbeit wiederaufnimmt, werden der besondere Arbeitgeberbeitrag und die persönliche Einbehaltung nicht geschuldet, wenn

- die Tätigkeit nicht unmittelbar oder mittelbar durch den Arbeitgeber (oder einem Arbeitgeber derselben Gruppe) erfolgt, der den Arbeitnehmer entlassen hat;
- das individuelle oder kollektive Abkommen den ausdrücklichen Hinweis enthält, dass die Betriebsprämie bei einer Arbeitswiederaufnahme fortgezahlt wird.

5.5.15.2. Besonderer Arbeitgeberbeitrag für Arbeitslose im SAB-System

Der besondere Arbeitgeberbeitrag entspricht einem prozentualen Anteil des Bruttomonatsbetrags der Betriebsprämie. Er wird für jeden Monat geschuldet, in dem die Betriebsprämie gezahlt wird. Der Betrag des Beitrags variiert je nach Sektor des früheren Arbeitgebers, Alter des Arbeitslosen in der SAB und Beginndatum der SAB.

1. Arbeitslose in der SAB mit Beginndatum vor dem 01.04.2012

a) Wenn der Arbeitslose in der SAB im nicht-kommerziellen Sektor beschäftigt war (= Tätigkeit, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe oder Kultur bezieht), gelten geringere Beitragssätze:

- 5,30 % für jeden Monat, in dem er jünger als 52 Jahre war;
- 4,24% für jeden Monat, in dem er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war,
- 3,18% für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war,
- 2,12 % für jeden Monat, in dem er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war.

Der Prozentsatz wird durch das Alter bestimmt, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Betriebsprämie bezieht und verringert sich degressiv je nach Alter.

Der besondere Arbeitgeberbeitrag beträgt mindestens 6,82 EUR pro Monat für unter 60-jährige Arbeitslose in der SAB. Der Mindestbetrag wird jedoch nicht geschuldet für unter 60-jährige Arbeitslose in der SAB, für die eine Betriebsprämie zum ersten Mal nach dem 31.03.2010 infolge der Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags nach dem 15.10.2009 gewährt wurde.

b) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Schwierigkeiten beschäftigt war, beträgt der Arbeitgeberbeitrag während der Periode der Anerkennung:

- 17,50%, wenn er bei Beginn der SAB weniger als 52 Jahre alt war;
- 13,50%, wenn er bei Beginn der SAB mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 10%, wenn er bei Beginn der SAB mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 6,50%, wenn er bei Beginn der SAB mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 3,50% für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird bei Beginn der SAB festgelegt und bleibt unverändert.

Der Beitrag beträgt mindestens 8 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose mit Betriebsprämie unter 60 Jahre alt war und mindestens 6 EUR pro Monat, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

c) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem Unternehmen in der Umstrukturierung beschäftigt war, gibt es während der Periode der Anerkennung zwei Möglichkeiten.

- Wenn die Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags vor dem 16.10.2009 zugestellt wurde und die SAB vor 01.04.2010 begonnen hatte, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag
 - 31,80 % für jeden Monat, in dem er weniger als 52 Jahre alt war;
 - 25,44 % für jeden Monat, in dem er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
 - 19,08% für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
 - 12,72% für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
 - 6,36% für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Prozentsatz wird durch das Alter bestimmt, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Ergänzungsentschädigung bezieht und verringert sich degressiv je nach Alter.

- Wenn die Kündigung oder Beendigung des Arbeitsvertrags vor dem 15.10.2009 zugestellt wurde und die SAB nach dem 31.03.2010 begonnen hatte, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag
 - 50%, wenn er bei Beginn der SAB weniger als 52 Jahre alt war;
 - 30%, wenn er bei Beginn der SAB mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
 - 20%, wenn er bei Beginn der SAB mindestens 55 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
 - 10% für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird bei Beginn der SAB festgelegt und bleibt unverändert.

In beiden Fällen beträgt der Beitrag mindestens 26,50 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose in der SAB unter 60 Jahre alt war und mindestens 19,93 EUR pro Monat, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

d) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Umstrukturierung oder bei einem Unternehmen in Schwierigkeiten beschäftigt war, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag ab dem Monat nach dem Ende der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder als Unternehmen in Umstrukturierung:

- 53 %, wenn er bei Ablauf der Periode der Anerkennung weniger als 52 Jahre alt war;
- 42,4%, wenn er bei Ablauf der Periode der Anerkennung mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 31,80% wenn er bei Ablauf der Periode der Anerkennung mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 21,20% wenn er bei Ablauf der Periode der Anerkennung mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 10,60% für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird je nach Alter des Arbeitslosen in der SAB bei Ablauf der Anerkennung festgelegt und bleibt unverändert.

Der Beitrag beträgt mindestens 26,50 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose in der SAB unter 60 Jahre alt war und mindestens 19,93 EUR, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

2. Arbeitslose in der SAB mit Beginndatum nach dem 01.04.2012 und einer nach dem 28.11.2011 zugestellten Entlassung

a) Wenn der Arbeitslose in der SAB im gemeinnützigen Sektor beschäftigt war, gelten geringere Beitragssätze:

- 10% für jeden Monat, in dem er jünger als 52 Jahre war;
- 9,50% für jeden Monat, in dem er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 8,50% für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 5,50% für jeden Monat, in dem er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war.

Der Prozentsatz wird durch das Alter bestimmt, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Betriebsprämie bezieht und verringert sich degressiv je nach Alter.
Es wird keine Mindestpauschale geschuldet.

b) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Schwierigkeiten beschäftigt war, beträgt der Arbeitgeberbeitrag während der Periode der Anerkennung:

- 17,50%, wenn er weniger als 52 Jahre alt war;
- 13,50%, wenn er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 10%, wenn er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 6,50%, wenn er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 3,50% für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird je nach Alter des Arbeitslosen in der SAB bei Beginn der SAB festgelegt und bleibt unverändert.

Der Beitrag beträgt mindestens 8 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose mit Betriebsprämie unter 60 Jahre alt war und mindestens 6 EUR pro Monat, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

c) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Umstrukturierung beschäftigt war, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag während der Periode der Anerkennung:

- 75% für jeden Monat, in dem er weniger als 52 Jahre alt war;
- 60% für jeden Monat, in dem er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 40% für jeden Monat, in dem er mindestens 55 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 20% für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Prozentsatz wird durch das Alter bestimmt, das im Laufe des Monats erreicht wird, auf den sich die Ergänzungsentschädigung bezieht und verringert sich degressiv je nach Alter.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird bei Beginn der SAB festgelegt und bleibt unverändert.

In beiden Fällen beträgt der Beitrag mindestens 50 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose in der SAB unter 60 Jahre alt war und mindestens 37,60 EUR pro Monat, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

d) Wenn der Arbeitslose in der SAB bei einem anerkannten Unternehmen in Umstrukturierung oder bei einem Unternehmen in Schwierigkeiten beschäftigt war, beträgt der besondere Arbeitgeberbeitrag ab dem Monat nach dem Ende der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder als Unternehmen in Umstrukturierung:

- 100%, wenn er weniger als 52 Jahre alt war;
- 95%, wenn er mindestens 52 Jahre und weniger als 55 Jahre alt war;
- 50%, wenn er mindestens 55 Jahre und weniger als 58 Jahre alt war;
- 50%, wenn er mindestens 58 Jahre und weniger als 60 Jahre alt war;
- 25 % für die anderen Arbeitslosen in der SAB.

Der Beitragssatz für Arbeitgeber wird je nach Alter des Arbeitslosen in der SAB bei Ablauf der Anerkennung festgelegt und bleibt unverändert.

Der Beitrag beträgt mindestens 50 EUR pro Monat, wenn der Arbeitslose in der SAB unter 60 Jahre alt war und mindestens 37,60 EUR, wenn er mindestens 60 Jahre alt war.

5.5.15.3. Persönliche Einbehaltung für Arbeitslose im SAB

Ein persönlicher Beitrag von 6,5 % wird auf die Summe der Sozialleistung und der Ergänzungsentschädigung berechnet und von der Ergänzungsentschädigung einbehalten.

Die berechneten persönlichen Einbehaltungen dürfen nicht dazu führen, dass der übrige Gesamtbetrag des Arbeitslosengeldes und der Ergänzungsentschädigung weniger als 938,50 EUR/Monat für Berechtigte ohne Familienlast und 1.130,44 EUR/Monat für Berechtigte mit Familienlast beträgt. Die Schwellenwerte sind an den Verbraucherpreisindex gekoppelt. Die indexierten und neu bewerteten Beträge entsprechen jeweils 1.359,1 Euro (ohne Familienlast) oder 1.637,06 Euro (mit Familienlast). Bei Überschreitung des Schwellenwerts wird die Einbehaltung begrenzt oder annulliert.

5.5.16. Der Solidaritätsbeitrag auf Gewinnbeteiligungen

Ein interkommunaler Zusammenschluss, der gemäß dem Einkommenssteuergesetzbuch die Bedingungen im Sinne des Gesetzes vom 22.05.2001 (Beteiligungsplan, Beitrittsurkunde) erfüllt, kann seinen Personalmitgliedern Gewinnbeteiligungen gewähren. Die Gewinnbeteiligungen sind vom Lohnbegriff ausgeschlossen, aber die Barauszahlung der Gewinnbeteiligung unterliegt einem Solidaritätsbeitrag von 13,07 % zu Lasten der beigetretenen Personalmitglieder.

5.5.17 Arbeitgeberbeiträge im Rahmen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors unterliegen (siehe 1.2.3.3), müssen zwei Arbeitgeberbeiträge zahlen.

5.5.17.1 Der Arbeitgeberbeitrag von 0,30%

Ein spezieller Arbeitgeberbeitrag von 0,30% wird auf den Lohn des Vertragspersonals geschuldet, das der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors unterliegt, und ist für die Globalverwaltung bestimmt.

Der Arbeitgeberbeitrag von 0,30% wird nicht geschuldet für

- ☐ bezuschusste Vertragsarbeitnehmer der lokalen Verwaltungen;
- ☐ Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind;
- ☐ Ärzte mit Arbeitsvertrag, die von Sozialversicherungsbeiträgen ganz befreit sind.

5.5.17.2 Der spezielle Arbeitgeberbeitrag von 0,02%

5.6. Die Einbehaltungen von Pensionen

5.6.1. LIKIV-Einbehaltung von Pensionen und ergänzenden Vorteilen

Ein persönlicher Beitrag von 3,55% ist auf den Gesamtbetrag der Pensionen und ergänzenden Vorteile zu entrichten, im Sinne von Artikel 191, erster Absatz, 7° des Gesetzes zur Einführung und Regelung der Kranken- und Invalidenversicherung, koordiniert am 14.07.1994. Diesen Beitrag schulden die provinziellen und lokalen Verwaltungen dem LSSPLV für:

- ihre ehemaligen politischen Mandatsträger,
- ihre ehemaligen definitiv ernannten Personalmitglieder, falls die Verwaltung eine eigene Pensionskasse hat oder mit einer Vorsorgeeinrichtung einen Vertrag abgeschlossen hat;
- ihre ehemaligen freiwilligen Feuerwehrleute, an die die Verwaltung eine Dankesprämie zahlt.

Die Einbehaltung kann nur vorgenommen werden, wenn die Summe der Pensionen und ergänzenden Vorteile, die vom Pensionskataster festgelegt werden, einem gewissen Indexbetrag entspricht. Dieser Betrag variiert je nach Familienlasten des Berechtigten und entspricht:

Familiäre Situation	Pensionen und ergänzende Vorteile	Einbehaltung
Alleinstehender	<1.413,85 Euro	/
	> = 1.413,85 EUR und	von 0,01 Euro bis 52,03 Euro
	< = 1.465,87 EUR	
	> 1.465,87 Euro	3,55%
Mit Familienlast	<1.675,59 Euro	/
	> = 1.675,60 EUR und	von 0,01 Euro bis 61,66 Euro
	< = 1.737,25 EUR	
	> 1.737,25 Euro	3,55%

5.6.2. Die Einbehaltungen von Pensionen

Kraft Artikel 68 des Gesetzes vom 30.03.1994 wird auf die gesetzlichen Alters-, Ruhestands-, Dienstalters- und Hinterbliebenenpensionen sowie auf jeden anderen Vorteil dieser Art oder jeden Vorteil, der als Ergänzung einer Pension (außergesetzliche Vorteile) bestimmt ist, eine progressive Solidaritätseinbehaltung geschuldet, sofern der Gesamtbetrag dieser Pensionen und Vorteile den Mindestbetrag erreicht, ab dem der Betroffene den Beitrag schuldet.

Die Einbehaltung richtet sich nach dem monatlichen Bruttogesamtbetrag der verschiedenen oben genannten Pensionen und Vorteile sowie danach, ob der Berechtigte alleinstehend ist oder unterhaltsberechtigten Personen hat, und beträgt:

Berechtigter ohne Familienlast

P*	B
von 0,01 Euro bis 2.222,18 Euro	0
von 2.222,19 Euro bis 2.290,90 Euro	$(P - 2.222,18 \text{ Euro}) \times 50\%$
von 2.290,91 Euro bis 2.478,31 Euro	$P \times 1,5\%$
von 2.478,32 Euro bis 2.504,09 Euro	$37,18 + (P - 2.478,31 \text{ EUR}) \times 50 \%$
ab 2.504,10 Euro	$P \times 2\%$
P = monatlicher (indexierter) Bruttobetrag der Pensionen und anderen Vorteile.	
B = (indexierte) Höhe des Beitrags.	

Berechtigter mit Familienlast

P*	B
von 0,01 Euro bis 2.569,12 Euro	0
von 2.569,13 Euro bis 2.648,57 Euro	$(P - 2.569,12 \text{ Euro}) \times 50\%$
von 2.648,58 Euro bis 2.832,36 Euro	$P \times 1,5\%$
von 2.832,37 Euro bis 2.861,81 Euro	$42,49 + (P - 2.832,36 \text{ EUR}) \times 50 \%$
ab 2.861,82 Euro	$P \times 2 \%$
P = monatlicher (indexierter) Bruttobetrag der Pensionen und anderen Vorteile.	
B = (indexierte) Höhe des Beitrags.	

Die Einbehaltung betrifft die gleichen Pensionierten wie jene, die für die KIV-Einbehaltung von 3,55 % berücksichtigt werden:

- ehemalige Mandatsträger,
- ehemals definitiv ernannte Personalmitglieder, für die die Behörde die Verwaltung und Zahlung der Pensionen selbst wahrnimmt oder diese Aufgabe einer Vorsorgeeinrichtung überträgt,
- die ehemaligen freiwilligen Feuerwehrleute, an die die Verwaltung eine Dankesprämie zahlt.

Von der Erhebungsbasis des Beitrags sind ausgeschlossen:

- das Pensionierten zuerkannte Urlaubsgeld und ergänzende Urlaubsgeld,
- die Heizungszulage,
- Renten für Arbeitsunfälle,
- Wiedergutmachungspensionen für Kriegs- und Friedenszeiten.

Die Pensionen und ergänzenden Vorteile, die anders als monatlich gezahlt werden (jährlich usw.), werden in Monatsbeträgen evaluiert und jene, die in Form von Kapital gezahlt wurden, werden in eine fiktive Pension umgewandelt.

6.

Beschäftigungsmaßnahmen und Beitragsermäßigungen

6.1. Ermäßigungen der persönlichen Beiträge zur sozialen Sicherheit

6.1.1. Arbeitsbonus

Das Gesetz vom 20.12.1999 über die Gewährung eines Arbeitsbonus in Form einer Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen und der zur Ausführung dieses Gesetzes verabschiedete Königliche Erlass vom 17.01.2000 haben ein System der Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge zugunsten der Arbeitnehmer, die einen niedrigen Lohn empfangen, den so genannten Arbeitsbonus, eingeführt.

6.1.1.1. Anwendungsbereich

Arbeitnehmer, die der Arbeitslosenversicherung, den beiden Sektoren (Entschädigungen und Gesundheitspflege) der Kranken- und Invalidenversicherung und der Pensionsregelung des Sozialversicherungssystems der Arbeitnehmer unterworfen sind, kommen für eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge auf ihren Lohn in Betracht.

Das bedeutet, dass alle Arbeitnehmer der beim LSSPLV angeschlossenen provinziellen und lokalen Verwaltungen diese Ermäßigung in Anspruch nehmen können, sofern auf ihren Lohn ein persönlicher Beitrag von 13,07% geschuldet wird. Die Tatsache, dass die Verwaltung ggf. auf den Lohn des Arbeitnehmers bereits eine Ermäßigung oder Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit in Anspruch nimmt, ändert nichts an diesem Anspruch.

Demnach werden berücksichtigt:

- die normalen vertraglich angestellten Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- im Rahmen des Aktiva-Plans eingestellte Arbeitnehmer,
- im Rahmen des Berufsübergangsprogramms eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellte Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die infolge einer Restrukturierung im Privatsektor eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertagewoche entschieden hat, eingestellt werden.

Nicht berücksichtigt werden:

- Teilzeitschulpflichtige;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Studenten,
- definitiv ernannte Personalmitglieder.

6.1.1.2. Berechnung der Ermäßigung

Um den Betrag der Beitragsermäßigung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, zu berechnen, sind folgende Schritte zurückzulegen:

- Bestimmung des Referenzmonatslohns des Arbeitnehmers;
- Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung anhand des Referenzmonatslohns;
- Festlegung des Ermäßigungsbeitrags in Abhängigkeit des Leistungsbruchs des Arbeitnehmers.

1. Bestimmung des Referenzmonatslohns des Arbeitnehmers

$$S = (W / H) \times U$$

Wobei:

- S = Referenzmonatsgehalt = der Lohn eines Arbeitnehmers, der während des gesamten betreffenden Kalendermonats Vollzeitleistungen erbringt.
- W = der Bruttolohn, der sich auf den betreffenden Kalendermonat bezieht und dem Arbeitnehmer tatsächlich gezahlt wurde.
- Der Faktor W umfasst alle Entschädigungen, auf die – auf der Grundlage von Artikel 23 des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer und Artikel 19 des zur Ausführung dieses Gesetzes verabschiedeten Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 – Sozialversicherungsbeiträge (das doppelte Urlaubsgeld fällt nicht unter den Lohnbegriff) geschuldet werden, mit Ausnahme:

- der Entschädigungen, die Arbeitnehmern aufgrund der Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden;
- des einfachen Abgangsurlaubsgelds, das vom (früheren) Arbeitgeber gezahlt wird, bei dem der Arbeitnehmer aus dem Dienst scheidet;
- der Jahresendprämien (u. a. der Attraktivitätsprämie für Personalmitglieder öffentlicher Krankenhäuser).

Wenn die Jahresendprämie größer ist als der Faktor S, wird dieser Faktor um den Unterschied zwischen der Jahresendprämie und dem Faktor S für den Monat, in welchem sie gezahlt wird, erhöht.

Der Faktor W wird (bei einem neuen Arbeitgeber) um das einfache Urlaubsgeld erhöht, das (in der Urlaubsregelung Privatsektor) durch den früheren Arbeitgeber vorzeitig ausgezahlt wurde.

- H = die Anzahl der vom Arbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.
- U = die Anzahl der von einem Vollzeitmitarbeiter im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.
- Unter „Arbeitsstunden“ werden die Stunden verstanden, die der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber ableistet und für die er Lohn empfängt, ausgenommen der Stunden/Tage, die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckt sind.
- Die Bruchzahl W/h wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

2. Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung

Der Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) wird je nach der Höhe des Referenzmonatslohns (S) berechnet.

Der Grundbetrag (Rp) ist abhängig von der Zone, in welcher sich der Referenzmonatslohn (S) des Arbeitnehmers befindet. Zu diesem Zweck werden folgende 2 Lohngrenzen angewendet: das garantierte Mindestmonatseinkommen (S1) und 1.807,81 Euro (S2). Die Lohngrenzen sind an den Schwellenindex 103,14 (Basis 100 = 1996) gekoppelt und betragen derzeit 1.501,82 EUR (S1) bzw. 2.385,41 EUR (S2).

- Beträgt der Referenzmonatslohn nicht mehr als 1.501,82 EUR, dann entspricht der Grundbetrag der Ermäßigung dem maximalen Ermäßigungsbeitrag von 183,97 EUR.
- Beträgt der Referenzmonatslohn mehr als 1.501,82 EUR, aber nicht mehr als 2.385,41 EUR, dann wird der Grundbetrag der Ermäßigung gemäß folgender Formel berechnet:
$$R(p) = 183,97 - \{\alpha \times (S - S1)\} = 183,97 - \{\alpha \times (S - 1.501,82)\}$$

wobei „alpha“ = $183,97 / (S2 - S1)$.
- Wenn der Referenzmonatslohn höher als 2.385,41 Euro ist, ist der Basisbetrag der Verminderung gleich Null und hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen Arbeitsbonus.

Die pauschale Ermäßigung verringert sich gleichmäßig vom maximalen Arbeitsbonus bei der niedrigsten Lohngrenze von 1.501,82 EUR zu einem Arbeitsbonus von 0 EUR bei der obersten Lohngrenze von 2.385,41 EUR.

R(p) wird auf die nächste Einheit auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Alpha wird auf die vierte Stelle nach dem Komma auf-/abgerundet, wobei 0,00005 aufgerundet wird, und entspricht auf Basis der indexierten Beiträge „183,97 / (2.385,41 - 1.501,82)“ bzw. 0,2082.

Die folgende Tabelle zeigt die Beträge, die unter Berücksichtigung der Anpassung der Lohngrenzen an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gültig sind:

Referenzmonatslohn (S) in EUR	Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) in EUR
<= 1.501,82	183,97
> 1.501,82 und <= 2.385,41	183,97 - [0,2082 X (S - 1.501,82)]
> 2.385,41	0

3. Berechnung des Ermäßigungsbetrags der persönlichen Beiträge

Der auf den Referenzmonatslohn (S) berechnete Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) muss je nach Leistungen, die der Arbeitnehmer während des betreffenden Kalendermonats erbracht hat, proportional angepasst werden.

$$P = R_p \times (H / U)$$

- H = die Anzahl der vom Arbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.
- U = die Anzahl der von einem Vollzeit Arbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.
- Der Leistungsbruch (U/H) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird und stets eine Zahl zwischen 0 und 1 sein muss. Dieser Bruch gibt für einen Vollzeit Arbeitnehmer mit vollständigen Leistungen als Ergebnis 1 und für einen Vollzeit Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen und für einen Teilzeitarbeitnehmer eine Zahl zwischen 0 und 1.
- P = der Betrag der Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge, auf die der Arbeitnehmer während des betreffenden Kalendermonats Anspruch hat. Dieser Betrag wird auf die nächste Einheit auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Die Summe der Ermäßigung darf den Betrag von 2.207,64 EUR (183,97 X 12 EUR) pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer nicht überschreiten. Die Ermäßigung darf ebenso wenig den Betrag der geschuldeten persönlichen Sozialversicherungsbeiträge des betreffenden Monats überschreiten.

Nur wenn die Ermäßigung aufgrund des Abzugs des einfachen Urlaubsgelds, das vom früheren Arbeitgeber vorzeitig ausgezahlt wurde, nicht in vollem Umfang angewandt werden kann, darf der Betrag der Überschreitung von den geschuldeten persönlichen Beiträgen des folgenden Monats abgezogen werden. Diese Übertragung auf den folgenden Monat ist jedoch nur möglich, soweit sie sich im gleichen Quartal befindet.

Diese Ermäßigung wird vom Arbeitgeber bei der Lohnzahlung berechnet. Wird der Lohn nicht monatlich, sondern mit einer anderen als einer monatlichen Periodizität gezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf diesen Monat bezieht. Für Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitsverträgen innerhalb der Zeitspanne eines Kalendermonats wird der Vorteil der gewährten Ermäßigung am Ende jedes Vertrags oder bei jeder Zahlung, die sich auf diese Arbeitsverträge bezieht, festgelegt.

6.1.2. Umstrukturierung

Eine Ermäßigung der persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung wird Arbeitnehmern gewährt,

- die von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung oder im Rahmen eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Unternehmensschließung entlassen wurden und
- anschließend bei einem anderen Arbeitgeber ihren Dienst wieder antreten.

Als neuer Arbeitgeber gilt jeder andere Arbeitgeber des betreffenden Unternehmens in Umstrukturierung.

Da auch die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen für Arbeitnehmer, die zuvor von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden, als neue Arbeitgeber auftreten können, findet das Ermäßigungssystem für die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer auch auf den Sektor der provinziellen und lokalen Verwaltungen Anwendung.

6.1.2.1. Anwendungsbereich

Arbeitnehmer, die der Arbeitslosenversicherung, den beiden Sektoren (Entschädigungen und Gesundheitspflege) der Kranken- und Invalidenversicherung und der Pensionsregelung des Sozialversicherungssystems der Arbeitnehmer unterworfen sind, kommen im Rahmen der Umstrukturierung für eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge in Betracht.

Das bedeutet, dass alle Arbeitnehmer der beim LSSPLV angeschlossenen provinziellen und lokalen Verwaltungen diese Ermäßigung in Anspruch nehmen können, sofern auf ihren Lohn ein persönlicher Beitrag von 13,07% geschuldet wird. Die Tatsache, dass die Verwaltung ggf. auf den Lohn des Arbeitnehmers bereits eine Ermäßigung oder Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit in Anspruch nimmt, ändert nichts an diesem Anspruch.

Demnach werden berücksichtigt:

- die normalen vertraglich angestellten Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- im Rahmen des Aktiva-Plans eingestellte Arbeitnehmer,
- im Rahmen des Berufsübergangsprogramms eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellte Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die infolge einer Restrukturierung im Privatsektor eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertagewoche entschieden hat, eingestellt werden.

Nicht berücksichtigt werden:

- Teilzeitschulpflichtige;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Studenten,
- definitiv ernannte Personalmitglieder.

6.1.2.2. Berechnung der Ermäßigung

Der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer kann eine pauschale Ermäßigung der persönlichen Beiträge für die soziale Sicherheit in Anspruch nehmen, wenn er nach seiner Entlassung mittels einer Beschäftigungszelle von einem neuen Arbeitgeber wieder eingestellt wird.

Der betreffende Arbeitnehmer erhält eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 133,33 EUR pro Monat für die Periode ab der Erstanstellung, beginnend mit der Gültigkeitsdauer der Ermäßigungskarte Umstrukturierungen, bis zum Ende des zweiten darauf folgenden Quartals dauert.

Der Arbeitnehmer kann die Vorteile nur in Anspruch nehmen, wenn sein **monatlicher Bruttolohn** nicht höher ist als:

- 4.467,02 EUR für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist;
- 1.853,50 EUR für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung weniger als 30 Jahre alt ist.

Der Betrag 133,33 EUR gilt für einen Vollzeit Arbeitnehmer mit vollständigen Leistungen. Für Vollzeit Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmer muss der Betrag von 133,33 EUR mit dem Leistungsbruch des Arbeitnehmers in dem betreffenden Monat multipliziert werden.

Die Ermäßigung wird auf gleiche Weise berechnet wie der Arbeitsbonus, das heißt die Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitnehmern mit niedrigem Lohn gewährt werden (siehe 6.1.1.2.).

Die Kumulierung einer Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge für die Umstrukturierung mit dem Arbeitsbonus ist möglich, aber der kumulierte Betrag der „Ermäßigung Umstrukturierung“ und der „Ermäßigung Arbeitsbonus“ darf die geschuldeten persönlichen Beiträge nicht überschreiten. In diesem Fall wird der Gesamtbetrag der auf die vom Arbeitnehmer geschuldeten persönlichen Sozialversicherungsbeiträge begrenzten Ermäßigungen überschritten.

6.1.2.3. Formalitäten

Das LfA besorgt jedem im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer, die sich bei einer Beschäftigungszelle einträgt, sowie jedem Arbeitnehmer, der infolge von Zahlungsunfähigkeit, Firmenschließung oder -auflösung entlassen wird und einen Antrag auf Arbeitslosengeld einreicht oder dem LfA seinen C4 vorlegt, spontan eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“

Die Karte hat eine Gültigkeitsdauer von zwölf oder sechs Monaten ab dem Datum der Ankündigung der kollektiven Entlassung, je nachdem, ob der Arbeitnehmer im Rahmen einer Umstrukturierung oder infolge von Zahlungsunfähigkeit, Firmenauflösung oder -schließung entlassen wurde.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkurses, einer Liquidation oder einer Betriebseinstellung entlassen wurde, erhält nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Karte gilt bei jedem neuen Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen, wenn er während der Gültigkeitsperiode den Arbeitgeber wechseln sollte.

Nur für Arbeitnehmer, die während der Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ eingestellt werden, kann eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge gewährt werden.

6.2. Zielgruppenermächtigungen

6.2.1. Merkmale und Berechnungsweise

6.2.1.1. Merkmale der Zielgruppenermäßigung

Die Zielgruppenermäßigung ist eine pauschale Ermäßigung der für den Lohn des Arbeitnehmers geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber für bestimmte Zielgruppen von Arbeitnehmern während des Quartals der Einstellung und einer Reihe von darauf folgenden Quartalen in Anspruch nehmen kann.

Das einfache Abgangsurlaubsgeld, das ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der aus dem Dienst ausscheidet, vorzeitig auszahlt, ist nicht Bestandteil der Lohnsumme, die für die Berechnung der Zielgruppenermäßigung in Betracht gezogen wird. Bei dem neuen Arbeitgeber wird das einfache Abgangsurlaubsgeld, das vom früheren Arbeitgeber gezahlt wird, sehr wohl berücksichtigt.

Die Zielgruppenermäßigung wird pro Beschäftigungszeile gewährt. Der Grundbetrag der Pauschalermäßigung sowie die Dauer der Gewährung richten sich nach den Bedingungen, die der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber erfüllen.

6.2.1.2. Berechnung der Zielgruppenermäßigung

Im Rahmen der Zielgruppenermäßigungen wird dem Arbeitgeber für den Betrag der Arbeitgeberbeiträge, der vom Lohn einbehalten wird, während des Quartals der Einstellung und einer Reihe darauffolgender Quartale eine Ermäßigung gewährt.

1. Grundbetrag G

Der Grundbetrag der Pauschalermäßigung (=G) sowie die Dauer der Gewährung richten sich nach den vom Arbeitnehmer erfüllten Bedingungen.

Die Zielgruppenermäßigung wird pro Beschäftigungszeile gewährt und berechnet.

Je nach der Zielgruppe entspricht G einer provincialen oder lokalen Verwaltung G1, G2, G7, G8, G9, G11, G12 oder G13. Die Beträge für die Zielgruppenermäßigung entsprechen pro Quartal jeweils folgenden Beträgen:

- G1 = 1.000 EUR;
- G2 = 400 EUR;
- G7 = der Betrag aller Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit, wie genannt unter 6.2.1.3.
- G8 = 1.500 EUR;
- G9 = 800 EUR;
- G11 = 770 EUR;
- G12 = 726,50 EUR;
- G7 = der Betrag aller Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit, wie genannt unter 6.2.1.3., abzüglich des Lohnmäßigungsbeitrags.

Diese pauschalen Ermäßigungsbeträge werden pro Quartal festgelegt für einen Vollzeit Arbeitnehmer mit vollständigen Quartalsleistungen und werden, im Falle von Teilzeitleistungen, den Leistungen der Beschäftigungszeile entsprechend angepasst.

Der Betrag der in einem Quartal (= Pg) endgültig gewährten Zielgruppenermäßigung wird folgendermaßen ermittelt: Der Grundbetrag, den der Arbeitgeber in einem bestimmten Quartal für eine Beschäftigung eines Arbeitnehmers erhalten kann, wird mit dem Leistungsbruch der Beschäftigung (= μ) und mit dem festen Multiplikator (= beta) multipliziert.

2. Leistungsbruchzahl μ

Der Leistungsbruch μ wird für die Beschäftigung berechnet, auf die sich die Ermäßigung bezieht. Der Ermäßigungsbetrag wird auf der Grundlage des Leistungsbruchs proportional festgelegt

$$\mu = Z / (13 \times U)$$

wobei

- Z = die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen. Die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht.
- U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson;

μ wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

3. Fester Multiplikator beta

Der feste Multiplikationsfaktor beta ermöglicht es, in Abhängigkeit der geleisteten Arbeitsstunden von einer strikten anteilmäßigen Ermäßigung der Beiträge abzuweichen. Der Wert von beta ist abhängig von der Gesamtbeschäftigung des Arbeitnehmers bei ein und demselben Arbeitgeber während eines Quartals (= $\mu(\text{glob})$). $\mu(\text{glob})$ ist gleich der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse (= μ) des Arbeitnehmers bei ein und demselben Arbeitgeber.

Anhand von $\mu(\text{glob})$ wird geprüft, ob der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals genügend Leistungen hat, um einen Anspruch auf eine Ermäßigung zu erwerben.

- wenn $\mu(\text{glob})$ größer oder gleich 0,80, dann ist beta gleich $1 / \mu(\text{glob})$;
- wenn $\mu(\text{glob})$ größer oder gleich 0,55, dann ist beta gleich $1 + [\mu(\text{glob}) - 0,55]$;
- wenn $\mu(\text{glob})$ größer oder gleich 0,275 und kleiner als 0,55, dann ist beta gleich 1;
- wenn $\mu(\text{glob})$ kleiner als 0,275, dann ist beta gleich 0 und es wird keine Ermäßigung gewährt.

Beta wird nie gerundet.

Ein Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung setzt daher voraus, dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers über ein Quartal mindestens 27,5 % der vollständigen Leistungen betragen.

Diese Erfordernis gilt jedoch nicht für

- Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt wurden, der mindestens eine Halbzeitstelle vorsieht;
- **Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertagewoche entschieden hat, eingestellt werden;**
- Künstler.
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind.

4. Gewährte Zielgruppenermäßigung (= Pg)

Der Betrag der einem Arbeitnehmer in einem Quartal gewährten Zielgruppenermäßigung entspricht **im Zähler**: 2014:

$$Pg = G \times \mu \times \text{beta}$$

Pg wird auf den Eurocent auf-/abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Abweichend davon ist die gewährte Zielgruppenermäßigung Pg gleich G für die Grundbeträge G7 und G13. Nicht berücksichtigt werden der Leistungsbruch μ und der feste Multiplikator beta bei der Berechnung der Zielgruppenermäßigung für

- **Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertagewoche entschieden hat, eingestellt werden;**
- **Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind.**
- **bezuschusstes Vertragspersonal.**

Der Betrag Pg kann auf keinen Fall die o. a. geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung pro Beschäftigung des Arbeitnehmers überschreiten. Bei der Festlegung der Beiträge wird das einfache Abgangsgeld des Privatsektors, das ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer vorzeitig zahlt, der aus dem Dienst ausscheidet, nicht berücksichtigt.

6.2.1.3. Gewährung der Zielgruppenermäßigung

Der Betrag P_g wird von der Summe der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit, die für die Beschäftigung des Arbeitnehmers einbehalten werden, für folgende Regelungen abgezogen:

- die Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- die Arbeitslosenregelung;
- die Sektoren Gesundheitspflege und Entschädigungen der Kranken- und Invalidenversicherung;
- die Regelung der Familienbeihilfen;
- die Berufskrankheitsregelung;
- die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors;
- den Lohnmäßigungsbeitrag in Bezug auf oben genannte Grundbeiträge.

Die Ermäßigung wird jedoch nicht angewandt auf:

- den Arbeitslosenbeitrag von 1,60 %, der von Verwaltungen, die mindestens 10 Arbeitnehmer mit der Urlaubsregelung des Privatsektors beschäftigen, geschuldet wird, und den Anteil des Lohnmäßigungsbeitrags (= 0,09 %), der sich darauf bezieht,
- den Arbeitgeberbeitrag von 0,05% zur Finanzierung von Initiativen in Bezug auf die Kinderbetreuung,
- den Arbeitgeberbeitrag von 0,01% zur Finanzierung des Asbestfonds.
- den spezifischen Arbeitgeberbeitrag von 0,02% für die Arbeitsunfallregelung des Asbestfonds.

6.2.1.4. Kumulierungsregelungen für die Zielgruppenermäßigungen von Arbeitgeberbeiträgen

Der Arbeitgeber kann für jeden Arbeitnehmer nur eine Zielgruppenermäßigung beanspruchen. Falls ein Arbeitnehmer für mehr als eine Zielgruppenermäßigung in Betracht kommt, entscheidet sich der Arbeitgeber frei für die günstigste Zielgruppenermäßigung.

Die Zielgruppenermäßigung ist kumulierbar mit einer Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge.

6.2.1.5. Arten der Zielgruppenermäßigung

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können eine Zielgruppenermäßigung erhalten für:

- Langzeitarbeitssuchende, die im Rahmen der Berufsübergangsprogramme, des Aktiva-Plans und der Eingliederungssozialwirtschaft (ESW) eingestellt wurden;
- junge Arbeitnehmer mit geringer oder mittlerer Qualifikation, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt werden;
- Jugendliche, die bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellt sind;
- die Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung eines Privatunternehmens entlassen wurden;
- Mentoren;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- Vertragspersonal, das Arbeitnehmer in der (freiwilligen) Viertagewoche ersetzt;
- Künstler;
- Tageseltern;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt sind.

Die vertraglichen Arbeitnehmer kommen für die vier Arten der Zielgruppenermäßigung in Betracht, die von den angeschlossenen Verwaltungen des LSSPLV beansprucht werden können.

Die definitiv ernannten Personalmitglieder können die Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Umstrukturierungen entlassen wurden, und die Zielgruppenermäßigung für Mentoren beanspruchen.

6.2.1.6 Beibehaltung einer Zielgruppenermäßigung bei einer Umstrukturierung

Bei einer Reorganisation mit Personalübertragung bei provinziellen und lokalen Verwaltungen kann die Zielgruppenermäßigung unter bestimmten Bedingungen weiter zuerkannt werden.

Das System der Zielgruppenermäßigung sieht dem Wesen nach vor, dass bestimmte Zielgruppen von Arbeitnehmern aktiv in den Arbeitsmarkt übernommen werden. In Abhängigkeit dieses Zieles bestätigt das LSSPLV, dass die provinzielle oder lokale Verwaltung weiterhin eine Zielgruppenermäßigung für die Arbeitnehmer erhält, die er im Rahmen einer Fusion, Aufspaltung oder Einbringung eines Gesamtvermögens oder eines oder mehrerer Teilbetriebe von einem anderen Arbeitgeber übernimmt.

Die Zielgruppenermäßigung kann fortgesetzt werden, wenn der neue Arbeitgeber in den Anwendungsbereich der beantragten Zielgruppenermäßigung fällt.



Beispiel:

Der neue Arbeitgeber hat nur dann Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung junger Arbeitnehmer, wenn er die Erstbeschäftigungsverpflichtung erfüllt.

Ein neuer Arbeitgeber, der die Zielgruppenermäßigung fortsetzen möchte, kann beim LSSPLV eine Bescheinigung für die „Übertragung der Zielgruppenermäßigung“ beantragen. Die Bescheinigung bestätigt, dass die Umstrukturierung unter die Regelung von Artikel 353ter des Programmgesetzes vom 24.12.2002 fällt und dass die mit der laufenden Beschäftigung verbundenen Vorteile in Kraft bleiben. Der neue Arbeitgeber kann die Bescheinigung verwenden, um beim LfA eine Aktivierungsentschädigung für einen übernommenen Arbeitnehmer zu beantragen oder beim FÖD BASK als Arbeitgeber anerkannt zu werden, der in den Anwendungsbereich der Eingliederungssozialwirtschaft fällt.

6.2.1.7 Die Regionalisierung des Zielgruppenkonzepts ab dem 01.07.2014

Das LSSPLV bleibt nach der sechsten Staatsumbildung der einzige administrative und technische Betreiber der Zielgruppenermächtigungen, die den provinziellen und lokalen Behörden bewilligt werden; aber die Regionen bekommen die Befugnisse und Mittel, eine eigene Arbeitsmarktpolitik zu führen.

Ab 01.07.2014 kann jede Region in 6.2.1.5. angegebene Zielgruppenermächtigungen löschen, ändern oder neue Zielgruppenermächtigungen einrichten. So lange die Regionen die föderal eingeführten Zielgruppenermächtigungen nicht ändern, werden diese weiterhin angewendet. Die föderale Regierung führt nach dem 30.06.2014 keine neue Zielgruppenermächtigung mehr ein und ändert die bestehenden Zielgruppenermächtigungen nicht weiter.

Jede Region finanziert ab dem 01.07.2014 die Zielgruppenermächtigungen, die in ihrem Grundgebiet bewilligt werden. Das LSSPLV wird jede Zielgruppenermächtigung, die einer provinziellen oder lokalen Verwaltung bewilligt wird, der Region aufgrund des Beschäftigungsortes des Arbeitnehmers, der von der Zielgruppenermächtigung profitiert, anbelasten. Das LSSPLV legt den Beschäftigungsort anhand der Niederlassungseinheit fest. Eine Zielgruppenermächtigung wird abgelehnt, wenn die Niederlassungseinheitsnummer in der Unternehmensdatenbank nicht für das Quartal, in dem die Zielgruppenermächtigung beantragt wird, erfasst wird oder wenn in der DmfAPPL keine gültige oder korrekte Niederlassungseinheitsnummer angegeben wird (siehe 8.3.3.15).

6.2.2. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan

Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen des Aktiva-Plans zur Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitssuchenden eingestellt wurden, der in den Königlichen Erlassen vom 19.12.2001 (Langzeitarbeitssuchende), vom 11.07.2002 (Berechtigte im System der sozialen Eingliederung) und vom 14.11.2002 (Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe) geregelt wird.

6.2.2.1. Betroffene Arbeitgeber

Folgende Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser ZielgruppenermäÙigung:

- die Gemeinden;
- die Interkommunalen Einrichtungen;
- die von Gemeinden abhängigen öffentliche Einrichtungen (u. a. die autonomen Gemeinderegion, die Öffentlichen Sozialhilfezentren und die Vereinigungen von Öffentlichen Sozialhilfezentren);
- die lokalen Polizeizonen;
- die Provinzen,
- die von Provinzen abhängigen öffentliche Einrichtungen (u. a. die autonomen Provinzialregion).

Die Flämische Gemeinschaftskommission, die Französische Gemeinschaftskommission und die den Regionen und Gemeinden unterstellten öffentlichen Einrichtungen (u. a. regionale Wirtschaftseinrichtungen) können die Vorteile des Aktiva-Plans und der ZielgruppenermäÙigung für Langzeitarbeitssuchende beanspruchen, ausgenommen der Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms eingestellt werden.

6.2.2.2. Betroffene Arbeitnehmer

1. Eingestellte Arbeitssuchende

Mit den eingestellten Arbeitssuchenden (= Neueinstellung) sind nicht berufstätige Arbeitnehmer gemeint, die während einer bestimmten Periode bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung arbeitssuchend gemeldet sind.

Um für den Aktiva-Plan in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer am Tag seines Dienstantritts als nicht arbeitender Arbeitssuchender eingetragen sein und nachweisen können, dass er an einer Mindestzahl von Tagen als solcher während einer bestimmten Periode eingetragen war, die sich je nach Lebensalter unterscheidet. Auf Grundlage dieser Parameter stellt das LfA eine Arbeitskarte mit dem entsprechenden Code aus.

Mit einem Arbeitssuchenden gleichgesetzt werden:

- Vollarbeitslose, die als Vollzeit Arbeitnehmer Arbeitslosengeld oder Eingliederungsentschädigungen erhalten;
- Vollarbeitslose, die als freiwillige Teilzeitarbeitnehmer Arbeitslosengeld erhalten.

Einer Periode als Arbeitssuchender gleichgesetzte Perioden

Einer Periode als Arbeitssuchender werden gleichgesetzt:

1. die Perioden während einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender oder während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit, die zur Zahlung einer Entschädigung der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit und Invalidität oder der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
2. die Haftperioden während einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender oder einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
3. die Perioden der Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;
4. die Perioden der Beschäftigung im Rahmen einer Eingliederungszeitarbeiter;
5. die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren;
6. die Perioden des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
7. die Perioden der dualen Ausbildung im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 495 vom 31.12.1986 zur Einführung eines Systems zur Verbindung von Arbeit und Ausbildung für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren und zur zeitweiligen Herabsetzung der für diese Jugendlichen geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit;
8. die Periode einer Ausbildung oder Beschäftigung in den Projekten der Partnerschaftsabkommen in der Region Brüssel-Hauptstadt, sofern der Arbeitnehmer keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;
9. die Perioden der Beschäftigung als schwer zu vermittelnder Arbeitssuchender in der Sozialeingliederungswirtschaft, es sei denn, während dieser Beschäftigung wurden die Vorteile des Aktiva-Plans bereits gewährt;
10. die Perioden entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
11. die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;
12. die Perioden der Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle);
13. die Perioden der Berechtigung auf soziale Eingliederung in Anwendung des Gesetzes vom 26.05.02 über das Recht auf soziale Eingliederung und die Perioden der Gewährung einer finanziellen Sozialhilfe an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die im Fremdenregister eingetragen sind und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit keinen Anspruch auf das Recht auf soziale Eingliederung geltend machen können;
14. die durch eine „WinWin“-Beschäftigung abgedeckten Perioden, falls innerhalb der Periode von drei Monaten nach Beendigung dieser Beschäftigung eine Arbeitskarte beantragt wurde.

2. Beibehaltene Arbeitnehmer

Einer Einstellung werden Arbeitnehmer gleichgesetzt, die nach Ablauf einer der folgenden Beschäftigungsperioden beibehalten werden:

- die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren;
- die Perioden des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode mit dualer Ausbildung im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 495;
- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;
- die Perioden der Beschäftigung mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit.

3. Ausnahmen

Für eine Aktivierung des Arbeitslosengeldes und eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende kommen NICHT in Betracht:

- Arbeitnehmer mit einem statutarischen Stand (definitiv ernannte Personalmitglieder und Personalmitglieder auf Probe im Hinblick auf eine definitive Ernennung);
- Arbeitnehmer, die als Mitglieder des Lehrpersonals in Lehranstalten eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die innerhalb von 30 Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags wieder eingestellt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer und für diese Beschäftigung die Vorteile des Aktiva-Plans erhalten hat. Die Periode zwischen den Verträgen verlängert nicht die Periode, in der die Vorteile gewährt werden;
- Arbeitnehmer, die innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags, der auf unbestimmte Zeit geschlossen worden war, wieder eingestellt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer und für diese Beschäftigung die Vorteile des Einstellungsplans erhalten hat, soweit die Beschäftigung nicht im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms erfolgte. Die Periode zwischen den Verträgen verlängert nicht die Periode, in der die Vorteile gewährt werden.

6.2.2.4. Erweiterung des Aktiva-Plans für spezifische Maßnahmen

Der Aktiva-Plan wird in bestimmten Fällen für spezifische Gruppen von Langzeitarbeitssuchenden oder zur Unterstützung zielgerichteter politischer Maßnahmen erweitert und verstärkt:

- im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik (Aktiva-Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik);
- bei Arbeit von kurzer Dauer (Aktiva-kurze Dauer).

1. Aktiva Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik

Die lokalen Verwaltungen können im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik zusätzliche Einstellungen vornehmen, wenn sie mit dem Minister des Innern eine Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarung über eine möglichst große Präsenz von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal vor Ort abschließen. Das Ziel dieser Vereinbarungen ist eine Erhöhung der lokalen Sicherheit durch eine Aufstockung der beruhigenden Präsenz entsprechend qualifizierten Personals. Diese vertraglich angestellten Arbeitnehmer, die im Rahmen des Aktiva-Plans eingestellt werden, ersetzen nach und nach die Stadtwächter mit LBA-Statut und führen einige zusätzliche Aufgaben im Rahmen der Sicherheits- und Vorbeugungspolitik durch.

Die Einstellungen zur Unterstützung der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik werden mit folgenden Schwerpunkten vorgenommen:

- die Anwesenheit und Aufsicht beim Ausgang der Schulen;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung von und in Sozialsiedlungen;
- die Anwesenheit und Aufsicht auf öffentlichen Parkplätzen für Pkw und Fahrräder;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung des öffentlichen Verkehrs;
- die Stärkung des Sicherheitsgefühls durch die Überwachung der Gemeindeinfrastruktur, das Engagement für Vorbeugungskampagnen oder die Sensibilisierung der Bevölkerung;
- Umweltschutz;
- die Feststellung von Verstößen, die ausschließlich durch administrative Sanktionen eingedämmt werden, in einem Bericht, der dem dafür zuständigen Beamten der Gemeinde überreicht wird.

Die lokale Verwaltung, die die Arbeitnehmer einstellen will, muss beim Minister des Innern eine Antragsakte einreichen und zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- Die lokale Verwaltung sieht eine geeignete Grundausbildung des Arbeitnehmers in Zusammenhang mit dem FÖD Inneres vor.
- Die lokale Verwaltung stellt dem Arbeitnehmer die vorschriftsmäßige Arbeitskleidung und andere Arbeitsmittel zur Verfügung.
- Der Arbeitnehmer hat mindestens die Sekundarstufe erfolgreich abgeschlossen.
- Der Arbeitnehmer legt ein Leumundszeugnis vor.
- Es wird kein statutarisches oder vertraglich angestelltes Personalmitglied ersetzt, es sei denn, der vertraglich angestellte Arbeitnehmer wurde im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik eingestellt.

Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende wird für Arbeitnehmer gewährt, die sich im Besitz einer gültigen Arbeitskarte befinden und zugleich eine Reihe von Bedingungen erfüllen.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts weniger als 25 Jahre alt sind, wird während des Quartals des Dienstantritts und der darauf folgenden 20 Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der Arbeitnehmer ist am Dienstantrittsdatum Arbeitssuchender.
- Der Arbeitnehmer war während mindestens 12 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Monate davor arbeitssuchend.

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts entschädigter Arbeitsloser, so wird während des Monats des Dienstantritts und der 59 darauf folgenden Monate ein Arbeitslosengeld von höchstens 900 EUR pro Kalendermonat gezahlt.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts mindestens 25 Jahre, aber weniger als 45 Jahre alt sind, wird während des Quartals des Dienstantritts und der darauf folgenden 20 Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der Arbeitnehmer ist am Dienstantrittsdatum Arbeitssuchender.
- Der Arbeitnehmer war während mindestens 24 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Monate davor arbeitssuchend.

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts entschädigter Arbeitsloser, so wird während des Monats des Dienstantritts und der 59 darauf folgenden Monate ein Arbeitslosengeld von höchstens 900 EUR pro Kalendermonat gezahlt.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind, wird eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der Arbeitnehmer ist am Dienstantrittsdatum Arbeitssuchender.
- Der Arbeitnehmer war während mindestens 6 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Monate davor arbeitssuchend.

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts entschädigter Vollarbeitsloser, so wird während der gesamten Beschäftigungsperiode ein Arbeitslosengeld von höchstens 1.100 EUR pro Monat gezahlt.

Bei einer Nichtvollzeitbeschäftigung wird der Monatsbetrag der Arbeitsunterstützung erhalten, indem die Anzahl der geleisteten Stunden im Kalendermonat, für den ein Lohn geschuldet wird, durch das Vierfache der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers geteilt wird.

2. Arbeit von kurzer Dauer

Bei einem Arbeitsvertrag von weniger als 2 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, kann ein Arbeitslosengeld gewährt werden, dessen Höchstbetrag dadurch erhalten wird, dass 500 EUR mit einem Bruch multipliziert wird, wobei

- der Zähler = die Anzahl der Stunden, für die während der durch den Arbeitsvertrag abgedeckten Periode innerhalb des Kalendermonats Lohn geschuldet wird;
- der Nenner = $4,33 \times$ die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Referenzperson (zuzüglich der bezahlten Ausgleichsstunden infolge einer Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit).

Beträgt das Ergebnis der Formel für einen Kalendermonat mehr als 500 EUR, so wird der Betrag für diesen Monat auf das maximale Arbeitslosengeld von 500 EUR verringert.

Der Vorteil wird gewährt, wenn der Arbeitnehmer während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte eingestellt wurde. Werden während der Gültigkeitsperiode einer Arbeitskarte mehrere Arbeitsverträge von demselben oder verschiedenen Arbeitgebern abgeschlossen, muss keine neue Karte beantragt werden.

6.2.2.3. Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge und eventuelle Aktivierung des Arbeitslosengeldes

- Wenn der Arbeitgeber einen Langzeitarbeitssuchenden einstellt, kann er unter bestimmten Bedingungen die beiden folgenden Vorteile in Anspruch nehmen:
- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- einen Anteil am Nettolohn des Arbeitnehmers über eine Aktivierung des Arbeitslosengeldes, das der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Der Betrag und die Dauer der Zielgruppenermäßigung und die Tatsache, dass ein Arbeitslosengeld gewährt wird sowie die Gewährungsdauer desselben hängen von folgenden vier Faktoren ab:

- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts noch keine 27 Jahre alt ist oder bereits 45 Jahre alt ist;
- ob der Langzeitarbeitssuchende gering qualifiziert ist oder nicht;
- der Periode der Arbeitslosigkeit und den damit gleichgesetzten Perioden, die der Einstellung vorausgehen;
- der Tatsache, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigter Vollarbeitsloser ist oder nicht.

Als entschädigte Vollarbeitslose gelten:

- Vollarbeitslose, die als Vollzeit Arbeitnehmer Arbeitslosengeld oder Eingliederungsentschädigungen erhalten;
- Vollarbeitslose, die als freiwillige Teilzeitarbeitnehmer Arbeitslosengeld erhalten;
- die in einem Berufsübergangsprogramm beschäftigten Arbeitnehmer;
- die Arbeitssuchenden mit verminderter Arbeitsfähigkeit;
- Arbeitssuchende, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt wurde;
- Arbeitssuchende, die sich in den Arbeitsmarktiedereingliedern möchten und beweisen, dass sie während ihrer Berufslaufbahn mindestens 24 Monate oder einer gleichgesetzten Periode im Sinne der Arbeitslosenregelung gearbeitet haben;
- Arbeitssuchende, die im Laufe des Monats der Einstellung oder der 24 der Einstellung vorausgegangenen Monate eine selbständige Tätigkeit ausgeübt und beendet haben.
- weniger als 25 Jahre alte Arbeitssuchende, die nicht mehr schulpflichtig sind und keine der Studien absolviert haben, um einen Anspruch auf Eingliederungsentschädigungen zu erwerben.

1. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind

Bei den weniger als 45-jährigen Arbeitnehmern werden fünf Kategorien unterschieden:

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt: o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale, Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitsunterstützung, wenn sie mindestens 25 Jahre alt sind. Dagegen haben Arbeitnehmer, die am Tag der Einstellung entschädigungsberechtigte Arbeitslose und jünger als 25 sind, Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung von höchstens 500 EUR pro Kalendermonat während des Monats der Einstellung und der fünfzehn darauf folgenden Monate.

2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt: o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale. Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 15 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

3. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 54 Kalendermonate davor mindestens 36 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale;
- o 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 23 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

4. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 90 Kalendermonate davor mindestens 60 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale;
- o 400 EUR während der 12 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 29 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

5. Arbeitnehmern, die am Tag der Einstellung weniger als 30 Jahre alt sind, keinen Abschluss oder kein Zeugnis der höheren Sekundarstufe besitzen und im Laufe des Monats der Einstellung und der 9 Kalendermonate davor während mindestens 6 Monaten arbeitssuchend waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- o 1.500 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 11 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben während des Monats des Dienstantritts und der 35 darauf folgenden Monate Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

2. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,
 - 400 EUR während der 16 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauffolgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

3. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 27 Kalendermonate davor mindestens 18 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauffolgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 29 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

Falls der Arbeitnehmer nicht auf Vollzeitbasis beschäftigt ist, wird das Arbeitslosengeld von 500 EUR in allen oben genannten Fällen auf einen Betrag verringert, berechnet auf der Grundlage der Anzahl der geleisteten Stunden im Kalendermonat, für den ein Lohn geschuldet wird, geteilt durch das Vierfache der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers.

6.2.2.5. Arbeitskarte

Der Arbeitgeber kann für einen Arbeitnehmer, den er im Rahmen des Aktiva-Plans einstellt, die hierzu vorgesehenen Vorteile nur erhalten, wenn er den Betreffenden während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte einstellt.

Über diese Arbeitskarte bescheinigt das für den Wohnort des Arbeitssuchenden zuständige Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung, dass der Arbeitssuchende die Voraussetzungen für eine Einstellung im Rahmen des Aktiva-Plans erfüllt. Ein Code zeigt an, dass der Betroffene am Tag vor seiner Einstellung als nicht arbeitender Arbeitssuchender eingetragen war und dass er die erforderliche Anzahl Tage Eintragung während einer Periode nicht erfüllt.

Die Arbeitskarte vermerkt ausdrücklich die Periode, in welcher der Arbeitssuchende Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, sowie die Perioden und Pauschalbeträge einer Zielgruppenermäßigung, auf die der Arbeitgeber nach Einstellung eines Arbeitssuchenden Anspruch hat.

Die Arbeitskarte kann entweder vom Arbeitssuchenden selbst oder vom Arbeitgeber beantragt werden, wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine gültige Arbeitskarte besitzt.

Der Antrag der Arbeitskarte durch den Arbeitgeber wird nur bearbeitet, wenn er einzeln eingereicht wird und die Identität des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers, seine Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben sind. Der Antrag auf den Erhalt einer Arbeitskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro erfolgen.

Wird der Antrag auf den Erhalt der Arbeitskarte außerhalb dieser Frist gestellt, so wird die Periode, in der das Arbeitslosengeld und/oder die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende gewährt werden kann, um eine Periode verringert, die am Tag des Dienstantritts beginnt und am letzten Tag des Quartals, in dem die verspätete Einreichung des Antrags der Arbeitskarte liegt, endet.

Die Arbeitskarte trägt als Beginndatum der Gültigkeit:

- das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird, wenn der Arbeitssuchende noch nicht eingestellt ist;
- das Datum des Dienstantritts, wenn der Arbeitssuchende bereits eingestellt ist.

Die Arbeitskarte ist sechs Monate lang für jeden Dienstantritt gültig, der innerhalb der Gültigkeitsperiode erfolgt.

Die Arbeitskarte kann um jeweils sechs Monate verlängert werden, sofern der Arbeitssuchende nachweist, dass er am Datum der Einreichung eines neuen Antrags oder am Datum des Dienstantritts wieder den Anforderungen entspricht.

Wenn der Arbeitssuchende im Laufe der Gültigkeitsperiode von sechs Monaten das Alter von 25 Jahren bzw. 27 bzw. 45 Jahren erreicht, beschränkt sich die Gültigkeit der Arbeitskarte bis auf den Tag vor dem Tag, an dem der Arbeitssuchende das Alter von 25 Jahren bzw. 27 Jahren bzw. 45 Jahren erreicht.

Wenn eine neue Arbeitskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Arbeitskarte beantragt wird, wird eine Arbeitskarte mit derselben Gültigkeitsdauer wie die der vorigen Arbeitskarte ausgestellt.

6.2.2.6. Auszahlung einer Arbeitsunterstützung

Die Arbeitsunterstützung wird nur genehmigt, wenn folgende Voraussetzungen zugleich erfüllt werden:

1. Für den Arbeitssuchenden muss eine Arbeitskarte vom Arbeitslosenamt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung ausgestellt werden.
2. Der Arbeitnehmer muss zu Beginn seiner Beschäftigung bei seiner Zahlstelle einen Unterstützungsantrag sowie ein Exemplar des Arbeitsvertrags einreichen;
3. Der Arbeitsvertrag muss Bestimmungen umfassen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitnehmer gemäß der eingereichten Arbeitskarte für die Gewährung eines Arbeitslosengeldes in Betracht kommt und dass der vom Arbeitgeber zu zahlende Nettolohn dadurch erhalten wird, dass das Arbeitslosengeld vom Nettolohn des betrachteten Monats abgezogen wird.

Die Akte, die den Antrag auf Arbeitslosengeld beinhaltet, muss das Arbeitslosenamt innerhalb einer Frist von vier Monaten nach dem Monat des Beginns der Beschäftigung erreichen.

Bei verspätetem Zugang der vollständigen Akte kann der Arbeitgeber für die Periode, die dem Monat des verspäteten Zugangs vorausgeht, das Arbeitslosengeld nicht von dem von ihm zu zahlenden Nettolohn abziehen.

Der Arbeitgeber überreicht dem Arbeitnehmer, der das Arbeitslosengeld beantragt, nach Ablauf jedes Monats aus eigenem Antrieb einen Entschädigungsbeleg als Ersatz für die Kontrollkarte. Der Arbeitnehmer muss diesen Entschädigungsbeleg bei seiner Zahlstelle abgeben.

Der Betrag der Arbeitsunterstützung ist auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Monat Anspruch hat. Die Arbeitsunterstützung wird als umfassender Bestandteil der Entlohnung des Arbeitnehmers betrachtet.

6.2.2.7. Übersichtstabelle für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan

AKTIVA-PLAN – GERING QUALIFIZIERT und WENIGER ALS 27-JÄHRIGE

Arbeitssuchend	mindestens 1 Jahre
Referenzperiode	1 + 18 Monate
ZGV = 1.500 EUR	1 + 11 Quartale
Aktivierung = 500 EUR	1 + 35 Monate

AKTIVA-PLAN – UNTER 45-JÄHRIGE

Arbeitssuchend	zwischen 1 und 2 Jahren	zwischen 2 und 3 Jahren	zwischen 3 und 5 Jahren	ab 5 Jahren
Referenzperiode	1 + 18 Monate	1 + 36 Monate	1 + 54 Monate	1 + 90 Monate
ZGV = 1.000 EUR	1 + 4 Quartale	1 + 8 Quartale	1 + 8 Quartale	1 + 8 Quartale
ZGV = 400 EUR	/	/	4 Quartale	12 Quartale
Aktivierung = 500 EUR	1 + 15 Monate, falls unter 25 Jahre	1 + 15 Monate	1 + 23 Monate	1 + 29 Monate

AKTIVA-PLAN – MINDESTENS 45-JÄHRIGE

Arbeitssuchend	zwischen 6 Monaten und 1 Jahr	zwischen 1 und 1,5 Jahren	ab 1,5 Jahren
Referenzperiode	1 + 9 Monate	1 + 18 Monate	1 + 27 Monate
ZGV = 1.000 EUR	1 + 4 Quartale	1 + 20 Quartale	1 + 20 Quartale
ZGV = 400 EUR	16 Quartale	/	/
Aktivierung = 500 EUR	/	/	1 + 29 Monate

AKTIVA-PLAN – PRÄVENTIONS- UND SICHERHEITSPERSONAL

Alter	jünger als 25 Jahre	jünger als 45 Jahre	mindestens 45 Jahre
Arbeitssuchend	mindestens 1 Jahre	mindestens 2 Jahre	mindestens 6 Monate
Referenzperiode	1 + 18 Monate	1 + 36 Monate	1 + 9 Monate
ZGV = 1.000 EUR	1 + 20 Quartale	1 + 20 Quartale	alle Quartale
Aktivierung = 900 EUR	1 + 59 Quartale	1 + 59 Quartale	/
Aktivierung = 1100 EUR	/	/	alle Quartale

6.2.3. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramm

Der Königliche Erlass vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer betreffend die Berufsübergangsprogramme zielt darauf ab, das System der Arbeitslosenunterstützungen durch die Einführung von Berufsübergangsprogrammen aktiver einzusetzen. Die Berufsübergangsprogramme haben zum Ziel, die Eingliederungschancen von Langzeitarbeitslosen und -arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt durch Berufserfahrung zu erhöhen.

Für die im Rahmen dieser Programme beschäftigten Arbeitslosen erhalten die Arbeitgeber folgende finanzielle Vorteile:

- eine Beteiligung der Föderalbehörde;
- eine Prämie der betroffenen Region und/oder der betroffenen Gemeinschaft;
- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende.

Die Berufsübergangsprogramme müssen von dem für Beschäftigung zuständigen Regionalminister nach den Regeln, Bedingungen und Modalitäten durch die betroffene Region festgelegt werden. Die allgemeinen Grundsätze dieser Programme wurden im Zusammenarbeitsabkommen vom 04.03.1997 zwischen dem Föderalstaat und den Regionen betreffend die Berufsübergangsprogramme festgelegt.

6.2.3.1. Berufsübergangsprogramm in der Flämischen Region

In der Flämischen Region können – infolge des Beschlusses der Flämischen Regierung vom 10.07.2008 zur Berufserfahrung – Berufserfahrungsprojekte eingerichtet werden, die für eine Zielgruppenermäßigung im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms in Betracht kommen.

Die Berufserfahrungsprojekte bestehen aus zwei parallelen Teilbereichen:

- einer Periode der „Berufserfahrung“ an einem oder mehreren Arbeitsplätzen, an denen der Arbeitssuchende bei der Arbeit begleitet wird;
- einer Periode der „Eingliederung“, die auf die Entwicklung der allgemeinen Fähigkeiten des Arbeitssuchenden im Hinblick auf die Mobilität bei der Arbeitssuche abzielt; hierzu gehört auch eine Follow-up-Maßnahme, bei der sechs Monate nach dem Ende des Berufserfahrungsprojekts dem Zielgruppenarbeitnehmer administrative Unterstützung gewährt wird.

1. Betroffene Arbeitgeber

Folgende, dem LSSPLV angeschlossene Verwaltungen können Berufserfahrungsprojekte anbieten:

- Gemeinden und von Gemeinden abhängige öffentliche Einrichtungen,
- die Gemeindeverbände,
- die von Vereinigungen abhängigen öffentlichen Einrichtungen,
- ÖSHZ oder Vereinigungen von ÖSHZ;
- Provinzen und von Provinzen abhängigen öffentlichen Einrichtungen,
- die Flämische Gemeinschaftskommission.

2. Betroffene Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms eingestellt werden, die so genannten „Zielgruppenarbeitnehmer“, müssen eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- am Tag vor ihrem Dienstantritt mindestens 24 Monate ohne Unterbrechung entschädigter Vollarbeitsloser gewesen ,
- am Tag vor ihrem Dienstantritt mindestens 12 Monate ohne Unterbrechung arbeitssuchend gemeldet sein und
 - das Eingliederungseinkommen erhalten oder
 - Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben.

Mit einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit werden gleichgesetzt:

- die Perioden während einer Periode der Vollarbeitslosigkeit, die zur Zahlung einer Leistung kraft der Rechtsvorschriften der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
- die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
- die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit,
- die Perioden des Auslandsaufenthalts eines Arbeitnehmers, der mit einem Belgier zusammenlebt, der im Rahmen der Stationierung der belgischen Streitkräfte tätig ist,
- die Perioden der Anwesenheit wegen des Wehrdienstes, des Einzugs zum Wehrdienst und des Dienstes als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen;
- die Perioden der Berufseingliederungszeit im Sinne von Artikel 36, §1, erster Absatz, 4°, des Erlasses vom 25.11.1991, nach Beendigung des Studiums oder Erlangen des Diploms;
- die Perioden der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7, des Gesetzes vom 08.07.1976 sowie die Perioden des Anspruchs auf das Existenzminimum oder gleichgesetzte Perioden, die dieser Beschäftigungsperiode unmittelbar vorausgehen;
- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm mit Recht auf Unterstützung;
- die Perioden der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, in deren Verlauf der Arbeitnehmer die Leistung im Sinne von Artikel 8, § 1 des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997 über die Wiedereingliederung der Langzeitarbeitslosen erhielt (maximal 12 Monate);
- andere unterbrechende Ereignisse, insbesondere die Perioden, in denen der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtdauer von höchstens 4 Monaten gebunden ist.

3. Gewährungsbedingungen

Damit Arbeitgeber die Vorteile in Verbindung mit einem Berufsübergangsprogramm erhalten können, sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

1. Die Zielgruppenarbeitnehmer müssen im nichtkommerziellen Sektor Tätigkeiten ausüben. Dies sind Tätigkeiten, die kollektiven gesellschaftlichen Bedürfnissen entsprechen, die durch den regulären Arbeitskreislauf nicht oder nicht umfassend befriedigt werden können.
2. Die Zielgruppenarbeitnehmer werden mindestens auf einer halben Stelle mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens 12 Monaten beschäftigt. Wenn der Zielgruppenarbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt nicht vermittelbar ist, kann die Frist unter bestimmten Bedingungen auf maximal 18 Monate verlängert werden.
3. Die Beschäftigung des/der Zielgruppenarbeitnehmer muss zusätzlich im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl der eigenen Personalmitglieder, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, sein, die der Arbeitgeber in den vier Quartalen vor dem Antrag eingestellt hatte.

Bei der Berechnung werden berücksichtigt:

- das definitiv ernannte Personal und das Vertragspersonal;
- Jugendliche, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden.

4. Bewilligte Vorteile

Das Berufsübergangsprogramm übernimmt für jeden betroffenen Arbeitnehmer monatlich das Gehalt und die ganze oder teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit zu Lasten des Betrags:

- des durch die föderale Behörde gewährten Anteils,
- der gewährten Regional- und /oder Gemeinschaftsprämie,
- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende im Rahmen des Akiva-Plans.

a. Beteiligung der Föderalbehörde

Die föderale Behörde beteiligt sich in Form einer Pauschalentschädigung, die der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Diese Pauschalentschädigung wird vom LfA gezahlt und „Eingliederungsunterstützung“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt während mindestens 24 Monaten entschädigter Vollarbeitsloser war.

Diese Pauschalentschädigung beträgt monatlich:

- 250 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens für die Hälfte der Arbeitszeit beschäftigt ist;
- 325 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf 4/5-Basis beschäftigt ist.

Die monatlichen Beträge erhöhen sich um 50 EUR, wenn der Arbeitnehmer vor seiner Beschäftigung im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Tätigkeiten ausgeübt hat.

Wenn der eingestellte Arbeitnehmer normalerweise in einer Gemeinde wohnt, in der die Arbeitslosigkeit 20% über der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit der Flämischen Region liegt, so beträgt die monatliche Entschädigung:

- 435 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbzeitstelle entspricht;
- 545 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht.

Der Betrag der Eingliederungsentschädigung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe beschränkt sich auf jeden Fall auf den Nettolohn, auf den der Zielgruppenarbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

Die Entschädigung wird als Bestandteil des Lohns des Arbeitnehmers betrachtet, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

b. Prämie der Flämischen Region

Der Arbeitgeber erhält vom flämischen regionalen öffentlichen Dienst für einen Zielgruppenarbeitnehmer eine Lohnprämie in Höhe von:

- maximal 8.950 EUR pro Jahr bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbzeitstelle entspricht;
- maximal 14.320 EUR pro Jahr bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht;

- maximal 17.900 EUR pro Jahr bei einer Vollzeitbeschäftigung.

Der Betrag der Lohnprämie entwickelt sich auf gleiche Weise und in gleichem Maße wie der Gesundheitsindex.

Zusätzlich zur Lohnprämie kann der Arbeitgeber noch folgende Prämien erhalten:

- eine Betreuungsprämie in Höhe von maximal 25% der Lohnprämie, um Zielgruppenarbeitnehmern die notwendige Begleitung und Ausbildung bereitzustellen;
- eine zusätzliche Betreuungsprämie für jeden eingestellten Zielgruppenarbeitnehmer;
- eine Eingliederungsentschädigung;
- eine Nachsorgeentschädigung für jeden Zielgruppenarbeitnehmer.

Die Prämien und Entschädigungen werden von der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft gezahlt.

Ein aus dem Dienst ausgeschiedener Zielgruppenarbeitnehmer kann bei Fortzahlung der gewährten Prämie ersetzt werden, wenn dieser Austausch innerhalb von 6 Monaten ab dem Dienstantrittsdatum des zu ersetzenden Arbeitnehmers gestellt wird.

5. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Der vollständige Betrag der dem Zielgruppenarbeitnehmer gewährten Entschädigung, einschließlich der Eingliederungsunterstützung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe wird als Lohn betrachtet, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

Jedoch erhält der Arbeitgeber für die Zielgruppenarbeitnehmer, die er im Rahmen eines Berufserfahrungsprojekts einstellt, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Für diese Arbeitnehmer erhält der Arbeitgeber nämlich eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende.

- Für weniger als 25 Jahre alte Arbeitnehmer, die keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzen und seit mindestens 9 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld- oder Arbeitslosengeld beziehen, sowie für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 12 Monaten ohne Unterbrechung Eingliederungsentschädigungen beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,
 - 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.
- Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale.
- Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 12 Monaten ohne Unterbrechung Eingliederungsentschädigungen beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,
 - 400 EUR während der 8 darauf folgenden Quartale.
- Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale.

Die Arbeitnehmerbeiträge zur sozialen Sicherheit werden jedoch geschuldet.

6. Zurverfügungstellung eines Arbeitnehmers

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer während einer Periode der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm für maximal sechs Monate einem Dritten überlassen.

7. Kontrolle

Die Kontrolle der Erfüllung der Berufserfahrungsprojekte erfolgt durch die Flämische Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft und durch den VDAB.

8. Übergangsmaßnahmen

Ein Zielgruppenarbeitnehmer, der vor dem 01.01.2009 einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat und eine Prämie von der Flämischen Region auf Basis des Beschlusses der Flämischen Regierung vom 17.06.1997 zur Angleichung der verschiedenen Systeme erhält, hat weiterhin Anspruch auf diese Prämie während des vollständigen Berufserfahrungsprojekts.

9. Weitere Informationen

Eine Broschüre (und die Antragsformulare) des flämischen Berufsübergangsprogramms (= Berufserfahrungsprojekte) finden Sie auf der Portalsite für Beschäftigung und Wirtschaft. Portalsite für Beschäftigung und Wirtschaft (<http://www.werk.be/>) .

Informationen über das Verfahren erhalten Sie außerdem bei der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft über die (gebührenfreie) Rufnummer 0800/141.87 (Gecofoon) oder beim Projektberater Ihrer Region.

6.2.3.2. Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt

Das Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt ist anwendbar durch

- die Ordonnanz vom 18.12.1997 über die Genehmigung des Zusammenarbeitsabkommens vom 04.03.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend Berufsübergangsprogramme,
- die Ordonnanz vom 29.10.1998 über die Genehmigung des Zusammenarbeitsabkommens vom 15.05.1998 zur Änderung des Zusammenarbeitsabkommens vom 04.03.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend Berufsübergangsprogramme,
- den Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 29.01.1998 zur Ausführung der Ordonnanz vom 27.11.1997 über die Genehmigung des Zusammenarbeitsabkommens und vom 04.03.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend Berufsübergangsprogramme.

1. Betroffene Arbeitgeber

Berufsübergangsprogramme können durch alle dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber der Region Brüssel-Hauptstadt entwickelt werden.

Die Berufsübergangsprogramme können nur im nichtkommerziellen Sektor entwickelt werden. Unter dem nichtkommerziellen Sektor werden die Sektoren verstanden, die zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- sie sind gemeinnützig;
- sie verfolgen keinen Erwerbszweck;
- sie entsprechen einem kollektiven Bedürfnis der Gesellschaft, das durch den regulären Arbeitsmarkt nicht oder ungenügend erfüllt wird.

2. Betroffene Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich der Berufsübergangsprogramme fallen, müssen zum Zeitpunkt der Einstellung folgende Bedingungen kumulativ erfüllen:

1. Arbeitsloser oder Arbeitssuchender sein:
 - entweder entschädigter Vollarbeitsloser sein, der Eingliederungsentschädigungen bezieht und seit mindestens 12 Monaten arbeitssuchend gemeldet ist,
 - oder (entschädigter) Vollarbeitsloser sein, der seit mindestens 24 Monaten Arbeitslosengeld bezieht (in diesem Zusammenhang haben die Arbeitslosen Dienste im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen erbracht),
 - oder Arbeitssuchender sein, der seit mindestens 12 Monaten ein Eingliederungseinkommen erhält,
 - oder ein jünger als 25 Jahre alter Arbeitssuchender sein und
 - seit mindestens 9 Monaten entschädigter Vollarbeitsloser sein und Eingliederungsentschädigungen oder Arbeitslosengeld erhalten oder
 - seit mindestens 9 Monaten ein Wiedereingliederungseinkommen erhalten,
2. keinen Abschluss, kein Zeugnis oder kein Brevet der höheren Sekundarstufe besitzen. Soweit das Berufsübergangsprogramm dies rechtfertigt, können die zuständigen Minister der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt andere Qualifikationsniveaus zulassen.
Empfänger von Sozialhilfe, die im Fremdenregister eingetragen sind, werden mit den Berechtigten des Eingliederungseinkommens gleichgesetzt.

Mit einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit werden gleichgesetzt:

- die Perioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitsloser, die zur Zahlung einer Leistung kraft der Rechtsvorschriften der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
- die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
- die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
- die Perioden des Auslandsaufenthalts eines Arbeitnehmers, der mit einem Belgier zusammenlebt, der im Rahmen der Stationierung der belgischen Streitkräfte tätig ist;
- die Perioden der Anwesenheit wegen des Wehrdienstes, des Einzugs zum Wehrdienst und des Dienstes als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen;

- die Perioden der Berufseingliederungszeit im Sinne von Artikel 36, §1, erster Absatz, 4°, des Erlasses vom 25.11.1991, nach Beendigung des Studiums oder Erlangen des Diploms;
- die Perioden der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, §7, des ÖSZH-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 sowie die Perioden des Anspruchs auf das Existenzminimum oder gleichgesetzte Perioden, die dieser Beschäftigungsperiode in Anwendung des oben genannten Artikel 60, § 7, unmittelbar vorausgehen;
- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm mit Recht auf Unterstützung;
- die Perioden der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, in deren Verlauf der Arbeitnehmer die Leistung im Sinne von Artikel 8, § 1 des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997;
- andere unterbrechende Ereignisse, insbesondere die Perioden, in denen der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtdauer von höchstens 4 Monaten gebunden ist.

3. Gewährungsbedingungen

Damit Arbeitgeber die Vorteile in Verbindung mit einem Berufsübergangsprogramm erhalten können, sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

- ausschließlich Einstellungen im nichtkommerziellen Sektor vornehmen.
- Unter dem nichtkommerziellen Sektor werden die Sektoren verstanden, die zugleich folgende Bedingungen erfüllen:
 - sie sind gemeinnützig;
 - sie verfolgen keinen Erwerbszweck;
 - sie entsprechen einem kollektiven Bedürfnis der Gesellschaft, das durch den regulären Arbeitsmarkt nicht oder ungenügend erfüllt wird.
- sich dazu verpflichten, zusätzliche Arbeitsplätze im Verhältnis zum Durchschnitt der Anzahl der Arbeitnehmer, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, die der Arbeitgeber in den 4 Quartalen vor dem Antrag eingestellt hatte, zu schaffen. Es muss sich um zusätzliche Arbeitsplätze handeln in Bezug auf:
 - die regulären Arbeitsplätze,
 - das Praktikum für Jugendliche und gleichgesetzte Maßnahmen,
 - die mittels Inanspruchnahmerechten subventionierten Arbeitsplätze.
- sich dazu verpflichten, im Rahmen der Berufsübergangsprogramme zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen im Verhältnis zum Durchschnitt der Anzahl der Arbeitnehmer, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, die in den Wiederbeschäftigungsprogrammen eingestellt sind, für welche die Regionen Inanspruchnahmrechte erhalten.

4. Antrag

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Rahmen der Berufsübergangsprogramme einstellen wollen, richten ihren Antrag an Actiris.

Actiris schließt nach Genehmigung durch die für Beschäftigungspolitik und Haushalt zuständigen Minister der Region Brüssel-Hauptstadt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag ab.

5. Praktische Modalitäten

a. Modalitäten betreffend den Arbeitsvertrag und die Beschäftigungsperiode

Actiris präsentiert die Bewerber, die in Berufsübergangsprogrammen eingestellt werden können, unter Berücksichtigung der Arbeitslosigkeitsstruktur in der Region Brüssel-Hauptstadt.

Die Arbeitgeber verpflichten sich dazu, Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag mindestens auf Basis einer Halbzeitstelle einzustellen.

Das Zusammenarbeitsabkommen vom 15.05.1998 legt die maximale Beschäftigungsdauer im Rahmen des Berufsübergangsprogramms auf 2 Jahre fest.

Die maximale Beschäftigungsdauer wird auf 3 Jahre verlängert für Arbeitnehmer, die zuvor im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Leistungen erbracht hatten, und für Arbeitnehmer, die in einer Gemeinde mit einer Arbeitslosigkeit von mindestens 20% über dem regionalen Durchschnitt bleiben.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer setzen einen schriftlichen Arbeitsvertrag in 4 Ausfertigungen auf, dessen Muster Actiris erstellt hat. Eine Ausfertigung ist für Actiris und eine für das LfA bestimmt.

Die Einstellungen müssen innerhalb von 6 Monaten nach Zustellung des Beschlusses zur Anerkennung des Programms erfolgen.

Für die Projekte, die eine Beschäftigung in Phasen erfordern, beginnen die Einstellungsfristen erst mit dem im Anerkennungsbeschluss genannten Datum.

Im Falle einer Ersetzung muss die Einstellung innerhalb von 6 Monaten nach dem Dienstaustritt des zu ersetzenden Arbeitnehmers erfolgen.

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer während einer Beschäftigungsperiode in einem Berufsübergangsprogramm für maximal neun Monate einem Dritten überlassen, der ebenfalls als Arbeitgeber im Rahmen der Regelung der Berufsübergangsprogramme in Betracht kommt.

b. Modalitäten betreffend die Entlohnung

Im Rahmen des Berufsübergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer erhalten eine Entlohnung und eine Jahresendzulage, deren Bedingungen mindestens denen der Vertragspersonalmitglieder, die beim gleichen Arbeitgeber eingestellt sind, entsprechen.

Für sie gilt die gleiche Urlaubsregelung wie für diese Vertragspersonalmitglieder.

6. Beteiligung der Behörden

Das Berufsübergangsprogramm übernimmt für jeden betroffenen Arbeitnehmer monatlich das Gehalt und die ganze oder teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit zu Lasten des Betrags:

- des durch die föderale Behörde gewährten Anteils,
- der gewährten Regional- und /oder Gemeinschaftsprämie,
- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende im Rahmen des Akiva-Plans.

a. Beteiligung der Föderalbehörde

Die föderale Behörde beteiligt sich in Form einer Pauschalentschädigung, die der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Diese Pauschalentschädigung wird:

- vom LfA gezahlt und „Eingliederungsunterstützung“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt während mindestens 24 Monaten entschädigter Vollarbeitsloser war,
- vom ÖSHZ gezahlt und „abgesenktes Eingliederungseinkommen“ oder „abgesenkte finanzielle Sozialhilfe“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt als Arbeitssuchender eingetragen war und mindestens 12 Monate Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen oder die finanzielle Sozialhilfe hatte.

Diese Pauschalentschädigung beträgt monatlich:

- 250 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens für die Hälfte der Arbeitszeit beschäftigt ist;
 - 325 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf Basis einer 4/5-Stelle beschäftigt ist.
- Die monatlichen Beträge erhöhen sich um 50 EUR, wenn der Arbeitnehmer vor seiner Beschäftigung im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Tätigkeiten ausgeübt hat.

Wenn der eingestellte Arbeitnehmer normalerweise in einer Gemeinde wohnt, in der die Arbeitslosigkeit 20% über der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit der Flämischen Region liegt, so beträgt die monatliche Entschädigung:

- 435 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbzeitstelle entspricht;
- 545 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht.

Der Betrag der Eingliederungsentschädigung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe beschränkt sich auf jeden Fall auf den Nettolohn, auf den der Zielgruppenarbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

Die Entschädigung wird als Bestandteil des Lohns des Arbeitnehmers betrachtet, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

b. Prämie der Region Brüssel-Hauptstadt

Die Regionen, ggf. im Verein mit den Gemeinschaften oder den Gemeinschaftskommissionen, investieren in die Berufsübergangsprogramme mindestens genauso viel wie der Föderalstaat.

Der Betrag der Prämie wird aufgrund der tatsächlichen Beschäftigung berechnet. Nur tatsächlich geleistete Arbeitstage und gleichgesetzte Tage verleihen den Anspruch auf die Prämie. Der Betrag der Prämie wird vom Minister im Verhältnis zur Vertragsdauer, den Lohnkosten und der Arbeitsregelung festgelegt.

Alle Auskünfte im Zusammenhang mit der Berechnung der Regionalprämie erhalten Sie bei den Dienststellen von Actiris.

c. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Der vollständige Betrag der dem Zielgruppenarbeitnehmer gewährten Entschädigung, einschließlich der Eingliederungsunterstützung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe wird als Lohn betrachtet, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

Jedoch erhält der Arbeitgeber für die Zielgruppenarbeitnehmer, die er im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms der Region Brüssel-Hauptstadt einstellt, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Für diese Arbeitnehmer erhält der Arbeitgeber nämlich eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende.

1. Für weniger als 25 Jahre alte Arbeitnehmer, die keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzen und seit mindestens 9 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld- oder Arbeitslosengeld beziehen, sowie für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit 12 Monaten ohne Unterbrechung Eingliederungsentschädigungen beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,
 - 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.
2. Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale.
3. Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 12 Monaten ohne Unterbrechung Eingliederungsentschädigungen beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale,
 - 400 EUR während der 8 darauf folgenden Quartale.
4. Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale.

Die Arbeitnehmerbeiträge zur sozialen Sicherheit werden jedoch geschuldet.

7. Aufsicht

Die Arbeitgeber müssen dem LfA den Nachweis erbringen, dass die von ihnen im Rahmen des Berufsübergangsprogramms beschäftigten Arbeitnehmer zusätzlich eingestellt wurden. Wird diese Voraussetzung nicht erfüllt, so sind die Arbeitgeber verpflichtet, dem LfA einen pauschalen Schadenersatz zu zahlen und die erhaltenen Subventionen an die Subventionsbehörden zurückzuzahlen.

Actiris kontrolliert die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und muss innerhalb von 3 Monaten nach dem Quartal, in dem der Arbeitgeber im Rahmen der Berufsübergangsprogramme Arbeitnehmer einstellte, eine Kopie der Quartalsmeldung zur sozialen Sicherheit erhalten.

6.2.4. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft (ESW)

Der Königliche Erlass vom 03.05.1999 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer betreffend die Eingliederung von sehr schwer zu vermittelnden Arbeitslosen regelt die Eingliederungssozialwirtschaft, die auch „ESW“ genannt wird. Diese Beschäftigungsmaßnahme hat zum Ziel, die Eingliederung von Langzeitarbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Sie sieht einerseits die Gewährung einer Lohnsubvention für den Arbeitgeber und andererseits eine Zielgruppenermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit vor.

6.2.4.1. Anwendungsbereich Arbeitgeber

Initiativen der sozialen Eingliederungswirtschaft können organisiert werden durch:

- die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die anderen lokalen und provinziellen Verwaltungen, die
 - ein Eingliederungsunternehmen gründen, das vom Minister der Beschäftigung und Arbeit und vom Minister der Sozialen Angelegenheiten anerkannt wird;
 - Nahbereichsdienste gründen, die gemäß den Bestimmungen von Artikel VIbis des Erlasses der Flämischen Regierung vom 08.09.2000 anerkannt werden;
 - lokale Initiativen der Dienstleistungswirtschaft entwickeln, die kraft der Bestimmungen des Kapitels III des Erlasses der Flämischen Regierung vom 22.12.2006 anerkannt sind.

Um die Zielgruppenermächtigung für Langzeitarbeitssuchende beanspruchen zu können, müssen die Arbeitgeber erst eine Bescheinigung erhalten, aus der hervorgeht, dass sie in den Anwendungsbereich der EWS fallen. Diese Bescheinigung wird innerhalb einer Frist von 45 Tagen vom Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) ausgestellt. Auf der Grundlage dieser Bescheinigung kann die Verwaltung mit der Arbeitsverwaltung VDBA oder Actiris Kontakt aufnehmen, die Kandidaten, die die Bedingungen der Eingliederungssozialwirtschaft erfüllen, weiterleiten wird.

6.2.4.2. Anwendungsbereich Arbeitnehmer.

Für eine Beschäftigung im Rahmen der Regelung der Sozialeingliederungswirtschaft mit Zuerkennung einer pauschalen Zielgruppenermäßigung und einer Lohnsubvention kommen unter bestimmten Bedingungen in Betracht:

- a. Eingestellte Arbeitnehmer (= Neueinstellungen), die am Tag des Dienstantritts
- am Dienstantrittsdatum entschädigte Vollarbeitslose, Berechtigte im System der sozialen Eingliederung (Berechtigte des Eingliederungseinkommens) oder Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe sind

UND

- keinen Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung besitzen.

b. Beibehaltende Arbeitnehmer (= Fortsetzung der Beschäftigung), die nach Ablauf einer Beschäftigungsperiode kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzen:

- in einem Berufsübergangsprogramm
- gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren
- als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied
- an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle).

6.2.4.3. Vorteile in Verbindung mit der Einstellung von Langzeitarbeitssuchenden

Stellt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Rahmen der Regelung der Sozialeingliederungswirtschaft ein, kann er unter bestimmten Bedingungen die beiden folgenden Vorteile nutzen:

- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermäßigung für die Sozialeingliederungswirtschaft,
- einen Anteil am Nettolohn des Arbeitnehmers über eine Wiedereingliederungsunterstützung des LfA oder eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ, die der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Der Betrag und die Dauer der Gewährung der Zielgruppenermäßigung und der Lohnsubvention hängen von den folgenden drei Faktoren ab:

- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts noch keine 45 Jahre alt ist oder bereits 45 Jahre alt ist;
- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts ein entschädigter Vollarbeitsloser, ein Berechtigter im System der sozialen Eingliederung oder ein Berechtigter mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe ist;
- der Periode als entschädigter Vollarbeitsloser, Berechtigter im System der sozialen Eingliederung und/oder Berechtigter mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe und gleichgesetzter Perioden, die der Einstellung vorausgehen.

Gleichgesetzte Perioden

Folgende Perioden werden mit einer Periode als entschädigter Vollarbeitsloser, Berechtigter im System der sozialen Eingliederung und Berechtigter mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe gleichgesetzt:

1. die Perioden, die im Laufe einer Periode der Vollarbeitslosigkeit zur Zahlung einer Unterstützung in Sachen Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
2. die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit,
3. die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;
4. die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren;
5. die Perioden entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
6. die Perioden der Berechtigung auf soziale Eingliederung in Anwendung des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung;
7. die Perioden der Gewährung einer finanziellen Sozialhilfe an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die im Fremdenregister eingetragen sind und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit keinen Anspruch auf das Recht auf soziale Eingliederung geltend machen können;
8. die Perioden der Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;
9. die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, der sozialen Eingliederung oder der finanziellen Sozialhilfe, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
10. die Perioden des Einzugs in den Wehrdienst während einer Periode der Vollarbeitslosigkeit;
11. die Perioden der Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle);
12. die Perioden der Berufseingliederungszeit, die den Anspruch auf Eingliederungsentschädigungen verleihen.

Wenn der Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer bereits die Vorteile einer **Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende** beansprucht hat und diesen innerhalb einer Periode von dreißig Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags wieder einstellt, werden die Beschäftigungen als eine einzige Beschäftigung betrachtet. Die Periode, die zwischen den Arbeitsverträgen liegt, verlängert die Periode, während derer die oben genannten Vorteile gewährt werden, nicht.

Wenn dagegen der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wieder einstellt, für den er bereits eine Zielgruppenermäßigung für „Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft“ beansprucht hat, werden die Beschäftigungen nur dann als eine einzige Beschäftigung betrachtet, wenn der Dienstantritt innerhalb einer Periode von zwölf Monaten nach Beendigung der vorigen Beschäftigung erfolgt.

1. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind

a. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate entschädigte Vollarbeitslose waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsunterstützung von maximal 500 EUR gewährt.
2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate entschädigte Vollarbeitslose waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsunterstützung von maximal 500 EUR gewährt.

b. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte im System der sozialen Eingliederung sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauffolgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.
2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauffolgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

c. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauffolgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.
2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauffolgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

Wenn die zuständige regionale Dienststelle für Arbeitsvermittlung nach Ablauf der vorgenannten 10 oder 20 Quartale der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer noch stets nicht imstande ist, sich in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren, wird die Dauer der Gewährung der Zielgruppenermäßigung und der LfA-Wiedereingliederungsleistung oder ÖSHZ-Beteiligung um eine neue Periode von höchstens 10 beziehungsweise höchstens 20 Quartalen verlängert.

Die zuständige regionale Dienststelle für Arbeitsvermittlung informiert je nach Fall das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder das betreffende öffentliche Sozialhilfezentrum.

2. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind

a. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate entschädigte Vollarbeitslose waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsunterstützung von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

b. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte im System der sozialen Eingliederung sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

c. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

6.2.4.4. Zu erledigende Formalitäten und Betrag der Lohnsubvention

1. Höhe des Lohnzuschusses

Die Verwaltung zahlt Arbeitnehmern, die den Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für Eingliederungssozialwirtschaft erwerben, den vollen Nettolohn, auf den sie Anspruch haben. Jedoch erhält sie für den ESW-Arbeitnehmer entweder eine Wiedereingliederungsunterstützung vom LfA oder eine finanzielle Beteiligung des öffentlichen Sozialhilfezentrums.

Diese Wiedereingliederungsunterstützung oder finanzielle Beteiligung des ÖSHZ beträgt höchstens 500 EUR pro Kalendermonat, wenn der Arbeitnehmer vollzeitbeschäftigt ist.

Wenn der Arbeitnehmer nicht vollzeitbeschäftigt ist, wird der Höchstbetrag der monatlichen Wiedereingliederungsunterstützung oder monatlichen finanziellen Beteiligung durch Multiplikation von 750 EUR mit dem vertraglich wöchentlich vorgesehenen Beschäftigungsbruch in der Teilzeitbeschäftigung erreicht. Das Ergebnis dieser Formel wird auf 500 EUR begrenzt.

Der Betrag der Wiedereingliederungsunterstützung oder finanziellen Beteiligung wird auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat, und wird in der DmfAPPL mit einem spezifischen Code angegeben.

2. Für die Wiedereingliederungsentschädigung zu erledigende Formalitäten

Die Verwaltung besorgt dem Arbeitnehmer eine Kopie der vom FÖD BASK ausgestellten Bescheinigung im Sinne von Punkt 1.

Der Arbeitnehmer muss zu Beginn seiner Beschäftigung bei seiner Zahlstelle einen Antrag auf Wiedereingliederungsentschädigung einreichen. Dem Antrag ist die Bescheinigung des FÖD BASK und eine Ausfertigung des Arbeitsvertrags beizufügen. Der Antrag auf Wiedereingliederungsentschädigung muss das Arbeitslosigkeitsbüro innerhalb einer Frist von vier Monaten nach dem Monat des Beginns der Beschäftigung erreichen.

Nach Ablauf jedes Kalendermonats muss die Verwaltung für den ESW-Arbeitnehmer einen Entschädigungsbeleg vorlegen. Dieser Entschädigungsbeleg muss vom Arbeitnehmer oder der Verwaltung bei der zuständigen Zahlstelle eingereicht werden.

3. Für die Zielgruppenermäßigung zu erledigende Formalitäten

Das LfA leitet dem LSSPLV die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung für die Sozialeingliederungswirtschaft eröffnen.

Das ÖSHZ, das eine finanzielle Beteiligung für einen Berechtigten mit Anspruch auf Sozialhilfe oder einen Berechtigten mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe gewährt, der im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft eingestellt wird, muss das regionale LfA-Büro davon mittels eines Musterbriefs des ÖPD Sozialeingliederung in Kenntnis setzen.

6.2.5. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Erstbeschäftigungsabkommen

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird bestimmten Jugendlichen gewährt, die am letzten Tag des Quartals unter 26 Jahren alt sind und deren Referenzquartalslohn maximal 9.000 Euro beträgt.

6.2.5.1. Für ein Erstbeschäftigungsabkommen in Betracht kommende Jugendliche

Im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens können beschäftigt werden: Jugendliche, die unmittelbar vor ihrer Einstellung weniger als 26 Jahre alt sind. Ein Jugendlicher kann im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens bis zum letzten Tag des Quartals eingestellt werden, in dessen Verlauf der oben genannte Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Jugendliche, die im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellt werden, werden „neue Arbeitnehmer“ genannt. Neue Arbeitnehmer müssen keine Bedingungen in Bezug auf den erreichten Abschluss erfüllen, aber der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nur für gering qualifizierte Jugendliche erhalten.

6.2.5.2. Arten von Erstbeschäftigungsabkommen

Das Erstbeschäftigungsabkommen kann drei Formen haben:

1. **ein Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbzeitstelle** (Typ eins);
2. **eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens Halbzeitstelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung**, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt (Typ zwei);
3. Alle von den zuständigen Regional- oder Gemeinschaftsbehörden eingerichtete, subventionierte oder anerkannte Arten oder Formen von Unterricht, Kursen, Ausbildungen oder Schulungen können von dem Jugendlichen im Rahmen dieses Typs des Erstbeschäftigungsabkommens besucht werden. Die Ausbildung muss auf jährlicher Basis im Durchschnitt mindestens 240 Stunden umfassen.

Bei einem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ muss der Arbeitgeber den Nachweis besitzen, dass der Jugendliche tatsächlich für die Kurse, Ausbildung oder Schulung angemeldet ist oder tatsächlich eine Berufsausbildung besucht. Dieser Nachweis kann in Form einer Anmeldungsbestätigung erfolgen, die vom Verantwortlichen für die Unterrichts-, Ausbildungs- oder Bildungsanstalt ausgestellt wird, oder eines Vertrags über die betriebliche oder berufliche Ausbildung, der von dem zuständigen öffentlichen Dienst beglaubigt wird. Am Ende jedes Quartals muss der Jugendliche dem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass er den Unterricht, die Kurse, die Ausbildung oder Schulung regelmäßig besucht.

Wurde der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, kann das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ verlängert werden, um gescheiterten Jugendlichen die Chance zu geben, den vollständigen Zyklus der begonnen Ausbildung erfolgreich zu beenden.

Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ endet mit dem Ablauf des Arbeitsvertrags, spätestens am Ende des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Aus dem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ wird automatisch ein Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“, wenn die Ausbildung endet oder aus der Bescheinigung hervorgeht, dass der Jugendliche die Kurse, Ausbildung oder Schulung nicht regelmäßig besucht. Dies ist der Fall, wenn der Jugendliche während eines bestimmten Quartals mehr als 20% der Anzahl der Stunden, die er normalerweise im Laufe des Quartals die Kurse, Ausbildung oder Schulung besucht, abwesend ist. Die Versetzung in ein Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ erfolgt am ersten Tag des Quartals nach dem Quartal, in dem die Kurse, Ausbildung oder Schulung enden oder die Jugendlichen die Kurse, Ausbildung oder Schulung nicht regelmäßig besucht haben.

4. **ein Vertrag für sozialberufliche Eingliederung, ein Praktikumsvertrag für die Ausbildung zum Unternehmensleiter oder ein anderer, durch den König festgelegter Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrag (= Berufseinarbeitungsvertrag)** (Typ drei).

Keine der drei oben genannten Typen des Erstbeschäftigungsabkommens kann aus einem Arbeitsvertrag zwischen einem Jugendlichen und einem Arbeitgeber bestehen, der im Rahmen von Berufsübergangsprogrammen oder von Systemen der bezuschussten Vertragspersonalmitglieder bei den lokalen Verwaltungen oder bestimmten öffentlichen Behörden abgeschlossen wurde.

Der Jugendliche kann mit Lohnfortzahlung während der ersten 12 Monate der Ausführung seines Erstbeschäftigungsabkommens abwesend sein, um Jobangebote wahrzunehmen.

Hat er während dieser Periode eine andere Stelle gefunden, kann er das Erstbeschäftigungsabkommen mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen ab dem Tag nach der Zustellung beenden.

Mit einem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ oder „Typ zwei“ eingestellte Arbeitnehmer erhalten eine normale Entlohnung. Damit ist der Einstiegslohn gemeint, der einem Personalmitglied mit Berufsqualifikation gewährt wird, die aus dem Abschluss oder Zeugnis hervorgeht. Auf Teilzeitbasis eingestellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf diesen Lohn im Verhältnis zu der Dauer der im Rahmen des Erstbeschäftigungsabkommens geleisteten Arbeit.

Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ kann festlegen, dass der Arbeitgeber höchstens in den ersten zwölf Monaten der Ausführung dieses Vertrags einen Teil des Lohns für die Ausbildung des neuen Arbeitnehmers verwendet. In diesem Fall hat der neue Arbeitnehmer während dieser Periode Anspruch auf einen Lohn in Höhe des oben genannten Lohns, abzüglich des Teils, der für eine Ausbildung

verwendet wird, wobei dieser höchstens 10 % des Lohns betragen kann und der Lohn niedriger sein muss als das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen.

6.2.5.3. Modalitäten: Arbeitskarte

Ein Arbeitgeber kann eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nur beanspruchen, wenn der Jugendliche während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte eingestellt wird und auf der Arbeitskarte vermerkt ist, dass der Jugendliche besonders gering qualifiziert oder gering qualifiziert ist oder über einen Sekundarabschluss verfügt (siehe 6.2.2.5.).

Mittels einer Arbeitskarte bescheinigt das Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, das für den Hauptwohntort des betroffenen Jugendlichen zuständig ist, dass der Jugendliche die Bedingungen erfüllt, um für eine Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer in Betracht zu kommen.

Auf der Arbeitskarte sind der Name, Vorname und die Erkennungsnummer für die Soziale Sicherheit des Jugendlichen sowie das Beginn- und Enddatum der Gültigkeit der Arbeitskarte und das Datum der Antragstellung der Arbeitskarte angegeben.

Gegebenenfalls bescheinigt sie, dass der Jugendliche eine Person ausländischer Herkunft oder eine Person mit einer Behinderung ist.

Die Beantragung der Arbeitskarte wird für unzulässig erklärt, wenn sie vor dem 1. Januar des Jahres erfolgt, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird oder zu einem Zeitpunkt, zu dem der Jugendliche noch eine schulische Ausbildung mit einem unvollständigen Lehrplan im Tagesunterricht absolviert.

Wenn die Beschäftigung des Jugendlichen vor dem 1. Januar des Jahres erfolgt, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird und ab diesem Datum fortgesetzt wird, kann nur der Arbeitgeber eine Arbeitskarte beantragen, die sich auf die Bescheinigung des neu eingestellten Arbeitnehmers bezieht. Der Antrag der Arbeitskarte durch den Arbeitgeber wird nur bearbeitet, wenn er einzeln eingereicht wird und die Identität des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers, seine Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben sind.

Der Antrag auf den Erhalt der Arbeitskarte muss spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem der neue Arbeitnehmer 19 Jahre alt wird, beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro eingereicht werden.

Wird der Antrag auf den Erhalt der Arbeitskarte außerhalb dieser Frist gestellt, so wird die Periode, in der das Arbeitslosengeld und/oder die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende gewährt werden kann, um eine Periode verringert, die am Tag des Dienstantritts beginnt und am letzten Tag des Quartals, in dem die verspätete Einreichung des Antrags der Arbeitskarte liegt, endet.

Für die Gewährung der Zielgruppenermäßigung wird der Jugendliche, der zum Zeitpunkt des Antrags der Arbeitskarte die Bedingungen erfüllt, einem Jugendlichen gleichgestellt, der diese Bedingungen zum Zeitpunkt der Einstellung erfüllt.

6.2.5.4. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Ein junger Arbeitnehmer kommt für eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in Frage, wenn er gleichzeitig folgende drei Bedingungen erfüllt:

- der Jugendliche ist am Tag der Einstellung weniger als 26 Jahre alt;
- der Jugendliche ist besonders gering qualifiziert, gering qualifiziert oder er verfügt über einen Sekundarabschluss;
- der Referenzquartalslohn für den Jugendlichen beträgt höchstens 9.000 EUR.

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in einem bestimmten Quartal nur beanspruchen, wenn er während dieses Quartals seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Einstellung von Jugendlichen im Rahmen einer Erstbeschäftigung nachkommt. Für provinciale und lokale Verwaltungen beinhaltet dies die Verpflichtung, Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsvertrag in einem Umfang von 1,5% ihres Personalbestands im zweiten Quartal des vorigen Kalenderjahres einzustellen. (siehe 2.7.).

Die Zielgruppenermäßigung für jugendliche Arbeitnehmer wird nur gewährt, wenn der junge Arbeitnehmer in der vierteljährlichen Sozialversicherungsmeldung richtig angegeben wird und die Arbeitskarte bescheinigt, dass der junge Arbeitnehmer während dieses Quartals für die beantragte Zielgruppenermäßigung in Betracht kommt.

Falls der Jugendliche nach dem 31.12.2012 eingestellt wurde, endet die Zielgruppenermäßigung nach einer Periode je nach Schulniveau des jungen Arbeitnehmers spätestens am letzten Tag des Quartals, in dem er 26 Jahre alt wird.

Falls der Jugendliche nach dem 01.01.2013 eingestellt wurde, endet die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer am letzten Tag des Quartals, in dem er 26 Jahre alt wird.

1. Ermäßigung für Jugendliche mit geringer Qualifikation

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird vorerst gering qualifizierten Jugendlichen gewährt. Es handelt sich um Jugendliche ohne Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts.

Falls der Jugendliche nach 31.12.2012 eingestellt wurde, wird dem Arbeitgeber eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in folgender Höhe gewährt:

- 1.500 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale,
- 400 EUR für die 4 darauf folgenden Quartale, in denen der Jugendliche beschäftigt ist.

Falls der Jugendliche vor dem 01.01.2013 eingestellt wurde, wird eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauffolgenden Quartale,
- 400 EUR für die übrigen Quartale, in denen der Jugendliche eingestellt wird.

Als Dienstantrittsdatum gilt der 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum eingestellt wurde.

2. Ermäßigung für sehr gering qualifizierte Jugendliche und gering qualifizierte Jugendliche ausländischer Herkunft oder mit einer Behinderung

Die Zielgruppenermäßigung für jugendliche Arbeitnehmer wird zudem gewährt für:

- sehr gering qualifizierte Jugendliche,
- gering qualifizierte Jugendliche, die
 - entweder ausländischer Herkunft
 - oder behindert sind.

Als "sehr geringfügig qualifizierter Jugendliche" wird ein Jugendliche bezeichnet, der kein Zeugnis des zweiten Grades des Sekundärunterrichts oder der Unterstufe des Sekundärunterrichts besitzt.

Wenn der Jugendliche nach 31.12.2012 eingestellt wurde, erhält der Arbeitgeber, der einen geringfügig qualifizierten Jugendlichen ausländischer Herkunft oder Behinderung oder einen sehr geringfügig qualifizierten Jugendlichen einstellt, eine Zielgruppenermäßigung für jugendliche Arbeitnehmer in folgender Höhe:

- 1.500 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauf folgenden Quartale;
- 400 EUR während der 4 darauffolgenden Quartale.

Falls der Jugendliche vor dem 01.01.2013 eingestellt wurde, wird eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauffolgenden Quartale;
- 400 EUR für die übrigen Quartale, in denen der Jugendliche eingestellt wird.

Als Dienstantrittsdatum gilt der 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum vom selben Arbeitgeber eingestellt wurde.

3. Ermäßigung für mäßig qualifizierte Jugendliche

Eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird für Jugendliche mit Sekundarabschluss gewährt, die nach dem 31.12.2012 eingestellt wurden.

Mit „Jugendlichen mit Sekundarabschluss“ sind Jugendliche gemeint, die höchstens ein Zeugnis oder Diplom der Oberstufe des Sekundärunterrichts besitzen.

Ein Arbeitgeber erhält die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nur unter der Voraussetzung, dass der mäßig qualifizierte Jugendliche:

- am Tag der Einstellung Arbeitssuchender ist;
- während mindestens 156 Tagen, gerechnet im Sechstagesystem, im Monat der Einstellung und den 9 Kalendermonaten vor dem Tag der Einstellung Arbeitssuchender war.

Diese beiden Voraussetzungen gelten nicht für behinderte mäßig qualifizierte Jugendliche.

Der Arbeitgeber erhält für den Jugendlichen mit Sekundarabschluss eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in Höhe von

- 1.000 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 3 darauf folgenden Quartale;
- 400 EUR für die 8 darauffolgenden Quartale, in denen der Jugendliche beschäftigt ist.

Als Dienstantrittsdatum gilt der 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum vom selben Arbeitgeber eingestellt wurde.

4. Aktiva-Start

Eine Aktivierung der Arbeitslosengelder kann für eine Reihe dieser Jugendlichen erhalten werden, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden. eine Arbeitsunterstützung von höchstens 350 EUR pro Kalendermonat zu Lasten der LfA wird gewährt, sofern am Tag des Dienstantritts folgende Bedingungen erfüllt werden:

- der Arbeitnehmer ist jünger als 26 Jahre;
- der Arbeitnehmer ist als Arbeitssuchender eingetragen und steht dem Arbeitsmarkt vollzeitlich zur Verfügung,
- der Arbeitnehmer ist nicht mehr schulpflichtig;
- der Arbeitnehmer besucht keine Schule mehr im Tagesunterricht,
- der Arbeitnehmer wird mit einem Erstbeschäftigungsvertrag auf Vollzeitbasis eingestellt, der für eine Dauer von mindestens 6 Monaten, gerechnet von Tag zu Tag, abgeschlossen wird;
- die Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsvertrag muss in einer Periode beginnen oder fortgesetzt werden, die frühestens nach dem Ende der Schulpflicht oder nach Beendigung der Schulzeit im Tagesunterricht beginnt und spätestens 21 Monate danach endet;

- der Arbeitnehmer ist entweder ein sehr gering qualifizierter Jugendlicher oder ein gering qualifizierter Jugendlicher ausländischer Herkunft oder ein gering qualifizierter Jugendlicher mit einer Behinderung;
- der Arbeitnehmer war in den 12 Monaten vor dem Dienstantritt nicht im Rahmen einer aktivierten Sozialleistung (aktiviertes Arbeitslosengeld, aktiviertes Eingliederungseinkommen oder aktivierte finanzielle Sozialhilfe im Rahmen des Aktiva-Plans, des Berufsübergangsprogramms oder der Eingliederungssozialwirtschaft) beschäftigt.

Der Betrag des Arbeitslosengeldes ist auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

Das Arbeitslosengeld wird für den Monat des Dienstantritts und die 5 darauf folgenden Kalendermonate gewährt. Die Gewährung des Arbeitslosengeldes ist jedoch auf die durch das Erstbeschäftigungsabkommen gedeckte Periode beschränkt, falls sie vor Ablauf der Periode von 6 Monaten endet.

Das Arbeitslosengeld kann nur einmal pro Arbeitnehmer gewährt und nicht zusammen mit einer anderen Aktivierungsleistung in Anspruch genommen werden. Das Arbeitslosengeld kann einem Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt ist, gewährt werden.

Um das Arbeitslosengeld zu erhalten, muss beim LfA innerhalb von 30 Tagen nach Dienstantritt eine Arbeitskarte beantragt werden.

6.2.6. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Minderjährige

Für minderjährige Jugendliche, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden, findet die Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer bis zum 31.12. des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, keine Anwendung. Ab dem darauffolgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll sozialversicherungspflichtig.

Arbeitgebern, die einen Minderjährigen einstellen, wird eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt. Eine Beitragsermäßigung wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zum 4. Quartal des Kalenderjahres einstellt, in dem sein Arbeitnehmer 18 Jahre alt wird. Die Zielgruppenermäßigung wird unabhängig davon gewährt, ob die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt werden.

Keine Arbeitskarte wird benötigt für Jugendliche, die im Laufe des Kalenderjahres noch nicht 19 Jahre alt sind. Spätestens am 31.01. des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, muss der Arbeitgeber beim LfA eine Arbeitskarte beantragen, um ab dem ersten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in Anspruch nehmen zu können.

6.2.7. Zielgruppenermäßigung zur Umstrukturierung

Eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit (siehe 6.1.2.) und eine Zielgruppenermäßigung wird Arbeitnehmern gewährt,

- die von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung oder im Rahmen eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Unternehmensschließung entlassen wurden und
- anschließend bei einem anderen Arbeitgeber ihren Dienst wieder antreten.

Als neuer Arbeitgeber gilt jeder andere Arbeitgeber des betreffenden Unternehmens in Umstrukturierung.

Da auch die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen für Arbeitnehmer, die zuvor von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden, als neue Arbeitgeber auftreten können, kann das Ermäßigungssystem für die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer auch auf den Sektor der provinziellen und lokalen Verwaltungen Anwendung finden.

6.2.7.1. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Verwaltungen, die einen Arbeitnehmer einstellen, der zuvor infolge einer Umstrukturierung entlassen wurde, erhalten eine Zielgruppenermäßigung für Umstrukturierungen, wenn sie diese Arbeitnehmer mittels einer Beschäftigungszelle einstellen.

Wenn der Arbeitnehmer bei seiner Einstellung weniger als 45 Jahre alt ist, beträgt die Ermäßigung:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale,

Wenn der Arbeitnehmer bei seiner Einstellung mindestens 45 Jahre alt ist, beträgt die Ermäßigung:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale,
- 400 EUR während der 16 darauf folgenden Quartale.

Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während der Gültigkeitsperiode der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

Ein Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung für Umstrukturierungen nur beanspruchen, wenn der Referenzquartalslohn des eingestellten Arbeitnehmers nicht höher ist als:

- 13.401,01 Euro für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist;
- 5.560,49 Euro für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung weniger als 30 Jahre alt ist.

Der Referenzquartalslohn umfasst das einfache Abgangsurlaubsgeld (in der Urlaubsregelung des Privatsektors), das vom früheren Arbeitgeber gezahlt wird.

6.2.7.2. Erhöhte Vorteile für Ausbilder und Betreuer

6.2.7.3. Formalitäten

Das LfA besorgt jedem im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer, die sich bei einer Beschäftigungszelle einträgt, sowie jedem Arbeitnehmer, der infolge von Zahlungsunfähigkeit, Firmenschließung oder -auflösung entlassen wird und einen Antrag auf Arbeitslosengeld einreicht oder dem LfA seinen C4 vorlegt, spontan eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“.

Die Karte hat eine Gültigkeitsdauer von zwölf oder sechs Monaten ab dem Datum der Ankündigung der kollektiven Entlassung, je nachdem, ob der Arbeitnehmer im Rahmen einer Umstrukturierung oder infolge von Zahlungsunfähigkeit, Firmenauflösung oder -schließung entlassen wurde.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkurses, einer Liquidation oder einer Betriebseinstellung entlassen wurde, erhält nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Karte gilt bei jedem neuen Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen, wenn er während der Gültigkeitsperiode den Arbeitgeber wechseln sollte.

Nur für Arbeitnehmer, die während der Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ eingestellt werden, kann Ihre Verwaltung eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge erhalten.

6.2.8. Zielgruppenermäßigung für Mentoren

Ein Arbeitgeber, der die Zielgruppenermäßigung für Mentoren in Anspruch nehmen möchte, muss sich dazu verpflichten, Praktika oder eine Ausbildung zu organisieren und mehrere Mentoren mit der Durchführung oder der Betreuung dieser Praktika oder der Ausbildungen zu betrauen.

Ein Mentor ist ein Arbeitnehmer, der Praktika betreut und die Ausbildung gewährleistet von:

- Lehrlingen oder Lehrern aus dem vollzeitlichen technischen und beruflichen Sekundarunterricht oder dem Teilzeitunterricht;
- Arbeitssuchenden unter 26 Jahren, die eine Berufsausbildung besuchen;
- unter 26 Jahre alten Kursteilnehmern des Erwachsenenunterrichts,
- unter 26 Jahre alten Kursteilnehmern, die eine von der zuständigen Gemeinschaft anerkannte Ausbildung besuchen.

Ein Arbeitnehmer wird nur dann als Mentor betrachtet, wenn

- er über mindestens fünf Jahre Berufserfahrung in dem Beruf verfügt, der als Praktikum oder Ausbildung gelehrt wird,
- er über ein Zeugnis verfügt, aus dem hervorgeht, dass er eine Mentorausbildung erfolgreich besucht hat, oder eine Beurteilung zur Bestätigung seiner Kompetenzen als Mentor vorweisen kann.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Praktika oder eine Ausbildung zu organisieren, wird vom LSSPLV auf der Grundlage der Meldung der Praktikanten, Kursteilnehmer, Lehrlinge... in der Dimona oder der DmFAPPL festgelegt.

Eine Zielgruppenermäßigung für Mentoren kann ein Arbeitgeber nur dann beanspruchen, wenn er der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD BASK folgende Belege überreicht:

- ein Verzeichnis der beschäftigten Mentoren,
- für jeden Mentor den Nachweis über die erforderliche minimale praktische Erfahrung,
- für jeden Mentor eine Kopie des Zeugnisses über die besuchte Mentorausbildung.

Die Unterlagen sind beim FÖD BASK spätestens am letzten Tag des Quartals nach dem Quartal des Antrags der Zielgruppenermäßigung einzureichen. Bei Überschreiten dieser Frist wird die Zielgruppenermäßigung erst ab dem Quartal gewährt, in dem diese Voraussetzung erfüllt wird.

Die Höhe der Zielgruppenermäßigung beträgt 800 Euro pro Quartal und wird während der Gültigkeitsdauer des Vertrags oder maximal vier Quartale gewährt.

In einem bestimmten Quartal kann der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für Mentoren für eine Anzahl von Mentoren beanspruchen, die einem Fünftel der Anzahl Personen entspricht, deren Praktikum oder Ausbildung in diesem Quartal beginnt, läuft oder endet. Die Aufrundung dieser Teilung erfolgt auf die größere Einheit.

Weitere Informationen über die von Mentoren zu erfüllenden Bedingungen finden Sie auf der Website des FÖD BASK. (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=27326>)

6.2.9 Zielgruppenermäßigung für bezuschusstes Vertragspersonal

Bezuschusstes Vertragspersonal (= BVA) sind Arbeitnehmer und Angestellte, deren Lohn- und/oder Gehaltskosten durch eine Prämie der regionalen Behörde gedeckt werden.

Eine dem LSSPLV angeschlossene Verwaltung kann einen bezuschussten Vertragsarbeitnehmer/-angestellten in Dienst nehmen auf Basis:

- der Regelung des bezuschussten Vertragspersonals in den lokalen Verwaltungen, die durch den Königlichen Erlass Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal (BVA) bei gewissen lokalen Behörden eingeführt wurde;
- des Systems des bezuschussten Vertragspersonals bei den lokalen Verwaltungen, das durch das Programmgesetz vom 30.12.1988 eingeführt wurde.

Für bezuschusstes Vertragspersonal kann der Arbeitgeber ab 01.01.2014 während der vollständigen Dauer der Beschäftigung eine Zielgruppenermäßigung erhalten.

6.2.9.1 Betroffene Arbeitgeber

1. Bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen

Für die Beschäftigung von subventionierten vertraglichen Arbeitnehmern bei den lokalen Verwaltungen und die Bewilligung der sich daraus ergebenden Vorteile kommen in Frage:

- die Gemeinden;
- die autonomen Gemeinderegionen in der Wallonischen und Flämischen Region,
- die Gemeindeverbände ohne wirtschaftliche Zielsetzung,
- die Provinzen,
- die autonomen Provinzialregionen und die provinziellen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region,
- die ÖSHZ,
- die Vereinigungen von ÖSHZ und die interkommunalen Sozialhilfezentren,
- die lokalen Polizeizonen.

2. Bezuschusstes Vertragspersonal in öffentlichen Verwaltungen

Für die Beschäftigung von subventionierten vertraglichen Arbeitnehmern bei den öffentlichen Verwaltungen und die Bewilligung der sich daraus ergebenden Vorteile kommen in Frage:

- die regionalen Entwicklungsgesellschaften und die regionalen Wirtschaftsräte;
- die Feuerwehr- und Notdienstservice und die Agentur für städtische Sauberkeit, die beide von der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen,
- die Flämische Gemeinschaftskommission und die Französische Gemeinschaftskommission.

6.2.9.2 Betroffene Arbeitnehmer

1. Bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen

Die Kategorien von Arbeitslosen, die als bezuschusstes Vertragspersonal eingestellt werden können, waren ursprünglich in Artikel 5 §1 des Königlichen Erlasses Nr. 474 verzeichnet.

Durch das Sondergesetz vom 08.08.1988 zur Reform der Institutionen sind die Flämische Region, die Wallonische Region und die Region Brüssel-Hauptstadt ermächtigt worden, auf ihrem jeweiligen Hoheitsgebiet die Personen zu bestimmen, die für die Ausübung einer Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonal in Betracht kommen. Die regionalen Behörden haben davon Gebrauch gemacht, um den Zugang zum Statut des bezuschussten Vertragspersonals auf neue Kategorien von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden zu erweitern.

Diese Erweiterung geschieht durch folgende Regelung:

- für die Flämische Region: Erlass der flämischen Regierung vom 27.10.1993 zur Ausführung des oben genannten Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal bei gewissen lokalen Behörden geregelt;
- für die Region Brüssel-Hauptstadt: der Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 05.02.1998 zur Festlegung der Kriterien für die Vergabe von Zuschüssen für lokale Verwaltungen, die bezuschusstes Vertragspersonal einstellen;
- für die Wallonische Region: das Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 25.04.2002 über Zuschüsse zur Förderung der Einstellung von nicht erwerbstätigen Arbeitssuchenden durch die lokalen, regionalen und Gemeinschaftsbehörden durch bestimmte Arbeitgeber im nichtkommerziellen Sektor, Unterrichtswesen und kommerziellen Sektor und der zu dessen Ausführung verabschiedete Erlass der Wallonischen Regierung vom 19.12.2002.

2. Bezuschusstes Vertragspersonal in öffentlichen Verwaltungen

Die Kategorien von Arbeitslosen, die als bezuschusstes Vertragspersonal eingestellt werden können, waren ursprünglich in Artikel 97 §1 des Programmggesetzes vom 30.12.1988 verzeichnet.

Durch das Sondergesetz vom 08.08.1988 zur Reform der Institutionen sind die Flämische Region, die Wallonische Region und die Region Brüssel-Hauptstadt ermächtigt worden, auf ihrem jeweiligen Hoheitsgebiet die Personen zu bestimmen, die für die Ausübung einer Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonal in Betracht kommen. Die regionalen Behörden haben davon Gebrauch gemacht, um den Zugang zum Statut des bezuschussten Vertragspersonals auf neue Kategorien von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden zu erweitern.

Diese Erweiterung geschieht durch folgende Regelung:

- für die Flämische Region: der Erlass der Flämischen Regierung vom 27.10.1993 zur Verallgemeinerung der Regelung des bezuschussten Vertragspersonals;
- für die Region Brüssel-Hauptstadt: der Erlass der Regierung von Brüssel-Hauptstadt vom 28.11.2002 zur System des bezuschussten Vertragspersonals;
- für die Wallonische Region: das Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 25.04.2002 über Zuschüsse zur Förderung der Einstellung von nicht erwerbstätigen Arbeitssuchenden durch die lokalen, regionalen und Gemeinschaftsbehörden durch bestimmte Arbeitgeber im nicht kommerziellen Sektor, Unterrichtswesen und kommerziellen Sektor und der zu dessen Ausführung verabschiedete Erlass der Wallonischen Regierung vom 19.12.2002.

6.2.9.3 Bewilligte Vorteile

Bezuschusstes Vertragspersonal unterliegt ab dem 01.01.2014 den vollständigen Arbeitgeberbeiträgen für die Soziale Sicherheit. Die Verwaltung hat jedoch den Arbeitslosigkeitsbeitrag in Höhe von 1,69 % nicht zu zahlen.

Der Arbeitgeber erhält für das bezuschusste Vertragspersonal:

- eine Prämie des regionalen öffentlichen Dienstes, die einen wichtigen Teil der Lohnkosten darstellt;
- eine Zielgruppenermäßigung, **die dem Betrag aller Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit, reduziert um den Lohnermäßigungsbeitrag, entspricht**, während der vollständigen Dauer der Beschäftigung.

Die pauschale Zielgruppenermäßigung wird von dem LSSPLV nur dann eingeräumt, wenn in der DmfAPPL der richtige Ermäßigungscode verwendet wird. Um in den Genuss des Vorteils der Zielgruppenermäßigung für bezuschusstes Vertragspersonal zu kommen, muss der Ermäßigungscode 4001 der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden (siehe 8.8.2).

Das LSSPLV zahlt für Rechnung des regionalen öffentlichen Dienstes die Prämie für bezuschusstes Vertragspersonal bei den lokalen Verwaltungen in der Region Brüssel-Hauptstadt sowie für bezuschusstes Vertragspersonal bei den lokalen Verwaltungen in der Flämischen Region, die im Rahmen einer Kontingentvereinbarung eingestellt werden.

Für bezuschusstes Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen in der Wallonischen Region sowie für bezuschusstes Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen in der Flämischen Region, die im Rahmen einer Projektvereinbarung eingestellt werden, zahlt das LSSPLV die Prämie nicht: Die Zahlung der Prämie erfolgt durch den regionalen öffentlichen Dienst.

Die Prämienzahlung für das bezuschusste Vertragspersonal bei den öffentlichen Verwaltungen wird ebenso durch die regionale Behörde ausgeführt.

Zielgruppenermäßigung für Ersatzpersonal in der (freiwilligen) Viertagewoche

6.2.10.1 Die Regelung der Viertagewoche: Arbeitgeber

Die Regelung der Viertagewoche, wie im Gesetz vom 19.07.2012 festgelegt, kann angewandt werden auf:

- die Gemeinden, einschließlich der Gemeinderegionen und der autonomen Gemeinderegionen,
- die Provinzen, einschließlich der Provinzialregionen und der autonomen Provinzialregionen,
- die ÖSHZ,
- die Vereinigungen von ÖSHZ,
- die von einer Gemeinde oder einer Provinz abhängigen öffentlichen Einrichtungen und öffentlich-rechtlichen Vereinigungen;
- die lokalen Polizeizonen.

Die Regelung wird angewandt für eine provinzielle oder lokale Verwaltung unter Beachtung eines Verfahrens. Die zuständige Behörde der betreffenden Region muss dem föderalen Minister und dem föderalen Staatssekretär, der für Beamtenangelegenheiten zuständig ist, einen Antrag einreichen, dass der König die besonderen Bestimmungen im Bereich der sozialen Sicherheit auf die Personalmitglieder der betreffenden Verwaltung anwendet. Wenn der (föderale) Ministerrat den Antrag der Verwaltung auf Beitritt zum System genehmigt und dies in einem Königlichen Erlass konkretisiert, gelten besondere Bestimmungen der sozialen Sicherheit für die Personalmitglieder, die bei der Verwaltung das Recht auf die Viertagewoche und Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 Jahre erhalten.

[Die lokalen Polizeizonen](#) und manche lokale Verwaltungen der Wallonischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt sind dem System der Viertagewoche beigetreten.

Das System findet auf die provinziellen und lokalen Verwaltungen der Flämischen Region keine Anwendung.

6.2.10.2 Die Regelung der Viertagewoche: Arbeitnehmer

Das vollzeitlich beschäftigte definitiv ernannte Personalmitglied oder vertragliche Personalmitglieder haben das Recht, 4/5 der vollzeitlichen Leistungen, verteilt auf 4 Arbeitstage pro Woche, zu erbringen.

Das weniger als 55 Jahre alte Personalmitglied kann die Viertagewoche während einer Periode von höchstens 60 Monaten nutzen. Die Höchstdauer von 60 Monaten verringert sich um bereits genommene Perioden der freiwilligen Viertagewoche.

Hat das definitiv ernannte Personalmitglied das Alter von 50 Jahren erreicht, kann es die Viertagewoche bis zum Datum seiner vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand nutzen, sofern es zum Beginndatum des Urlaubs alle nachgenannten Voraussetzungen erfüllt:

- es hat ein Dienstalter von mindestens 28 Jahren;
- Es war vor der Viertagewoche in den vorausgegangenen 10 Jahren mindestens 5 Jahre oder in den vorausgegangenen 15 Jahren mindestens 7 Jahre in einem schweren Beruf tätig;

Als schwerer Beruf gelten:

- die Arbeit in Wechselschichten;
- die Arbeit in unterbrochenen Diensten;
- die Arbeit mit Leistungen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

Hat das definitiv ernannte Personalmitglied das Alter von 50 Jahren erreicht, kann es die Viertagewoche bis zum Datum seiner vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand nutzen.

Das Personalmitglied kann die Viertagewoche mit einer Frist von drei Monaten beenden, es sei denn, der Arbeitgeber gewährt auf Antrag des Arbeitnehmers eine kürzere Frist.

Ein Personalmitglied, das seine Leistungen auf 4/5 der normalen Vollzeitleistungen reduziert, erhält 80 Prozent des Gehalts und eine monatliche Prämie von 70,14 EUR. Die monatliche Prämie wird an den Schwellenindex 138,01 gekoppelt. Der indexierte Betrag der Prämie beläuft sich auf 112,81 EUR.

Sozialversicherungsbeiträge und Pensionsbeiträge für die definitiv ernannten Personalmitglieder werden für das Tarifgehalt (80 %) und die monatliche Prämie geschuldet.

Der Abwesenheitstag wird für die definitiv ernannten Personalmitglieder dem aktiven Dienst gleichgesetzt. Für das Vertragspersonal wird die Ausführung des Arbeitsvertrags ausgesetzt.

6.2.10.3 Übergangsmaßnahmen – die freiwillige Viertagewoche

Das Recht auf die freiwillige Viertagewoche, wie im Gesetz vom 10.04.1995 festgelegt, war bis zum 31.12.2011 anwendbar. Die Regelungen für die freiwillige Viertagewoche, die am 31.12.2011 auf der Grundlage der lokalen Rechtsstellungsregelung in Kraft waren, haben bis zum Ende ihrer Laufzeit Bestand. Die Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen, die die freiwillige Viertagewoche beansprucht haben, behalten ihre Rechte bei. Die anderen Personalmitglieder können keinen Antrag mehr einreichen, um das System der freiwilligen Viertagewoche zu beanspruchen.

Personalmitglieder, die die freiwillige Viertagewoche beanspruchen, erhalten das Gehalt für ermäßigte Leistungen und einen monatlichen Gehaltszuschlag von mindestens 49,58 EUR und höchstens 80,57 Euro, der umfassender Bestandteil des Gehalts ist. Der Gehaltszuschlag ist an den Schwellenindex von 117,19 gekoppelt. Die indexierten Beträge entsprechen einem Mindestbetrag von 69,42 Euro und einem Höchstbetrag von 112,81 Euro.

Sozialversicherungsbeiträge und Pensionsbeiträge für die definitiv ernannten Personalmitglieder werden für das Gehalt für verringerte Leistungen und den Gehaltszuschlag geschuldet.

Die Höchstdauer für die freiwillige Viertagewoche wird auf 60 Monate festgelegt. Perioden vor dem 01.09.2012 werden nicht auf die Höchstdauer angerechnet.

6.2.10.4 Zielgruppenermäßigung für Ersatzpersonal in der (freiwilligen) Viertagewoche.

Für ein vertragliches Personalmitglied, das als Ersatz für Mitarbeiter, die Anspruch auf die (freiwillige) Viertagewoche geltend machen, hat der Arbeitgeber die vollständigen persönlichen Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Die Verwaltung hat jedoch den Arbeitgeberbeitrag für Arbeitslosigkeit in Höhe von 1,69 % nicht zu zahlen.

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine pauschale Zielgruppenermäßigung, die dem vollständigen Betrag der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers entspricht, mit Ausnahme des Arbeitgeberbeitrags in Höhe von 0,01 % für den Asbestfonds und den Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 0,05 % für den FKAD (Fonds für kollektive Ausrüstungen und Dienstleistungen). Die Zielgruppenermäßigung wird für die gesamte Beschäftigungsdauer eingeräumt.

Die pauschale Zielgruppenermäßigung wird von dem LSSPLV nur dann eingeräumt, wenn in der DmfAPPL der richtige Ermäßigungscode verwendet wird. Um in den Genuss des Vorteils der Zielgruppenermäßigung für Ersatzpersonal für einen Arbeitnehmer in der Viertagewoche zu kommen, muss der Ermäßigungscode 4100 in der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden (siehe 8.8.2).

6.2.11 Zielgruppenermäßigung für Künstler

Für die Beschäftigung von Personen, die künstlerische Leistungen liefern und/oder künstlerische Werke produzieren, kommt der Arbeitgeber in Betracht einer theoretischen pauschalen Zielgruppenermäßigung von maximal 726,50 Euro pro Quartal. Unter „Vollbringung künstlerischer Leistungen wird verstanden: „Schaffung und/oder Ausführung oder Interpretation von Werken im audiovisuellen Sektor, in der bildenden Kunst, der Musik, der Literatur, des Spektakels, des Theaters und der Choreographie.“

Eine Zielgruppenermäßigung für Künstler wird für

- für Künstler, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden, bewilligt;
- Künstler, die ohne einen Arbeitsvertrag einen Auftrag ausführen und die unter das Sozialstatus fallen (siehe 3.2.3).

Um Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung für Künstler zu haben, muss der Referenzquartalslohn dem Betrag von mindestens dreimal das durchschnittliche Mindestmonatseinkommen des ersten Monats im Quartal entsprechen. Ab dem 01.01.-2014 entspricht dieser Betrag 4.505,46 Euro (= 3 x 1.501,82 Euro).

Die zulässige Zielgruppenermäßigung für einen Künstler kann in der Praxis niemals mehr als 517 Euro pro Quartal betragen.

6.2.12 Zielgruppenermäßigung für Tageseltern

Eine Verwaltung, die als anerkannter Dienst für Aufnahmefamilien eine Tagesmutter/einen Tagesvater (siehe 3.2.2) zur Tagesbetreuung von Kindern einstellt, erhält eine pauschale Zielgruppenermäßigung für Tageseltern von höchstens 770 EUR pro Quartal.

Die Zielgruppenermäßigung für Tageseltern wird für die gesamte Beschäftigungsdauer eingeräumt.

6.2.13 Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die auf Basis von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976 eingestellt sind.

6.2.13.1 Allgemeines

6.2.13.2 Betroffene Arbeitgeber

6.2.13.3 Betroffene Arbeitnehmer

Das ÖSHZ kann folgende Personen im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes einstellen:

- Personen mit Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen im Sinne des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung (= Personen mit belgischer Staatsangehörigkeit sowie Ausländer, die beim Bevölkerungsregister gemeldet sind);
- Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind;
- Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und nicht im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind.

Ausgeschlossen sind:

- bezuschusstes Vertragspersonal,
- im Rahmen des zwischendepartementalen Haushaltsfonds eingestellte Arbeitnehmer,
- Asylsuchende.

6.2.13.4 Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen

Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des van de ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976 eingestellt sind, unterliegen ab dem 01.01.2014 den vollständigen Sozialversicherungsbeiträgen.

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine pauschale Zielgruppenermäßigung, die dem vollständigen Betrag der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers entspricht, mit Ausnahme des Arbeitgeberbeitrags in Höhe von 0,01 % für den Asbestfonds und den Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 0,05 % für den FKAD (Fonds für kollektive Ausrüstungen und Dienstleistungen).

Die Zielgruppenermäßigung wird für die gesamte Beschäftigungsdauer eingeräumt.

Die pauschale Zielgruppenermäßigung wird von dem LSSPLV nur dann eingeräumt, wenn in der DmfAPPL der richtige Ermäßigungscode verwendet wird. Um in den Genuss des Vorteils der Zielgruppenermäßigung für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 ÖSHZ-Gesetz vom 08.07.1976 eingestellt wird, zu kommen, muss der Ermäßigungscode 4500 in der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden (siehe 8.8.2).

6.2.13.5 Verwendung der frei gewordenen Mittel

Die zusätzlichen Finanzmittel, die durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen verfügbar werden, sind in vollem Umfang für die Beschäftigungspolitik des ÖSHZ, einschließlich der sozialberuflichen Bildung, auf folgende Weise zu verwenden:

- ÖSHZ, die am 1. Januar des vorletzten Jahres als Arbeitgeber im Rahmen von Artikel 60, § 7, des oben genannten Gesetzes weniger als 10 Personen beschäftigten, müssen alle durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen frei gewordenen finanziellen Mittel für Einstellungen mittels gleich welcher Beschäftigungsformel und/oder ergänzenden beschäftigungsbezogenen Schulung verwenden, die für Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe zugänglich sind.
- ÖSHZ, die am 1. Januar des vorletzten Jahres als Arbeitgeber im Rahmen von Artikel 60, § 7 mindestens 10 Personen beschäftigten, sind gehalten, die durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen frei gewordenen finanziellen Mittel in der unten genannten Reihenfolge zu verwenden:

o nach Priorität:

entweder für die Einstellung in Vollzeit von mindestens einem Betreuer für die im Rahmen von Artikel 60 §7 eingestellten Personen;

oder für die Einstellung in Vollzeit eines Personalmitglieds des ÖSHZ für diese Aufgabe, kompensiert durch eine Neueinstellung in Vollzeit;

o Saldo der finanziellen Mittel, die in vollem Umfang für Einstellungen mittels gleich welcher Beschäftigungsformel und/oder ergänzenden beschäftigungsbezogenen Schulung verwendet werden, die für Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe zugänglich sind.

6.2.13.6 Drittbenutzer

ÖSHZ, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe mit einem Arbeitsvertrag eingestellt haben, können diese folgenden Drittbenutzern überlassen:

- einer Gemeinde (der des ÖSHZ oder einer anderen),
- einer GoE oder einer Interkommunalen mit einer sozialen, kulturellen oder ökologischen Zielsetzung,
- ein anderes ÖSHZ,
- einer Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung,
- einer ÖSHZ-Vereinigung;
- einem öffentlichen Krankenhaus, das von Rechts wegen dem LSS oder dem LSSPLV angeschlossen ist,
- einem anderen Partner (z. B. Privatunternehmen), der mit dem ÖSHZ einen Vertrag abgeschlossen hat.

Die Bedingungen und die Dauer der Überlassung sind schriftlich festzulegen und vom ÖSHZ, dem Benutzer und dem Arbeitnehmer zu unterzeichnen. Das Dokument muss vor Beginn der Überlassung fertiggestellt sein und dem Sozialhilferat zur Kenntnisnahme vorgelegt werden.

Das ÖSHZ bleibt stets der rechtliche Arbeitgeber des Arbeitnehmers, der einem Drittbenutzer überlassen wurde.

6.2.13.7 Gewährungsbedingungen

Um die Befreiung von der Lohnsteuer beanspruchen zu können, muss das ÖSHZ:

- in der Quartalsmeldung der sozialen Sicherheit die genaue Identität des Arbeitnehmers und den richtigen Ermäßigungscode in der DmfAPPL angeben;
- den Nachweis erbringen, dass dieser Arbeitnehmer unter den in Artikel 33 des Gesetzes vom 22.12.1995 angegebenen Bedingungen eingestellt wurde. Der Nachweis ist dem Inspektionsdienst zur Verfügung zu stellen.

Das ÖSHZ muss zudem einen Sozialarbeiter benennen, der für die Betreuung der beschäftigten Personen bei ihren im Rahmen von Artikel 60, § 7, erbrachten Arbeitsleistungen zuständig ist.

6.2.13.8 Kontrolle

6.3. Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

6.3.2. Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko

6.3.2.1. Allgemeines

Der Fonds für Berufskrankheiten ist berechtigt, Opfern von Berufskrankheiten aus den provinziellen und lokalen Verwaltungen, die dem LSSPLV angeschlossen sind, die im Gesetz vom 03.07.1967 über den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor (= Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor) vorgesehenen Vorteile zu gewähren.

Der Fonds für Berufskrankheiten gewährt nicht nur Beteiligungen an den Entschädigungen für Personalmitglieder, die tatsächlich von einer Berufskrankheit betroffen sind, die dazu führt, dass das Personalmitglied sich in einem Zustand der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit oder bleibenden Arbeitsunfähigkeit befindet. In beiden Fällen kann die Arbeitsunfähigkeit teilweise oder vollständig sein. Auch Personalmitgliedern, die aufgrund der Gefährdung durch eine Berufskrankheit aus einer schädlichen Arbeitsumgebung vorbeugend entfernt werden, gewährt der Fonds Beteiligungen.

6.3.2.2. Betroffene Arbeitgeber

Alle beim LSSPLV angeschlossenen provinziellen und lokalen öffentlichen Verwaltungen fallen in den Anwendungsbereich der Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor.

6.3.2.3. Betroffene Arbeitnehmer

Die Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor gilt für

- definitiv Ernannte,
- Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, vertraglich angestellte Personalmitglieder,
- bezuschusstes Vertragspersonal.

Die Berufskrankheitsregelung des öffentlichen Sektors findet dagegen keine Anwendung auf freiwillige Feuerwehrleute, nicht geschützte lokale Mandatsträger, Tageseltern und Künstler, die das Sozialstatut erhalten.

6.3.2.4. Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und einer vorbeugenden Entfernung aus dem Berufsrisiko

Bei einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit hat

- ein definitiv ernanntes Personalmitglied in der Regel Anspruch auf Lohnfortzahlung während der vollständigen Dauer der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit;
- ein vertragliches Personalmitglied während eines bestimmten Zeitraums Anspruch auf garantierten Lohn zu Lasten der Verwaltung und erhält daraufhin eine jährliche Entschädigung von mindestens 90% des durchschnittlichen Tageslohns.

Die Verwaltung zahlt dem Personalmitglied das Gehalt, den Garantielohn oder die tägliche Entschädigung und kann danach die ausgezahlten Beträge vom Fonds für Berufskrankheiten in Höhe von 90% des durchschnittlichen Tageslohns zurückfordern.

Bei einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit wird eine Pension aufgrund der jährlichen Entlohnung, auf die das Opfer zum Zeitpunkt der Feststellung der Berufskrankheit Anspruch hat, festgelegt.

Die Verwaltung kann die dem Personalmitglied gezahlte Pension vom Fonds für Berufskrankheiten jährlich zurückfordern.

Muss das Personalmitglied wegen drohender Berufskrankheit seine Tätigkeit in der schädlichen Arbeitsumgebung vorübergehend einstellen und kann es nicht für andere Aufträge eingesetzt werden, erhält es während der Dauer der vorbeugenden Entfernung die gleiche Entschädigung wie jene, die Arbeitnehmern zuerkannt wird, die infolge einer Berufskrankheit vorübergehend arbeitsunfähig sind. Die Verwaltung kann auch diese Entschädigungen vom Fonds für Berufskrankheiten in Höhe von 90% des durchschnittlichen Tageslohns des Personalmitglieds zurückfordern.

Wenn das Personalmitglied zeitweilig von seiner Arbeitsstelle entfernt und für andere Aufträge eingesetzt wird (Stellenwechsel), wird seine Entlohnung in vollem Umfang fortgezahlt. Es gibt keine Beteiligung des Fonds für Berufskrankheiten.

6.3.2.5. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

Hat das Personalmitglied in Anwendung der Regelung zur Entschädigung für Berufskrankheiten Anspruch auf eine Entschädigung wegen zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit, ist es für den Zeitraum, für den diese Entschädigung geschuldet wird, zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet.

Die Entschädigungen aufgrund der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit, die einem Opfer einer Berufskrankheit oder einem durch eine Berufskrankheit gefährdeten Personalmitglied gezahlt werden, unterliegen nur persönlichen Beiträgen zur sozialen Sicherheit. Es werden keine Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet.

Für die definitiv Ernannten sind für diese Entschädigungen aber persönliche und Arbeitgeberbeiträge zu zahlen.

Die Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit unterliegt keinen persönlichen und Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit.

6.3.2.6. Fernhaltung einer schwangeren Arbeitnehmerin

Vertraglich angestellten Personalmitgliedern, die vollständig aus der Arbeitsumgebung entfernt werden, zahlt das LIKIV über die Krankenkasse täglich eine Entschädigung von 78,237 % des durchschnittlichen Tageslohns. Diese täglich gezahlte Entschädigung wird für den Zeitraum zwischen dem Beginn der Schwangerschaft und dem Beginn der 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin oder der 8 Wochen davor bei Mehrlingsschwangerschaft gewährt. Die Entschädigung ist von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit.

Für definitiv ernannte Personalmitglieder, die aus der Arbeitsumgebung entfernt werden, wird das Gehalt durch den Arbeitgeber fortgezahlt. Das Gehalt unterliegt persönlichen und Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit und Pension.

6.4. Beschäftigungsmaßnahmen mit Prämienzahlung (Föderalbehörde)

6.4.1. Zwischendepartementaler Haushaltsfonds (FBI)

Durch den Königlichen Erlass Nr. 25 vom 24.03.1982 zur Einführung eines Programms zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor wurde auf unbestimmte Zeit ein Zwischendepartementaler Haushaltsfonds zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor eingerichtet.

Dieser Fonds gewährt Zuschüsse für neue Arbeitsplätze für Vertragsarbeitnehmer im nicht-kommerziellen Sektor aus Einstellungen, die netto zusätzlich entstehen, und wandelt Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeitstellen um.

6.4.1.1. Betroffene Arbeitgeber

Das LSSPLV zahlt zu Lasten des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds Beschäftigungen im öffentlichen und privaten Krankenhaussektor, die nach Anerkennung durch den FÖD Volksgesundheit, Sicherheit der Nahrungsmittelkette und Umwelt bezuschusst werden. Die Beträge werden anerkannten oder bezuschussten Krankenhäusern ohne Gewinnerzielungsabsicht gewährt.

6.4.1.2. Betroffene Arbeitnehmer

Die neuen Arbeitsplätze, die im Rahmen des sozialen Sektors des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds geschaffen werden, sind obligatorisch mit bestimmten Kategorien von Langzeitarbeitslosen und Berechtigten des Eingliederungseinkommens zu besetzen.

Die Arbeitsplätze im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds sind zugänglich für:

- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum seit mindestens 1 Jahr entschädigt vollarbeitslos sind;
- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum in den vergangenen 4 Jahren mindestens 1 Jahr entschädigt vollarbeitslos gewesen sind;
- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum seit mindestens 6 Monaten ohne Unterbrechung das Eingliederungseinkommen erhalten;
- Arbeitssuchende, die während einer ununterbrochenen Periode von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum vor dem Dienstantritt als Arbeitssuchender bei einer regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen waren und bei Dienstantritt das Eingliederungseinkommen erhalten.

Die Arbeitsplätze im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds werden von Berechtigten der finanziellen Sozialhilfe besetzt, die folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllen:

1. Sie waren während einer ununterbrochenen Periode von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum vor dem Dienstantritt, als Arbeitssuchende bei einer regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen.
2. Sie erhalten zum Zeitpunkt des Dienstantritts finanzielle Sozialhilfe und
 - sind entweder beim Bevölkerungsregister gemeldet;
 - oder verfügen über eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung,
 - oder verfügen über eine Aufenthaltsgenehmigung in Anwendung von Artikel 9, Absatz 3, des Gesetzes vom 15.12.1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern, sofern die Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung der Bedingung einer Beschäftigung unterliegt;oder haben in Anwendung der Artikel 9 oder 10 des obigen Gesetzes vom 15.12.1980 das Recht bzw. die Erlaubnis, sich für eine bestimmte Dauer im Staatsgebiet aufzuhalten, sofern die Möglichkeit der Ausstellung einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung ausdrücklich vorgesehen ist.

Für Arbeitssuchende, die Eingliederungseinkommen oder finanzielle Sozialhilfe erhalten, werden folgende Perioden mit einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender bei einer regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung gleichgesetzt:

- die Perioden, in denen der Arbeitssuchende das Eingliederungseinkommen oder finanzielle Sozialhilfe erhält;
- eine Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7, des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976;
- eine Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 in Anwendung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei Berufsübergangsprogrammen;
- eine Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997 in Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen;
- eine Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsabkommen in Anwendung von Kapitel VIII, Titel II des Gesetzes vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung eines Arbeitnehmers, der keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;

6.4.1.3. Prämienbetrag

Öffentliche und private Krankenhäuser erhalten vom LSSPLV für Arbeitnehmer, die sie an Arbeitsplätzen, die im Rahmen des sozialen Sektors des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds geschaffen wurden, eine jährliche Lohnprämie in Höhe von 21.070,95 EUR für einen Arbeitnehmer, der während des gesamten Kalenderjahres Vollzeitleistungen erbracht hat.

6.4.1.4. Sozialversicherungspflicht

Der Königliche Erlass Nr. 25 sieht keine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer vor, die an den aus dem Zwischendepartementalen Haushaltsfonds bezuschussten Arbeitsplätzen beschäftigt sind.

Dies bedeutet, dass für den Lohn der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsplatz im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds die vollen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zu entrichten sind.

6.4.2. Sicherheitsvereinbarungen

6.4.2.1. Allgemeines

Das LSSPLV für die Zahlung eines jährlichen Zuschlags an die durch den Minister des Innern angegebenen lokalen Verwaltungen (über eine jährlich aufgestellte und im Belgischen Staatsblatt veröffentlichte Liste) für die Durchführung eines Programms betreffend die gesellschaftlichen Probleme in Verbindung mit der Sicherheit zuständig. Dieser Zuschlag ist für Neueinstellungen bestimmt.

Der Zuschlag wird lokalen Verwaltungen innerhalb der Grenzen der dazu verfügbaren Mittel zugeteilt, was in folgender Form geschieht:

- eine Pauschale für die angegebenen lokalen Verwaltungen, die mit dem Minister des Innern eine Vereinbarung über ein Programm zur Vorbeugung und Ahndung verschiedener Formen von Kriminalität abgeschlossen haben oder
- einen Zuschlag für zusätzliche Einstellungen:
 - für die Begleitung von gemeinnützigen Tätigkeiten, wenn die lokale Verwaltung hierüber einen Vertrag mit dem Minister der Justiz abschließt,
 - für die spezifischen Projekte zur Vorbeugung von Kriminalität und Betreuung der Opfer von Straftaten, in deren Zusammenhang die lokale öffentliche Behörde eine Vereinbarung mit dem Minister des Innern abgeschlossen hat.

6.4.2.2. Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarungen

Die Gemeinden können für die Durchführung von Initiativen zur Kriminalitätsprävention, für die sie mit dem Minister des Innern eine Vereinbarung geschlossen haben, einen pauschalen Zuschuss erhalten, wenn eine der 3 folgenden Bedingungen erfüllt werden:

- Es handelt sich um Gemeinden mit mehr als 60.000 Einwohnern.
- Die Gemeinden gehören zu denen mit der höchsten Kriminalitätsrate pro Einwohner.
- Die Gemeinden – nur solche mit mehr als 10.000 Einwohnern – gehören zu denen mit dem niedrigsten Durchschnittseinkommen pro Einwohner und dem nationalen Quartil mit der höchsten Kriminalitätsrate.

Nachdem der Minister des Innern dazu den Auftrag erteilt hat, zahlt das LSSPLV den betreffenden Gemeinden den Pauschalzuschlag.

Der Minister des Innern organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen können.

6.4.2.3. Begleitung von alternativen Strafmaßnahmen

Auf Antrag können die Gemeinden einen pauschalen Zuschuss für jede zusätzliche Einstellung von zivilem Personal für die Begleitung von bestimmten alternativen Strafmaßnahmen als Ersatz der Gefängnisstrafe, einer Untersuchungshaft oder Strafverfolgung erhalten, sofern die lokale Behörde dazu eine Vereinbarung mit dem Minister der Justiz abgeschlossen hat.

Das eingestellte Personal kann in eigenen Dienststellen der Gemeinde eingesetzt oder einer oder mehreren Vereinigungen überlassen werden.

Die Einstellung von zusätzlichem Zivilpersonal ist Gegenstand eines jährlichen, pauschal festgelegten Zuschusses, der sich nach der eingestellten Personalkategorie richtet. Auf Ersuchen des Ministers der Justiz werden die Mittel des pauschalen Zuschusses der Gemeinde durch den Minister des Innern über das LSSPLV bereitgestellt.

Eine Bewertungs- und Überwachungskommission wird auf Initiative des Ministers der Justiz in jedem Gerichtsbezirk eingerichtet. Diese Kommission hat eine Beratungs- und Aufsichtsfunktion. Die Gemeinde muss der Bewertungskommission einen Rechenschaftsbericht vorlegen. Gleichzeitig organisiert der FÖD Justiz eine regelmäßige Inspektion, um zu kontrollieren, ob die Gemeinden die Bedingungen für diese finanziellen Zuschüsse erfüllen. Er beruft sich unter anderem auf die ihm überreichten Gutachten der Bewertungs- und Überwachungskommission. Der Rechnungshof kann auch Kontrollen vor Ort vornehmen.

6.4.2.4. Kriminalitätsprävention und Betreuung bei Drogensucht (Drogenaktionsplan)

Auf Antrag können die Gemeinden einen pauschalen Zuschuss für jede zusätzliche Einstellung von zivilem Personal für die Ausführung eines Drogenaktionsplans im Zusammenhang mit der Vorbeugung von Belästigung durch Drogensucht und der lokalen Koordinierung von Initiativen bezüglich Drogensucht erhalten, sofern spezifische Projekte entwickelt werden, die Gegenstand eines Ad-hoc-Vertrages zwischen der lokalen Behörde und dem Minister des Innern sind.

Die Einstellung von zusätzlichem Zivilpersonal ist Gegenstand eines jährlichen, pauschal festgelegten Zuschusses, der sich nach der eingestellten Personalkategorie richtet.

Der Minister des Innern organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen können. Er beruft sich dabei hauptsächlich auf die Evaluierungsberichte, die ihm von den Gemeinden überreicht wurden.

6.4.2.5. Finanzielle Hilfe auf dem Gebiet der Sicherheit und Vorbeugung gegen Einbruchsdiebstähle

Die Gemeinden können für die Durchführung von Initiativen zur Einbruchsprävention einen einmaligen Zuschlag erhalten. Dazu wird zwischen der betroffenen Gemeinde und dem Minister des Innern eine Vereinbarung abgeschlossen.

Der Zuschuss wird Gemeinden gewährt, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Anzahl der registrierten Einbrüche auf dem Hoheitsgebiet der Gemeinde muss größer oder gleich 100 pro Jahr sein.
- Die Gemeinde muss aus eigenen Mitteln ein Budget einrichten, das mindestens zur Hälfte aus dem Zuschlag besteht, den der Minister des Innern gewährt.

Mit diesem Zuschlag sollen bestimmte Städte und Gemeinden die Möglichkeit erhalten, ein System der Gemeindeprämien für Bürger einzuführen, die sich im Bereich der Einbruchsprävention engagieren.

Der FÖD Inneres organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen können.

6.4.3. Maribel Sozial

6.4.3.1. Allgemeines

Durch den Königlichen Erlass vom 18.07.2002 über Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor und das Rahmenabkommen vom 16.12.2003 über Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor wird eine Regelung eingeführt, die so genannte „Maribel sozial“, die zum Ziel hat, den zum nichtkommerziellen Sektor gehörenden Arbeitgebern finanzielle Mittel zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen bereitzustellen.

Über die „Maribel sozial“-Maßnahme können die provinziellen und lokalen Verwaltungen eine finanzielle Beteiligung erhalten, mit der sie zusätzliche Personalmitglieder in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur einstellen können. Die finanzielle Beteiligung wird durch den „Maribel Sozial Fonds des öffentlichen Sektors“ gewährt, der für alle Arbeitgeber des öffentlichen Sektors zuständig und beim LSSPLV eingerichtet ist. Der Verwaltungsausschuss des Maribel Sozial Fonds entscheidet über die Zuweisung von neuen Arbeitsplätzen bei öffentlichen Arbeitgebern.

Der Maribel Sozial Fonds wird mit der pauschalen Beitragsermäßigung „Maribel sozial“ finanziert, die für alle Arbeitnehmer berechnet wird, die mindestens für die Hälfte der Arbeitszeit im Rahmen einer Tätigkeit in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe oder Kultur bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors beschäftigt sind, sowie auch durch den Ertrag eines Teils des Berufssteuervorabzugs (der letzte Beitrag wird steuerlicher Maribel genannt). Im Gegensatz zu den anderen Beitragsermäßigungen für Arbeitgeber wird die Maribel-Ermäßigung dem Arbeitgeber nicht direkt gewährt, sondern vom LSSPLV und LSS an den Maribel Sozial Fonds überwiesen.

Nach Abzug der Verwaltungskosten werden die verfügbaren Mittel für die Einrichtung von Stellen im nicht kommerziellen Sektor verwendet.

6.4.3.2. Betroffene Arbeitgeber

In den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen: die dem LSSPLV angeschlossenen Arbeitgeber, die eine Tätigkeit ausüben, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe oder Kultur bezieht und für die Personal gemäß folgenden NACE-Codes beschäftigt wird:

NACE-Codes	Beschreibung
55202	Ferienzentren und Feriendörfer
79901	Touristische Informationsdienste
84115	Öffentliche Sozialhilfezentren (ÖSHZ)
85207	Alphabetisierungsprogramme für Erwachsene
85520	Kulturunterricht
85591	Sozialförderungsunterricht
85592	Berufsbildung
85601	Aktivitäten der Zentren für Schülerbetreuung
86101	Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern
86102	Geriatrische Krankenhäuser
86103	Spezialisierte Krankenhäuser
86104	Psychiatrische Krankenhäuser
86109	Sonstige Krankenhaustätigkeiten
86210	Arztpraxen für Allgemeinmedizin
86220	Facharztpraxen
86230	Zahnarztpraxen
86902	Tätigkeiten von Bluttransfusionszentren, Blut- und Organbanken
86903	Krankentransport
86904	Tätigkeiten im Bereich der geistigen Gesundheit, mit Ausnahme von psychiatrischen Krankenhäusern und Pflegeheimen
86905	Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
86906	Pflegeleistungen
86907	Hebammentätigkeiten
86909	Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
87101	Alten- und Pflegeheime
87109	Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
87201	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Minderjähriger
87202	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Erwachsener
87203	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen
87204	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Drogen- und Alkoholsüchtigen
87205	Tätigkeiten im Bereich des beschützten Wohnens für Personen mit psychiatrischen Problemen
87209	Sonstige stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen und von Drogen- und Alkoholabhängigen
87301	Tätigkeiten von Altenheimen
87302	Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen

87303	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger mit körperlicher Behinderung
87304	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Erwachsener mit körperlicher Behinderung
87309	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und körperlich Behinderter
87901	Jugendhilfe mit Unterbringung
87902	Allgemeine Sozialdienste mit Unterbringung
87909	Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime) a.n.g.
88101	Tätigkeiten der Betreuung von Familien und älteren Menschen, mit Ausnahme von häuslicher Pflege
88102	Tätigkeiten der Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen
88103	Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit körperlicher Behinderung, einschließliche ambulanter Hilfsleistungen
88104	Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließliche ambulanter Hilfsleistungen
88109	Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Unterbringung für ältere Menschen und körperlich Behinderte
88911	Tätigkeiten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
88912	Tätigkeiten von Tagesmüttern
88919	Sonstige Kinderbetreuung ohne Unterbringung
88991	Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit geistiger Behinderung, einschließliche ambulanter Hilfsleistungen
88992	Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließliche ambulanter Hilfsleistungen
88993	Ambulante Hilfe für Drogen- und Alkoholabhängige
88994	Jugendhilfsdienste ohne Unterbringung
88995	Tätigkeiten von geschützten und sozialen Werkstätten
88996	Allgemeine Sozialdienste ohne Unterbringung
88999	Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung a.n.g.
90012	Darbietungen von Künstlergruppen im Bereich der darstellenden Kunst
90021	Förderung und Organisation von Veranstaltungen im Bereich der darstellenden Kunst
90029	Sonstige unterstützende Tätigkeiten im Bereich der ausführenden Kunst
90031	Schaffende Kunst, mit Ausnahme von unterstützenden Tätigkeiten
90032	Unterstützende Tätigkeiten im Bereich der schaffenden Kunst
90041	Betrieb von Schauspielhäusern, Konzerthallen u. Ä.
90042	Betrieb von Kulturzentren und Multifunktionssälen

91011	Verwaltung von Bibliotheken, Mediotheken und Spielotheken
91012	Öffentliche Archive
91020	Museen
91030	Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen
91041	Botanische und zoologische Gärten
91042	Verwaltung und Erhaltung von Naturgebieten
93110	Betrieb von Sportanlagen
93191	Tätigkeiten von Sportvereinigungen und Sportverbänden
93199	Sonstige sportliche Tätigkeiten, a.n.g
94991	Jugendvereinigungen
94992	Vereinigungen und Bewegungen für Erwachsene
94993	Vereinigungen im Bereich der Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung
94999	Interessenvertretungen a.n.g.

6.4.3.3. Betroffene Arbeitnehmer und Betrag der „Maribel Sozial“-Pauschale

Die pauschale „Maribel sozial“-Ermäßigung wird für alle statutarischen und vertraglich angestellten Personalmitglieder der provincialen und lokalen Verwaltungen (sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte) berechnet, unter Einbeziehung des bezuschussten Vertragspersonals der lokalen Verwaltungen, die folgende Bedingungen erfüllen:

- Bezug eines Arbeitgeberbeitrags zur sozialen Sicherheit unterworfenen Lohnes;
- eine Beschäftigung im Sektor Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur und Angabe in der Sozialversicherungsmeldung unter einem der vorgenannten NACE-Codes;
Hinweis: Alle Personalmitglieder der ÖSHZ können unter einen NACE-Code Maribel sozial fallen.
- Beschäftigung mindestens auf halber Stelle (das heißt Einstellung mit einem Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbzeitstelle oder Ernennung für mindestens eine Halbzeitstelle, oder in dem Quartal mindestens 50% der Anzahl der Arbeitsstunden leisten, die ein Vollzeit Arbeitnehmer vollbringt);
- mindestens 33 % einer Vollzeitbeschäftigung finden in einer beschützten Werkstatt statt.

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung beträgt 397,13 EUR pro Arbeitnehmer und Quartal.

Jedoch wird die „Maribel Sozial“-Ermäßigung für einen bezuschussten Vertragsarbeitnehmer auf 5,67 % des Bruttolohns begrenzt, wenn die geschuldeten Arbeitgeberbeiträge weniger als 397,13 Euro pro Arbeitnehmer und Quartal betragen.

6.4.3.4. Betrag der finanziellen Beteiligung

1. Auf Ebene des Arbeitnehmers

Der Betrag der finanziellen Beteiligung entspricht höchstens den Bruttolohnkosten des zusätzlich eingestellten Arbeitnehmers.

Bei der Anwendung dieser Bestimmung wird unter „Bruttolohnkosten“ Folgendes verstanden: der Bruttolohn des Arbeitnehmers, zuzüglich der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Der Bruttolohn umfasst neben dem Lohn auch die Entschädigungen und Vorteile, auf die Arbeitnehmer kraft der gesetzlichen oder rechtlichen Bestimmungen Anspruch hat.

Falls der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge mit Ausnahme der „Maribel sozial“-Ermäßigung oder eine andere Beteiligung an den Lohnkosten erhält, wird diese von der finanziellen Beteiligung abgezogen. Jede Zielgruppenermäßigung oder Arbeitsunterstützung wird automatisch von den Lohnkosten, die über den Sozialen Maribel finanziert werden, abgezogen. Jede andere Beteiligung an den Lohnkosten (zum Beispiel Prämien) ist vom Arbeitgeber dem LSSPLV zu melden und wird ebenfalls von der finanziellen Beteiligung abgezogen.

Gemäß der Rahmenvereinbarung vom 16.12.2003 ist die Höhe des finanziellen Zuschusses für die Verwaltungen, mit Ausnahme von Krankenhäusern und psychiatrischen Pflegeheimen, auf maximal 29.906,52 Euro pro Jahr für einen Vollzeit-Vertragsmitarbeiter festgelegt (= 7.476,63 Euro pro Quartal) sowie auf maximal 34.665,96 Euro (= 8.666,49 Euro pro Quartal) für einen statutarischen Vollzeitmitarbeiter.

Im Sektor der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime ist der Betrag der finanziellen Beteiligung auf maximal 34.665,96 EUR pro Jahr (= 8.666,49 EUR pro Quartal) für einen auf Vollzeitbasis eingestellten Arbeitnehmer festgelegt. Für einen logistischen Assistenten ist der Betrag auf 30.619,80 EUR pro Jahr (= 7.654,95 EUR pro Quartal) festgelegt.

Falls die Bruttolohnkosten des Arbeitnehmers den Höchstbetrag überschreiten, wird der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, auf den anwendbaren Höchstbetrag begrenzt.

Falls die Summe der Bruttolohnkosten unter dem Höchstbetrag liegt, entspricht der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, den realen Bruttolohnkosten.

2. Auf Ebene des Arbeitgebers

Auf Ebene des Arbeitgebers wird die finanzielle Beteiligung der „Maribel sozial“-Maßnahme wie folgt festgelegt: die Anzahl der dem Arbeitgeber zugeteilten Vollzeitäquivalente, multipliziert mit dem anwendbaren Höchstbetrag pro Arbeitnehmer.

6.4.3.5. Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze

1. Antrag auf finanzielle Beteiligung

Ein Antrag auf finanzielle Beteiligung kann nur eingereicht werden, wenn zusätzliche Mittel verfügbar sind. Der Maribel Sozial Fonds teilt dies in Form einer Mitteilung vom LSSPLV an die Arbeitgeber mit.

Der Arbeitgeber, der eine finanzielle Beteiligung im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme beanspruchen will, muss nach dem in der Mitteilung beschriebenen Verfahren vorgehen und mit einem der Mitteilung beigefügten Antragsformular einen Antrag einreichen.

Der Antrag muss das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften und den Bericht des zuständigen gewerkschaftlichen Konzertierungsausschusses enthalten. Ist eine Gewerkschaft in der Verwaltung nicht vertreten, muss sich Letztere an die provinzielle oder nationale Ebene wenden, um die erforderliche Genehmigung zu erhalten.

Als repräsentativ für einen sektoriellen oder besonderen Ausschuss gilt jede Organisation, die in dem Ausschuss der föderalen, Gemeinschafts- oder regionalen Behörden oder dem Ausschuss der provinziellen oder lokalen Verwaltungen tagt.

Bei Gewährung des finanziellen Zuschusses verpflichtet sich der Arbeitgeber, der angegebenen Arbeitsplatzzusage innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab dem Monat nach dem befürwortenden Beschluss des Geschäftsführenden Ausschusses nachzukommen.

Die Frist von 6 Monaten verringert sich um 3 Monate, wenn durch eine Erhöhung des Betrags der Beitragsermäßigung den Arbeitgebern zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.

Die Einstellungen aufgrund der Entscheidung des Verwaltungsausschusses dürfen nicht vor dem Datum der Genehmigung des Antrags stattfinden.

2. Begrenzung der (Ko-)Finanzierung der Mittel der „Maribel sozial“-Maßnahme

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer, deren Beschäftigung mit „Maribel sozial“-Mitteln finanziert werden, dürfen auf jährlicher Basis für einen Vollzeit Arbeitnehmer 64.937,84 EUR nicht überschreiten. Arbeitnehmer, deren Lohnkosten diese Grenze überschreiten, kommen für einen Zuschlag der „Maribel sozial“-Maßnahme nicht in Betracht.

Der Betrag der Lohnkosten ist an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gekoppelt. Der indexierte Lohnkostenbetrag für das Jahr 2014 beläuft sich auf 80.743,71 EUR.

Wenn die jährlichen Lohnkosten des eingestellten Arbeitnehmers mehr als 80.743,71 Euro betragen, fordert der Maribel Sozial Fonds den Zuschuss zurück, der für die Finanzierung der Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers verwendet wurde.

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme eingestellt werden, können zudem grundsätzlich nur aus Mitteln aus dem Zuschuss des Maribel Sozial Fonds getragen werden.

Davon abweichend können die „Maribel sozial“-Mittel zur Finanzierung von zusätzlich eingestellten Arbeitnehmern verwendet werden, deren Lohnkosten bereits zum Teil durch eine andere Regelung bezuschusst wurden. Diese Kofinanzierung ist jedoch nur unter folgenden Bedingungen möglich:

1. Die Verwaltung muss anlässlich der Beantragung einer finanziellen Beteiligung des Fonds die Kofinanzierung dem LSSPLV melden und überdies zu verstehen geben, dass die Lohnkosten des Arbeitnehmers bei einer Vollzeitbeschäftigung zu keinem Zeitpunkt seiner Laufbahn 80.743,71 Euro überschreiten.
2. Die Verwaltung muss, sobald dies möglich ist, den Namen, Vornamen und die Nationalregisternummer des Arbeitnehmers, für den die Zulassung zur Kofinanzierung beantragt wird, dem LSSPLV mitteilen.

Falls die Verwaltung beiden vorgenannten Verpflichtungen nicht nachkommt, wird die finanzielle Beteiligung für das betreffende Kalenderjahr durch den „Maribel Sozial“-Fonds zurückgefordert.

3. Einstellung von Arbeitnehmern

Arbeitnehmer, die eingestellt werden, müssen auch in einer Tätigkeit beschäftigt werden, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur bezieht und dazu in der Sozialversicherungsmeldung mit einem der betreffenden NACE-Codes angegeben sein.

Die Aufgaben des eingestellten Arbeitnehmers bestehen darin:

- den Arbeitsdruck abzubauen;
- die Intensität und Qualität der Pflege und Hilfe zu verbessern und den Komfort der Patienten oder Kunden zu vergrößern.

Die zusätzlich eingestellten Arbeitnehmer dienen zum Ausbau bestehender Dienste. Die Mittel können nicht für die Einrichtung neuer Dienste verwendet werden.

Im Sektor Krankenhäuser und Pflegeheime müssen 80,57 Euro von der „theoretischen“ Ermäßigung pro Arbeitnehmer und Quartal für die Einstellung von logistischen Assistenten verwendet werden. Die Arbeitgeber können mit dem Saldo Arbeitnehmer in anderen Positionen einstellen.

4. Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

Die finanziellen Beteiligungen müssen umfassend angewandt werden, um zusätzliche Arbeitsplätze in Tätigkeiten zu schaffen, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur beziehen.

Als Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Sinne der „Maribel sozial“-Maßnahme gilt nicht eine effektive Zunahme des Personalbestands als Folge einer Fusion, einer Übernahme einer anderen Einrichtung oder einer Erhöhung der Subvention durch die zuständige Behörde.

Diese zusätzliche Beschäftigung muss in Form einer Zunahme des Gesamtarbeitsvolumens des Arbeitgebers entsprechend der Summe des Arbeitsvolumens jeder seiner Arbeitnehmer zum Ausdruck kommen.

Das Arbeitsvolumen eines Arbeitnehmers wird auf der Grundlage der effektiven Arbeitstage und -stunden und der gleichgesetzten Abwesenheitstage und -stunden (unabhängig von der Bezahlung durch den Arbeitgeber) berechnet: Die nicht gleichgesetzten Arbeitstage und -stunden werden bei der Berechnung des Arbeitsvolumens nicht mitgezählt.

Auf Quartalsbasis wird das Arbeitsvolumen mit folgender Formel berechnet:

- im Zähler: die in der Sozialversicherungsmeldung angegebenen, in Stunden ausgedrückten Leistungen, mit Ausnahme der nicht gleichgesetzten Arbeitstage und -stunden (= alle Leistungscodes in der DmfAPPL-Meldung, ausgenommen der Codes 30, 31, 32, 71 und 75);
- im Nenner: die Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson, die mit 13 multipliziert wird, steht.

Das Arbeitsvolumen eines Kalenderjahres wird mit dem Arbeitsvolumen des Referenzjahres 2005 verglichen. Das Arbeitsvolumen der Verwaltung muss, sofern der Betrag der von der Kasse ausgezahlten Beteiligungen gegenüber dem Jahr 2005 unverändert geblieben ist, für jedes der darauffolgenden Jahre mindestens dem Niveau des Jahres 2005 entsprechen. Bei einer Erweiterung oder Verringerung dieser Vorteile muss das Arbeitsvolumen anteilig zu dem Betrag steigen oder sinken.

Die Kontrolle des Personalbestands erfolgt ausschließlich auf der Grundlage der NACE-Codes, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen. Um einen ordentlichen Vergleich vornehmen zu können, müssen die Arbeitnehmer sowohl in der Referenzperiode als auch in den bewerteten Quartalen auf gleiche Weise angegeben werden.

5. Abweichung von der Beschäftigungsverpflichtung

Wenn ein Arbeitgeber gezwungen ist, den Arbeitsumfang zu reduzieren, muss er im Vorfeld eine entsprechende Mitteilung beim Maribel Sozial Fonds einreichen, um weiterhin von den finanziellen

Beteiligungen profitieren zu können. Der Arbeitgeber muss hierfür das Antragsformular für Abweichungen verwenden. Der Antrag muss gleichzeitig auch das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften enthalten.

Der Verwaltungsausschuss des Maribel Sozial Fonds entscheidet anhand der festgelegten objektiven Kriterien über den Antrag auf Reduzierung des Arbeitsumfangs.

6.4.3.6. Modalitäten

1. Zahlung der finanziellen Beteiligung

Die Beteiligung aus dem Maribel Sozial Fonds wird nach Erhalt der DmfAPLV des Quartals überwiesen, auf das sich die Beteiligung bezieht. Die Bezahlung erfolgt in zwei Phasen. In einer ersten Phase wird eine Vorauszahlung in Höhe von 80% der für das Quartal geschuldeten Beteiligung geleistet. Die Überweisung muss gegen Ende des Monats vorgenommen werden, der dem Monat der Meldung folgt. Die Bezahlung des Saldos erfolgt nach Kontrolle der Beschäftigungsverpflichtung und der Lohnkosten durch das LSSPLV spätestens am Ende des dritten Monats nach dem Monat, in dem die Meldung eingereicht wurde.

2. Rücknahme oder Änderung

Will ein Arbeitgeber seinen Antrag auf eine finanzielle Beteiligung zu einem bestimmten Zeitpunkt widerrufen oder ändern, muss er dies per Einschreiben dem LSSPLV mitteilen.

Dieser Widerruf oder diese Änderung wird ab dem ersten Tag des darauf folgenden Quartals berücksichtigt.

3. Rückforderungen

Bei Nichterfüllung der Beschäftigungsverpflichtung werden die bereitgestellten „Maribel sozial“-Mittel von der Verwaltung ganz oder teilweise zurückgefordert.

Gleichzeitig wird überprüft, dass die für das vorangegangene Jahr gewährte finanzielle Beteiligung die Lohnkosten der im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme eingestellten Arbeitnehmer nicht überschreitet. Falls ja, wird die Differenz zurückgefordert.

Hierzu wird ein Rückforderungsfonds eingerichtet, in den der Erlös der zurückgeforderten finanziellen Beteiligungen eingezahlt wird.

Innerhalb des Rückforderungsfonds werden unter verschiedenen Rubriken gebucht:

- die Rückforderungen zu Lasten der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, die dem LSSPLV angeschlossen sind;
- die Rückforderungen zu Lasten der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, die dem LSS angeschlossen sind.

4. Gewerkschaftsinformationen

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen folgende Angaben zu übermitteln:

- eine Kopie des Beschlusses des „Maribel sozial“-Fonds mit Angabe des Inkraftsetzungsdatums;
- Namen, Funktionen und Arbeitsregelungen der eingestellten Arbeitnehmer.

6.4.3.7. Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger

Das im ministeriellen Rundschreiben vom 18.07.2000 vorgesehene Ausbildungsprojekt zur Ausbildung von Krankenpflegern in den föderalen Gesundheitssektoren, in dem das Rahmenabkommen vom 26.07.2000 erläutert wird, bietet unter bestimmten Bedingungen einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern, die durch den Arbeitgeber gemäß den NACE-Codes 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.903, 86.904, 86.905, 86.906, 86.907, 86.909, 87.101, 87.301 und 87.302 gemeldet sind, die Möglichkeit, mit Lohnfortzahlung eine Ausbildung von maximal 3 Jahren zum Bachelor in Krankenpflege oder diplomierten Krankenpfleger zu absolvieren.

Die Lohnkosten des Arbeitnehmers, der an der Ausbildung teilnimmt, werden während der Dauer der Ausbildung vom Arbeitgeber übernommen. Arbeitnehmer, die diese Ausbildung absolvieren, sind zu ersetzen. Die Finanzierung der Vertretung wird durch den „Maribel sozial“-Fonds gewährleistet.

6.4.3.8. Kumulierungen von Zielgruppenermächtigungen

Die „Maribel Sozial“-Ermäßigung kann mit einer einzigen Zielgruppenermächtigung kumuliert werden. Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die „Maribel Sozial“-Ermäßigung begründet, muss der Gesamtbetrag von Arbeitgeberbeiträgen, der für eine Zielgruppenermächtigung verfügbar ist, vorher um den pauschalen „Maribel Sozial“-Betrag reduziert werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützten Werkstatt, bei der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge, die für eine Zielgruppenermächtigung in Betracht kommen, diese Pauschale NICHT berücksichtigt werden.

Ebenso wenig kann die „Maribel Sozial“-Ermäßigung kumuliert werden mit einer Zielgruppenermächtigung für

- bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen;
- Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertagewoche entschieden hat, eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind.

Für bezuschusstes Vertragspersonal in den lokalen Verwaltungen kann der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung zwar mit der Zielgruppenermächtigung kumuliert werden, doch der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung wird dann auf den Lohnermäßigungsbeitrags begrenzt.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“ fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbrüchen (μ / μ [glob]) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen.

7. Richtlinien zum Ausfüllen der unmittelbaren Beschäftigungsmeldung für provinziale und lokale Verwaltungen (Dimona)

7.1. Einleitung

Die unmittelbare Beschäftigungsmeldung für die provinzialen und lokalen Verwaltungen oder Dimona ist die elektronische Meldung, über die ein dem LSSPLV angeschlossener Arbeitgeber den Einrichtungen der sozialen Sicherheit meldet, dass er einen Arbeitnehmer einstellt oder ein Arbeitnehmer aus seinem Dienst ausscheidet.

Ziel der Dimona-Meldung ist, Beginn und Ende eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber sofort den Einrichtungen der sozialen Sicherheit zu melden. Das Akronym DIMONA (Déclaration IMMédiate – ONmiddellijke Aangifte – unmittelbare Meldung) verweist auf dieses Ziel.

Die vom Arbeitgeber übermittelten und vom LSSPLV entgegengenommenen Meldungen dienen als Grundlage für den Aufbau einer Datenbank mit allen Beschäftigungsverhältnissen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern. Sie sind in einer gesicherten Umgebung einsehbar, die als „Personalbestand“ bekannt ist.

7.2. Anwendungsgebiet der Meldepflicht

7.2.1. Arbeitgeber

Die Dimona-Meldung ist obligatorisch für alle provinziellen und lokalen Verwaltungen, die Personalmitglieder im Dienst haben.

Bei Nichterfüllung dieser Verpflichtung sieht Artikel 12bis des KE vom 05.11.2002 die Anwendung von Strafsanktionen vor.

Für die Ersteinstellung von Personalmitgliedern muss sich die lokale oder provinzielle Verwaltung zuerst im Arbeitgeberrepertorium des LSSPLV eintragen, bevor sie eine Dimona-Meldung vornehmen kann.

7.2.2. Arbeitnehmer

Die Dimona-Meldung muss für alle Personalmitglieder vorgenommen werden, für die ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber besteht. Der Geltungsbereich der Dimona-Meldung fällt faktisch mit den Vorschriften in Bezug auf Sozialdokumente zusammen. Die Verpflichtung für eine Dimona-Meldung gilt sowohl für das statutarische Personal als auch das Vertragspersonal. Die Dimona-Meldung ist auch dann vorzunehmen, wenn die Einstellung eines Personalmitglieds nicht zur Zahlung eines Sozialversicherungsbeitrags für Arbeitnehmer führt.

Der Arbeitgeber muss **eine Dimona-Meldung** vornehmen für:

- Personalmitglieder, die im Ausland wohnen,
- Minderjährige, die bis einschließlich des vierten Quartals des Jahres, in dem sie achtzehn werden, mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden (siehe 3.1.1.2..).
- Minderjährige, die bis einschließlich des vierten Quartals des Jahres, in dem sie achtzehn werden, mit einem anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung, einem anerkannten Eingliederungs- oder Ausbildungsvertrag, einem Berufseinarbeitungsvertrag usw. eingestellt werden (siehe 3.3.7.);
- Studenten,
- freiwillige Feuerwehrleute,
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind,
- nicht geschützte lokale Mandatsträger,
- Arbeitnehmer mit einem kurzen Vertrag (beispielsweise Hostessen, Stadtführer, Models...),
- Arbeitnehmer, die von einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurden und eine zusätzliche Entschädigung der lokalen oder provincialen Verwaltung erhalten,
- die definitiv ernannten und vertraglichen Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten, die kein subventioniertes Gehalt (von der Gemeinschaft) erhalten und ausschließlich „nicht subventionierte Leistungen“ für die Verwaltung erbringen (zum Beispiel ein nicht subventioniertes Lehramt);
- die vertraglichen Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten, die neben einem subventionierten Gehalt Entschädigungen einer lokalen Verwaltung erhalten für zusätzliche Leistungen, mit Ausnahme der Mittagsaufsicht und der Busbegleitung (zum Beispiel ein zusätzliches nicht subventioniertes Lehramt oder eine Entschädigung für Leistungen in der Schulbibliothek);
- die definitiv ernannten Personalmitglieder der Unterrichtsanstalten, die neben einem subventionierten Gehalt (der Gemeinschaft) Entschädigungen einer lokalen Verwaltung erhalten für zusätzliche Leistungen, mit Ausnahme der Mittagsaufsicht und der Busbegleitung (zum Beispiel ein zusätzliches nicht subventioniertes Lehramt oder eine Entschädigung für Leistungen in der Schulbibliothek).

Alle diese Arbeitnehmer müssen ebenfalls auf der vierteljährlichen Sozialversicherungsmeldung (DmfAPPL) gemeldet werden.

Ferner muss eine **Dimona-Meldung** für Jugendliche erstellt werden, die ein Eingliederungspraktikum absolvieren, und Praktikanten, die eine **individuelle Berufsausbildung** (IBU) absolvieren. Diese Personen werden nicht in der DmfAPPL angegeben.

Es ist keine **Dimona-Meldung** vorzunehmen für:

- Betreuer und Animatoren, die an maximal 25 Arbeitstagen pro Kalenderjahr mit Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen beschäftigt werden dürfen (siehe 3.3.3.).
- geschützte lokale Mandatsträger;
- definitiv ernannte und vertragliche Personalmitglieder der Lehranstalten, die subventionierte Leistungen (zum Beispiel ein bezuschusstes Lehramt) ausüben und für die eine Dienstantrittsmeldung in Dimona beim LSS erfolgte, sofern diese Personalmitglieder der provincialen oder lokalen Verwaltung:
 - nur einen Gehaltszuschlag für die subventionierten Leistungen erhalten (zum Beispiel eine Diplomvergütung oder eine Dienstalterszulage);
 - ausschließlich eine sozialversicherungsbefreite Entschädigung für Vor- und Primarschulunterricht oder für die Begleitung beim Schülertransport erhalten.
 - ausschließlich eine sozialversicherungsbefreite Kostenentschädigung erhalten (zum Beispiel für Fahrten vom und zum Arbeitsplatz);
 - ausschließlich zusätzliche Leistungen, die keine Aufsicht im Vorschul- oder Primarschulunterricht und Schulbusbegleitung sind, als definitiv ernanntes Personalmitglied

verrichten (z. B. ein zusätzliches nicht subventioniertes Lehramt oder eine Entschädigungen für Leistungen in der Schulbibliothek).

Diese Betreuer, die geschützten Mandatsträger und die Personalmitglieder der Lehranstalten sind jedoch in der DmfAPPL anzugeben.

Es ist **keine Dimona-Meldung** vorzunehmen für:

- Freiwillige, deren Entschädigungen von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit sind (siehe 3.3.5.);
- Künstler, die künstlerische Leistungen erbringen oder künstlerische Werke produzieren im Rahmen der geringen Entschädigungsregelung (siehe 3.3.6.);
- zwei Kategorien von Praktikanten:

o Lehrlinge, Studenten oder Teilnehmer an Praktikumsaktivitäten, deren Dauer von der zuständigen Behörde nicht explizit festgelegt wird und die im Rahmen einer Ausbildung ausgeführt werden, die sie in einer von der zuständigen Gemeinschaft oder der zuständigen Region eingerichteten, bezuschussten oder anerkannten Unterrichtsanstalt oder einem entsprechenden Ausbildungszentrum besuchen, sofern die Gesamtdauer dieser Praktikumsaktivitäten im Laufe eines Jahres sechzig Tage nicht überschreitet;

o Lehrlinge, Studenten oder Teilnehmer an Praktikumsaktivitäten, die bei einem Arbeitgeber oder Praktikumsanbieter ausgeführt werden und deren Dauer von der zuständigen Behörde explizit im Rahmen eines Kurses festgelegt wird, der zur Ausstellung eines Diploms, eines Zeugnisses oder eines Berufsbefähigungsnachweises führt.

Diese Personen müssen in der DmfAPPL nicht angegeben werden.

7.3. Übermittlungswege (Verfahren)

7.3.1. Verfahren

Die Dimona-Meldungen sind auf elektronischem Weg einzureichen, in der Form und nach den Modalitäten, die vom LSSPLV festgelegt wurden.

Die Dimona-Meldungen können nur auf folgenden Kommunikationswegen eingereicht werden:

- per Internet,
- per Batch oder strukturierte Berichte.

Eine Dimona kann nicht mit einer SMS (oder per Mobilfunk) oder per Sprachserver übermittelt werden.

Der Arbeitgeber kann frei wählen, welchen Kommunikationsweg er zur Übermittlung der Dimona-Meldung verwendet. Auch für etwaige Änderungen der Meldung kann jeder Meldekanal verwendet werden. Es spielt dabei keine Rolle, auf welchem Übertragungsweg die originale Meldung übermittelt wurde.

Genauere Informationen über die Durchführung einer Dimona-Meldung erhalten Sie beim Aktenverwalter der Verwaltung.

7.3.2. Internet-Anwendung

Die Portalsite der Sozialen Sicherheit gemeldet werden (https://www.socialsecurity.be/site_de/home_default.htm) bietet Ihnen die Möglichkeit, die Meldung über Ihren PC auf einfache, interaktive Weise vorzunehmen. Der Arbeitgeber muss (in einer gesicherten Anwendung) alle gestellten Fragen eingeben.

Die Internet-Anwendung ist im Falle einer begrenzten Anzahl von Dimona-Meldungen die optimale und benutzerfreundlichste Lösung.

7.3.3. Strukturierte Berichte (per Batch)

Die Dimona-Meldungen können auch in Form strukturierter Berichte mittels Dateiübertragung versandt werden.

Zum Erstellen dieser strukturierten Berichte wurde eine Anleitung erarbeitet, die alle Felder des Berichts beschreibt. Die Anleitung enthält die Anweisungen für die Techniker (u. a. Informatiker), die für die Entwicklung verantwortlich sind.

Für die elektronische Übermittlung der Dimona-Meldungen per Dateiübertragung kann der Arbeitgeber das Extranet der sozialen Sicherheit über die Netzwerke FTP und SFTP verwenden.

Die Absender sind verpflichtet, die strukturierten Berichte unabhängig von ihrer Form mit einer digitalen Signatur zu versehen. Diese Signatur erfolgt in Form eines digitalen Zertifikats, das sowohl bei Belgacom als auch bei GlobalSign beantragt werden kann.

Die Meldung mittels strukturierter Berichte ist geeignet, wenn der Arbeitgeber wöchentlich einige Dutzend Meldungen übermitteln muss. Erwartet der Arbeitgeber eine genügend hohe Anzahl von Meldungen, um in diese Technik zu investieren, kann er sich bei seinem Aktenverwalter genauer informieren.

7.4. Arten von Meldungen

7.4.1. Meldung des Dienstantritts eines Personalmitglieds („Dienstantrittsmeldung“)

Die Dienstantrittsmeldung muss spätestens zum Zeitpunkt erfolgen, zu dem das Personalmitglied zu arbeiten beginnt.

Die Meldung ist selbstverständlich auch früher möglich, solange der Arbeitgeber dafür sorgt, dass all seine Personalmitglieder in die Dimona-Meldung spätestens zum Zeitpunkt angemeldet sind, zu dem sie mit der Erbringung ihrer Arbeitsleistung beginnen.

Als „Dienstantrittsdatum“ wird das Datum angegeben, an dem die vertragliche oder rechtliche Beziehung mit dem Arbeitgeber beginnt. Der Zeitpunkt, an dem die Meldung vorgenommen wird und das anzugebende Datum für den Beginn der Arbeitsbeziehung müssen daher nicht identisch sein.



Beispiel:

Ein Arbeitnehmer tritt bei einer lokalen Verwaltung am 1. Januar den Dienst an. Das Beschäftigungsverhältnis beginnt am 1. Januar. Ist der erste Arbeitstag der 2. Januar, muss die Dimona-Meldung spätestens an diesem Tag versandt werden und der Arbeitgeber muss als Dienstantrittsdatum den 1. Januar angeben. Die Dienstantrittsmeldung kann jedoch auch früher übermittelt werden, z. B. im Laufe des Monats Dezember.

Für die Meldung eines **statutarischen Personalmitglieds** wartet die Verwaltung nicht auf den formellen Ernennungsbeschluss, sondern meldet den Dienstantritt spätestens zum Zeitpunkt, zu dem sich das Personalmitglied bei ihr anbietet. Der Arbeitgeber darf deshalb nicht warten, bis das Dienstantrittsdatum (das Datum, an dem das Rechtsverhältnis mit dem Personalmitglied in Kraft tritt) offiziell feststeht.

Wenn die Verwaltung mit einem **vertraglich angestellten Personalmitglied**, mit dem sie bereits einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hatte, der nicht beendet wird, einen zweiten Arbeitsvertrag für eine zusätzliche Beschäftigung abschließt, muss der Dienstantritt nicht neu gemeldet werden. Beim Abschluss des zweiten Arbeitsvertrags besteht bereits ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Personalmitglied und der Verwaltung. Infolge der Dienstantrittsmeldung beim Abschluss des ersten Arbeitsvertrags ist dieses Beschäftigungsverhältnis bereits im Dimona-System registriert.

Im Fall einer Dienstantrittsmeldung für ein vertraglich angestelltes Personalmitglied mit **befristetem Arbeitsvertrag** kann die Verwaltung bei der Dienstantrittsmeldung auch das Dienstaustrittsdatum melden.

Falls sich die Meldung auf einen **Studentenvertrag** oder eine **Individuelle Berufsausbildung** bezieht, ist das „Dienstaustrittsdatum“ unbedingt bei Dienstantritt zu melden.

Wenn die Verwaltung das Dienstaustrittsdatum bei der Dienstantrittsmeldung angibt, erübrigt sich eine nachträgliche Dienstaustrittsmeldung. Wenn sich aber später herausstellt, dass das angegebene Dienstaustrittsdatum falsch ist, muss die ursprüngliche Meldung gemäß den nachstehend erläuterten Regeln geändert werden.

Hat ein Arbeitnehmer einen befristeten Vertrag und bleibt nach Vertragsablauf infolge des Abschlusses eines neuen Vertrags dennoch weiterhin bei Ihnen beschäftigt, ist nur dann eine neue Meldung erforderlich, wenn bei der ersten Meldung eine Dienstaustrittsmeldung erfolgt ist. Das Dienstantrittsdatum der neuen Meldung ist dann der Tag, der auf das erste mitgeteilte Datum des Dienstaustritts folgt.

7.4.2. Meldung des Dienstaustritts eines Personalmitglieds („Dienstaustrittsmeldung“)

Das Datum des Dienstaustritts ist der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses.



Beispiel:

Ein Personalmitglied, das bis Ende März im Dienst ist, wird am 31. März außer Dienst gemeldet. Fällt der 31. März auf einen Wochenend- oder Feiertag, ist das Dienstaustrittsdatum nicht der 1. oder 2. April, sondern der letzte Tag, in dem das Personal im Dienst ist.

Die **Dienstaustrittsmeldung** muss spätestens am **ersten Arbeitstag** nach dem Datum erfolgen, an dem das Rechtsverhältnis zwischen der Verwaltung und dem Personalmitglied beendet wird. Dies ist das Datum, an dem das Personalmitglied rechtlich nicht länger bei Ihnen angestellt ist.

Diese Regel gilt auch, falls die Leistungen bis zum Tag, der auf den letzten Tag des Arbeitsvertrags folgt, fortgesetzt werden. Angesichts des Prinzips der Einheit von Leistungen ist das mitzuteilende Dienstaustrittsdatum der letzte vom Arbeitsvertrag abgedeckte Tag. Das bedeutet, dass das zu meldende Dienstaustrittsdatum für einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag am 15. Juli endet, der aber seine Leistungen am 16. Juli um 2 Uhr früh beendet, der 15. Juli ist.

Der Arbeitgeber muss diese Meldung für jeden Dienstaustritt vornehmen.

Wenn der Arbeitnehmer entlassen wird oder kündigt, ohne dass eine Kündigungsfrist eingehalten wird, meldet der Arbeitgeber den Dienstaustritt spätestens am Werktag nach dem Tag, an dem der Vertrag gekündigt wurde.

Wenn der Arbeitnehmer eine Kündigungsperiode in Anspruch nimmt, entspricht das Dienstaustrittsdatum dem Ende dieser Kündigungsperiode.

Statutarische Personalmitglieder, die aus gesundheitlichen Gründen von Amts wegen vorzeitig pensioniert werden, sind nicht mehr im Dienst. Bei Antritt der (zeitweiligen oder endgültigen) frühzeitigen Pension muss eine Dienstaustrittsmeldung vorgenommen werden.

Ein Aussetzen der Ausführung der Arbeitsleistungen stellt keinen Dienstaustritt dar und führt deshalb nicht zu einer Dienstaustrittsmeldung. Bei diesen Aussetzungen oder Abwesenheiten – auch wenn diese länger dauern – wird das Rechtsverhältnis zwischen der Verwaltung und dem Personalmitglied ja nicht beendet.

Deshalb muss der Arbeitgeber keine Dienstaustrittsmeldung vornehmen, wenn ein Personalmitglied u. a. wegen unbezahlten Urlaubs, einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung, Disponibilität und einer langfristigen Abwesenheit aus persönlichen Gründen abwesend ist.

Wenn ein Arbeitnehmer von einer Vollzeitstelle zu einer Teilzeitstelle (oder umgekehrt) wechselt, bleibt das Beschäftigungsverhältnis bestehen. Es ist keine Dienstaustrittsmeldung, Dienstantrittsmeldung oder Änderung der vorigen Meldung erforderlich.

7.4.3. Änderung oder Löschung einer vorgenommenen Meldung

Eine bereits erfolgte Meldung kann nur in zwei Fällen geändert werden:

1. **das angegebene Dienstantrittsdatum ist nicht korrekt; das tatsächliche Datum liegt früher in der Zeit:**

Der Arbeitgeber muss die Änderung gemäß den Regeln melden, die für einen Dienstantritt gelten, d. h. spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem das Personalmitglied den Dienst antritt.

Liegt dagegen das tatsächliche Datum zeitlich später, kann die Meldung nicht geändert werden. In diesem Fall muss die Meldung annulliert werden und eine neue Dienstantrittsmeldung durch den Arbeitgeber erfolgen.

2. **das angegebene Dienstaustrittsdatum ist nicht korrekt; das tatsächliche Datum liegt früher in der Zeit.**

In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Änderung gemäß den Regeln einer Dienstaustrittsmeldung melden, d. h. spätestens am ersten Arbeitstag nach dem Datum, an dem das Rechtsverhältnis zwischen der Verwaltung und dem Personalmitglied beendet wird.

Liegt das tatsächliche Dienstaustrittsdatum jedoch zeitlich nach dem gemeldeten Datum, kann weder eine Änderung noch eine Annullierung vorgenommen werden. Für diesen Fall muss eine neue Meldung erfolgen, bei der das Beginndatum der Tag nach dem ersten (falsch) gemeldeten Enddatum ist.

Die Löschung entfernt die gesamte Dimona-Beziehung. Im Prinzip kann eine Annullierung - sie muss spätestens zum angegebenen Dienstantrittsdatum erfolgen - nur zu dem Zweck vorgenommen werden, eine Dienstantrittsmeldung rückgängig zu machen, falls der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht aufnimmt. Sollte er dennoch seine Arbeit an einem anderen Tag aufnehmen, muss eine neue Dienstantrittsmeldung erfolgen.

7.5. Erforderliche Angaben

7.5.1. Die Identifikation des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber wird anhand der einheitlichen Unternehmensnummer identifiziert.

Eine lokale oder provinzielle Verwaltung, die eine Dimona für ein Personalmitglied einer Unterrichtsanstalt vornimmt, muss die eigene Identifizierungsnummer angeben (und nicht die Identifizierungsnummer der Unterrichtsanstalt).

7.5.2. Identifikation des Personalmitglieds

Der Arbeitnehmer wird anhand einer der folgenden Merkmale identifiziert:

- der Identifizierungsnummer des Arbeitnehmers bei der sozialen Sicherheit (INSS). Diese Nummer befindet sich in der rechten oberen Ecke des Sozialausweises (SIS-Karte)
- oder, wenn der Arbeitnehmer nicht über die Angaben der SIS-Karte verfügt, anhand der anderen Identifikationsangaben, die angefordert werden. Diese Identifikationsangaben befinden sich auf dem Personalausweis des Arbeitnehmers.

Wenn der Arbeitgeber eine Meldung für ein Personalmitglied vornimmt, das noch keine SIS-Karte besitzt, wird dies auf dem Dimona-Bericht angegeben, der vom LSSPLV zurückgesandt wird. Der Arbeitgeber überreicht seinem Personalmitglied eine Kopie dieses Berichts; das Personalmitglied wendet sich dann an eine belgische Krankenkasse seiner Wahl, um eine SIS-Karte zu beantragen.

7.5.3. Eigenschaft des Personalmitglieds

Bei der Meldung werden Sie auch gebeten, die Eigenschaft des Personalmitglieds anzugeben. Der Arbeitgeber gibt bei „Art des Arbeitnehmers“ an, ob das eingestellte Personalmitglied:

- ein einfacher Arbeitnehmer ist (= Code OTH);
- zu einer Lehranstalt gehört (= Code TEA);
- ein Student ist (= Code STU);
- eine individuelle Berufsausbildung im Unternehmen absolviert (= Code IVT).
- ein Eingliederungspraktikum absolviert (= Code TRI).

7.5.3.1 Das Personal einer Unterrichtsanstalt

Als Personal der Lehranstalten gilt sowohl das Lehrpersonal als auch das administrative und technische Personal. Es betrifft nur die Personalmitglieder, die in der DmfAPPL mit dem Wert „E“ im Feld „Statut“ angegeben sind (siehe 8.3.3.9.).

7.5.3.2 Der Student

Ein Student ist jemand, der mit einem besonderen Arbeitsvertrag für Studenten eingestellt wird (siehe 3.3.2.1.). Für einen Studenten muss noch stets eine Dimona-Meldung vorgenommen werden. Dabei ist nicht relevant, ob der Student normale Sozialversicherungsbeiträge entrichten muss oder nicht. Nur die Art des Vertrags ist wichtig. Auch Studenten, die im Laufe eines Kalenderjahres an mehr als 50 Arbeitstagen eingestellt werden, sind in der Dimona-Meldung als Student anzugeben.

Für einen Student muss der Arbeitgeber in der Dimona – neben dem „Dienstantrittsdatum“ und dem „Dienstaustrittsdatum“ – pro Quartal die Anzahl der „geplanten“ Arbeitstage angeben, an denen der Student auf Basis des Studentenvertrags beschäftigt wird. Wenn der Studentenvertrag mehrere Quartale läuft, gibt es genauso viele Dimona wie Quartale während des laufenden Vertrags.



Beispiel:

Ein Student arbeitet vom 1. Februar bis 30. Mai jeden Samstag für eine lokale Verwaltung. Der Arbeitgeber reicht eine DimonaPPL-Meldung für das erste Quartal ein und gibt als Beginndatum den 1. Februar und als Enddatum den 31. März an, und für das zweite Quartal als Beginndatum den 1. April und als Enddatum den 30. Mai.

Der verringerte Solidaritätsbeitrag wird für die ersten 50 Tage gewährt, die in der Dimona angegeben wurden. Wenn sich beim Einreichen der DimonaPPL herausstellt, dass für den Studenten bereits mehr als 50 Tage in der Dimona angegeben wurden, erhält der Arbeitgeber darüber eine Meldung. Falls die Meldung über einen gesicherten Kanal eingereicht wird, wird auch die Anzahl Tage der Überschreitung des Kontingents mitgeteilt.



Beispiel:

Arbeitgeber A schließt am 15. Februar mit einem Studenten einen Vertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen während 45 Tagen im Juli und August und reicht am 16. Februar seine Dimona ein.
Arbeitgeber B unterzeichnet mit demselben Studenten am 30. März einen Studentenvertrag für eine Beschäftigung von 8 Tagen während des Osterurlaubs vom 31. März bis 15. April und reicht am 31. März seine Dimona ein. Arbeitgeber B erhält in der Anzeige seiner Dimona über den gesicherten Übermittlungsweg ein Signal, dass das Kontingent um 3 Tage überschritten wurde. Falls Arbeitgeber B dennoch beschließt, den Studenten für 8 Tage einzustellen, unterliegt er dem Solidaritätsbeitrag für 5 Tage und vollständigen Sozialversicherungsbeiträgen für die übrigen 3 Tage.

Der Arbeitgeber kann die Anzahl der geplanten Beschäftigungstage bis zum letzten Tag des Monats, auf den sich seine DmfAPPL bezieht, ändern. Das Studentenkontingent wird dann automatisch angepasst. Wenn die Anzahl der Tage in der Dimona geändert wird, nachdem die DmfAPPL desselben Meldequartals empfangen wurde, hat dies keinen Einfluss mehr auf das Studentenkontingent.

Es wird sehr empfohlen, in der Dimona die Anzahl der geplanten Arbeitstage so exakt wie möglich anzugeben und die Anzahl der Arbeitstage nur bei unvorhergesehenen Umständen zu ändern.

☐ Wenn ein Arbeitgeber A zu wenig Tage plant, ist es nicht ausgeschlossen, dass ein anderer Arbeitgeber B dieselben Tage in der Dimona meldet und so die Anzahl der übrigen Tage des Studentenkontingents verbraucht, bevor Arbeitgeber A seine Änderung übermittelt hat. Arbeitgeber A wird in diesem Fall den Solidaritätsbeitrag nicht mehr auf Tage anwenden können, die er unter Arbeitgeber B eingegeben hat.

☐ Wenn ein Arbeitgeber A zu viele Tage plant, werden der Student und Arbeitgeber B benachteiligt, da sie den Solidaritätsbeitrag nicht mehr für die Tage anwenden können, die Arbeitgeber A zu viel gemeldet hat.

Der verringerte Solidaritätsbeitrag wird für die ersten 50 Tage gewährt, die in der Dimona angegeben wurden. Wenn sich beim Einreichen der DimonaPPL herausstellt, dass für den Studenten bereits mehr als 50 Tage in der Dimona angegeben wurden, erhält der Arbeitgeber darüber eine Meldung. Falls die Meldung über einen gesicherten Kanal eingereicht wird, wird auch die Anzahl Tage der Überschreitung des Kontingents mitgeteilt.

Die Dimona für die Quartale, in denen der Student keine Leistungen erbringt oder nicht bezahlt wird, muss nicht geändert, sondern annulliert werden. Nur die Quartale, in denen mindestens ein Leistungstag oder entlohnter Arbeitstag übrig bleibt, werden in die Dimona übernommen. Es ist nicht möglich, „null“ geplante Arbeitstage in der Dimona anzugeben.

Für Studenten vergleicht das LSSPLV jedes Quartal die Anzahl der Arbeitstage, die in der Dimona angegeben wurden, mit der Anzahl der in der DmfAPPL angegebenen Arbeitstage. Wenn sich bei der Gegenprüfung herausstellt, dass die Anzahl der Arbeitstage in der Dimona für ein Quartal von der in der DmfAPPL für dasselbe Quartal angegebenen Anzahl Arbeitstage abweicht, wird der Saldo des Kontingents des Studenten für das Kalenderjahr automatisch in Student@work - 50days berichtigt (siehe 3.3.2.2.)

Die Anpassung des Studentenkontingents geschieht in den meisten Fällen jedoch erst, wenn die Quartalsangaben, die dem letzten Kalenderquartal entsprechen, für das der Arbeitgeber Tage in der Dimona gemeldet hat, verfügbar sind. Wenn ein Student einen Vertrag über die ersten drei Quartale des Jahres hat, kann die Anpassung auf Basis der DmfAPPL erst vorgenommen werden, wenn die DmfAPPL des dritten Quartals eingereicht wurde. Um die negativen Effekte zu vermeiden, ist es empfehlenswert, die Anzahl der geplanten Tage möglichst umgehend in der Dimona zu ändern und nicht auf die Anpassungen auf Basis der DmfAPPL zu warten.

Bei der Dienstantrittsmeldung ist der Beschäftigungsort des Studenten genau anzugeben, um die Inspektion der Sozialgesetze über den Beschäftigungsort zu informieren. Deshalb ist es äußerst wichtig, dass der korrekte Arbeitsplatz angegeben wird. Wird der Student nicht an der Adresse beschäftigt, die Sie dem LSSPLV als offizielle Adresse Ihrer Verwaltung genannt haben, müssen Sie den Ort melden, an dem der Student physisch beschäftigt sein wird. Wenn der Student an der offiziellen Adresse des Gesellschaftssitzes oder des öffentlichen Dienstes beschäftigt werden wird, gibt der Arbeitgeber dies an, ohne weitere Angaben ausfüllen zu müssen.

7.5.3.3 Die individuelle Berufsausbildung im Unternehmen

Ein Vertrag über eine individuelle Berufsausbildung im Unternehmen kann mit einem Arbeitssuchenden, der bei VDAB, Actiris oder FOREM eingetragen ist, abgeschlossen werden.

Die Ausbildung dauert mindestens einen Monat und höchstens sechs Monate. Der Arbeitssuchende erwirbt durch praktische Erfahrung berufliche Fähigkeiten und erhält eine Produktivitätsprämie (von VDAB, Actiris oder FOREM). Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, dem Betreffenden unmittelbar nach dem Ablauf der Ausbildung einen Arbeitsvertrag auszustellen.

Bei Ablauf der individuellen Berufsausbildung wird eine „Dimona im Dienst“ als einfacher (vertraglicher) Arbeitnehmer vorgenommen. Die Leistungen und der Lohn dieser vertraglichen Arbeitnehmer sind in der DMFAPPL anzugeben.

7.5.3.4 Das Eingliederungspraktikum

Ein Eingliederungspraktikum hat zum Ziel, einen gering qualifizierten Schulabgänger während der Berufseingliederungszeit mit dem Arbeitsmarkt vertraut zu machen. Das Eingliederungspraktikum beginnt frühestens am 156. Tag und spätestens am 310. Tag der Berufseingliederungszeit. Die Ausbildung dauert mindestens drei Monate und höchstens sechs Monate. Neben einer Praktikumsentschädigung vom LfA erhält der Praktikant vom Arbeitgeber eine monatliche Entschädigung von 200 EUR, die von Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist.

Bei Ablauf des Eingliederungspraktikums wird eine „Dimona im Dienst“ als einfacher (vertraglicher) Arbeitnehmer vorgenommen. Die Leistungen und der Lohn dieser vertraglichen Arbeitnehmer sind in der DmfAPPL anzugeben.

7.6. Was passiert ferner mit der Meldung?

Sobald die Dimona-Meldung beim LSSPLV eingeht, wird eine Empfangsbescheinigung verschickt. Diese Empfangsbescheinigung, die eine Nummer (= „**Empfangsbescheinigungsnummer**“) umfasst, wird auf dem gleichen Weg, auf dem die Meldung vorgenommen wurde, beschafft:

- per Internet: der Bericht wird wenige Sekunden nach dem Versand der Meldung auf dem Bildschirm angezeigt und bestätigt dem Web-Benutzer, dass die Meldung bei Übermittlung per Internet gut angekommen ist;
- per Batch oder strukturierte Berichte: das LSSPLV versendet den elektronischen Bericht mit der Ticketnummer (= Identifizierungsnummer der Datei) und dem Status der Datei (= akzeptiert oder abgelehnt je nach Lesbarkeit der Datei).

Die Empfangsbescheinigungsnummer gilt als Nachweis dafür, dass das LSSPLV die Dimona-Meldung gut erhalten hat. Anhand dieser Nummer kann die Originalmeldung zurückverfolgt werden.

Nach Eingang Ihrer Dimona-Meldung wird sie verarbeitet. So wird u. a. die Richtigkeit der Identifikationsangaben geprüft und jedem Dienstverhältnis eine eindeutige Nummer (= „**Dimona-Nummer**“) zugeordnet.

Bei einer Dienstantrittsmeldung über die Internet-Anwendung entspricht diese Nummer der der Empfangsbescheinigung. Beim Versand von Dimona-Meldungen per Dateiübertragung werden mehrere Dimona-Nummern erzeugt: eine Nummer je Beschäftigungsverhältnis, das in den strukturierten Bericht aufgenommen wurde.

Höchstens zehn Werktage später erhält die Verwaltung einen **Dimona-Bericht**, in dem die Daten der Angaben wiederholt, vervollständigt und/oder angepasst werden.

Der Dimona-Bericht gilt für den Arbeitgeber als gesetzlicher Nachweis über die korrekte Ausführung der Meldung.

Nach Empfang des Dimona-Berichts hat der Arbeitgeber fünf Werktage Zeit, um die im Bericht erwähnten Angaben anzufechten. Nach dieser Frist werden sie als endgültig betrachtet.

- Im Falle der Anfechtung muss eine Verwaltung seinen Aktenverwalter beim LSSPLV kontaktieren.

Hinweis:

Arbeitgeber, die einem Full-Service-Sekretariat angeschlossen sind, erhalten

- keinen Dimona-Bericht, wenn das Full-Service-Sekretariat die Dimona einreicht;
- einen Dimona-Bericht, wenn sie die Dimona selbst einreichen.

Arbeitgeber, die einem Dienstleister angeschlossen sind, erhalten immer einen Dimona-Bericht.

Wenn alle Dimona-Meldungen rechtzeitig und fehlerfrei eingereicht wurden, können der Arbeitgeber und das Full-Service-Sekretariat den Personalbestand jederzeit in einer gesicherten Umgebung abfragen. Jede Zeile im Personalbestand entspricht einer Dimona-Relation. Jede Dimona-Relation besteht aus einen oder mehreren Dimona-Meldungen, die für die Arbeitsbeziehung eingereicht wurden. Weitere Auskünfte über diesen Zugang finden Sie auf dem Portal der Portalsite der Sozialen Sicherheit abgefragt werden (<https://>) .

7.7. Zusätzliche Informationen über die Dimona-Meldung

Auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit verfügbar ist (<http://www.sociale-zekerheid.be/>) können die administrativen Anweisungen zur Dimona-Meldung abgefragt werden. Ferner verleiht diese Website unter anderem Zugang zum Dimona-Glossar (zur Vornahme der Meldung in Form strukturierter Berichte), zu einem Formkontrollprogramm (Überprüfung der von Ihnen erstellten strukturierten Berichte auf Formfehler) und einer Rubrik mit häufig gestellten Fragen.

8. Richtlinien zum Ausfüllen der multifunktionellen Meldung für provinziäle und lokale Verwaltungen (dmfappl)

8.1. Allgemeine Grundsätze der DmfAPPL

8.1.1. Einleitung

Wie der Name schon sagt, handelt es sich um eine multifunktionelle Meldung. Das heißt, dass die Meldung nicht nur dazu dient, die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf korrekte Weise zu berechnen. Die betreffenden Angaben werden gleichfalls durch die verschiedenen Einrichtungen verwendet, die für die Bezahlung von Entschädigungen und Beihilfen im Rahmen der Sozialen Sicherheit zuständig sind (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Pensionen, Berufskrankheiten und Familienbeihilfen).

Um dieser Vielzahl von Zielen gerecht zu werden, wurden alle Lohn- und Arbeitszeitdaten analysiert, die die verschiedenen Benutzer der DmfAPPL benötigen. Anschließend wurden sie funktionell unter einigen Codes zusammengefasst, wobei vom Grundprinzip ausgegangen wird, dass Angaben, die durch alle Benutzer auf die gleiche Weise behandelt werden, einem einzigen Code zugeordnet werden. So bleibt die Anzahl der Codes relativ beschränkt.



Es ist äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Hinweise möglichst genau befolgen. Wenn Sie Lohn- oder Arbeitszeitangaben falschen Codes zuordnen – auch wenn dies in einigen Fällen für die geschuldeten Beiträge keine Rolle spielt –, kann dies ernste Folgen für die sozialen Rechte der Arbeitnehmer haben.

8.1.2. Konzept der Meldung

Das Konzept der vierteljährlichen DMFAPPL beruht darauf, dass alle Daten auf dem Niveau des Arbeitnehmers gemeldet werden und die Beitragsberechnung (einschließlich der Beitragsermäßigungen) auf diesem Niveau erfolgt.

Die Meldung muss stets elektronisch erfolgen.

Die DmfAPPL ist wie folgt strukturiert

- Eine Meldung pro Verwaltung (= LSSPLV-Mitgliedsnummer/ZUD-Nummer), bei der **alle** Arbeitnehmer angegeben werden.
- Eine Gruppierung aller Daten nach Arbeitnehmern, die nur einmal identifiziert werden.
- Je Arbeitnehmer gibt es mindestens eine **Arbeitnehmerzeile**. Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge für diesen Arbeitnehmer berechnet werden und auf dem einige Angaben mitgeteilt werden müssen, die für das ganze Quartal gelten. Nur in Ausnahmefällen, in denen im Laufe des Quartals für den Arbeitnehmer verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen Sie mehrere Arbeitnehmerzeilen verwenden (beispielsweise wenn ein Personalmitglied auf Vertragsbasis im Laufe des Quartals definitiv ernannt wird, wenn ein bezuschusster Vertragsangestellter in der gleichen Verwaltung auch noch als freiwilliger Feuerwehrmann arbeitet).
- Je Arbeitnehmerzeile gibt es aber eventuell mehrere **Beschäftigungszeilen**. Dies ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben angefordert werden (z. B. ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle; ein Teilzeitarbeitnehmer, der zu 80% arbeitet, wechselt zu einer 50%-Regelung).



BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Verwaltung als bezuschusster Vertragsangestellter bis zum 30. April. Ab 1. Mai stellt ihn die gleiche Verwaltung auf Teilzeitbasis als Vertragsangestellten ein. Am 1. Juni wird dieser Arbeitsvertrag in einen Vollzeitvertrag geändert.

In der **DmfAPPL** wird dieser Arbeitnehmer wie folgt angegeben:

Er wird einmal als Person identifiziert.

Es werden zwei Arbeitnehmerzeilen erstellt: eine für die Leistungen als bezuschusster Vertragsangestellter und eine für die Leistungen als Vertragsangestellter (die Beiträge sind verschieden).

Die Lohn- und Leistungsangaben für den Zeitraum als bezuschusster Vertragsangestellter (April) werden auf einer Beschäftigungszeile angegeben. Die für diesen Zeitraum geschuldeten Beiträge (zu einem ermäßigten Beitragsprozentsatz) werden für diese Löhne berechnet.

Die Lohn- und Leistungsangaben für den Zeitraum als Angestellter (Mai–Juni) werden über zwei Beschäftigungszeilen aufgeteilt. Die für diesen Zeitraum geschuldeten Beiträge werden für den gesamten Zeitraum berechnet (die Beiträge sind nämlich für die Teilzeit- und Vollzeitleistungen als Vertragsangestellter gleich).



Wie aus dem Beispiel hervorgeht, basiert das Meldeprinzip auf der Verwendung von **Arbeitnehmerzeilen** und innerhalb dieser Arbeitnehmerzeilen von **Beschäftigungszeilen**.

Die betreffenden Verwendungsprinzipien werden im Folgenden ausführlich erläutert.

8.1.3. Meldung mit einer Internetanwendung oder mit strukturierten Berichten

Die Meldung kann auf zwei völlig unterschiedliche Arten vorgenommen werden:

Kleinere Verwaltungen können ihre Meldung über eine interaktive Webanwendung der Portalsite der Sozialen Sicherheit durchführen (<http://>). Diese Anwendung hat eine Online-Hilfe, die der Arbeitgeber beim Ausfüllen der Meldung konsultieren kann.

Verwaltungen, die viel Personal beschäftigen, oder Rechenzentren, die zahlreiche Meldungen vornehmen müssen, können ihre Meldung mittels strukturierter Berichte einreichen (Batch oder Dateiübertragung per FTP und SFTP).

Zu dieser Meldeform finden Sie technische Informationen im Glossar (https://www.socialsecurity.be/site_de/home_default.htm), das auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit abgefragt werden kann,

Die Absender sind verpflichtet, die strukturierten Berichte unabhängig von ihrer Form mit einer digitalen Signatur zu versehen. Diese Signatur erfolgt in Form eines digitalen Zertifikats, das sowohl bei Belgacom als auch bei GlobalSign beantragt werden kann.

8.2. Der Arbeitgeber

Das Arbeitgeberrepertorium enthält die Erkennungsangaben der Zentralen Unternehmensdatenbank. Eine eindeutige Erkennungsnummer wird jeder lokalen und provinziellen Verwaltung infolge des Gesetzes vom 16.01.2003 zur Schaffung einer Zentralen Unternehmensdatenbank (ZUD), zur Modernisierung des Handelsregisters und zur Schaffung von zugelassenen Unternehmensschaltern zugewiesen.

Das Arbeitgeberrepertorium Ihrer Verwaltung kann auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit abgefragt werden (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/empdir/index.htm). Es gibt zwei Abfragemöglichkeiten: eine begrenzte Abfrage, die für jeden zugänglich ist, und eine vollständige Abfrage, die nur für die Benutzer zugänglich ist, die einen gesicherten Zugriff auf die Portalsite haben.

Die einheitliche Unternehmensnummer wird zur Identifikation der dreimonatlichen Sozialversicherungsmeldung verwendet.

8.3. Arbeitnehmerzeile und Beschäftigungszeilen

8.3.1. Einleitung

Jeder Arbeitnehmer wird in der Quartalsmeldung als Person nur einmal identifiziert (im Prinzip sind alle Personen, die Sie über DIMONA als bei Ihnen beschäftigte Arbeitnehmer gemeldet haben, in Ihrem elektronischen Personalverzeichnis enthalten). Auch Personalmitglieder, die während eines Quartals keine Leistungen erbracht haben und keinen Lohn erhalten haben (zum Beispiel freiwillige Feuerwehrleute, die nicht aufgerufen wurden), sind in der DmfAPPL anzugeben. **Wenn Sie die Meldung über die interaktive Anwendung auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit einreichen, werden all diese Personen identifiziert. Sie müssen sie deshalb nicht immer wieder neu identifizieren.** Nur die Betreuer, für die keine DIMONA-Meldung vorgenommen wird und die nicht in das Personalregister aufgenommen wurden, müssen auf der DmfAPPL immer wieder angegeben werden.

Die Identifikation eines Arbeitnehmers erfolgt anhand der Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit (ENSS). Die zuletzt bekannte ENSS gilt als einheitliche, zentrale Angabe zur Identifikation des Arbeitnehmers.

Pro Arbeitnehmer ist mindestens eine „**Arbeitnehmerzeile**“ zu verwenden..
Dies ist das Niveau, auf dem die Beiträge berechnet werden.

Nur dann, wenn für den Arbeitnehmer im Laufe des Quartals verschiedene Beitragsprozentsätze anwendbar sind, müssen mehrere Arbeitnehmerzeilen verwendet werden.

Pro Arbeitnehmerzeile müssen stets eine oder mehrere „**Beschäftigungszeilen**“ verwendet werden. Die Beschäftigungszeile ist das Niveau, auf dem die Lohn- und Arbeitszeitangaben abgefragt werden.

8.3.2. Die Arbeitnehmerzeile

Wie angegeben, gibt es je Arbeitnehmer mindestens eine Arbeitnehmerzeile.

Wenn sich die Arbeitnehmerkennzahl eines Arbeitnehmers im Laufe eines Quartals ändert oder wenn er mehrere Arbeitnehmerkennzahlen hat (d. h. bei unterschiedlichen Beitragsprozentsätzen), dann ist mehr als eine Arbeitnehmerzeile zu erstellen. In diesem Fall müssen die erforderlichen Angaben pro Arbeitnehmerzeile gemeldet werden.

Im Kern ist die Arbeitnehmerzeile das Niveau, auf dem die Beiträge zur Sozialen Sicherheit berechnet werden. Das heißt, dass – auch wenn die Lohn- und Arbeitszeitangaben im Laufe des Quartals weiter aufgeschlüsselt werden müssen – die Beiträge auf Basis der Gesamtheit der Löhne berechnet werden, die sich auf eine Arbeitnehmerzeile beziehen.

Die folgenden Angaben müssen Sie nur einmal pro Arbeitnehmerzeile mitteilen, auch dann, wenn für diese Arbeitnehmerzeile verschiedene Beschäftigungszeilen zu verwenden sind.

8.3.2.1. Arbeitgeberkategorie

Die Arbeitgeberkategorie zeigt an, welche Urlaubsregelung der Arbeitgeber für sein Vertragspersonal anwendet und welcher Pensionsregelung seine definitiv ernannten Arbeitnehmer beigetreten sind.

Die angegebene Arbeitgeberkategorie ist daher mit dafür bestimmend, welche Beitragssätze für die Lohnbestandteile gelten. Es gelten höhere Sozialversicherungsbeiträge für die Vertragsarbeitnehmer, die in den Genuss der Urlaubsregelung des Privatsektors kommen. Pensionsbeiträge werden dem LSSPLV für die definitiv ernannten Personalmitglieder geschuldet, die dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV angeschlossen sind.

Die Liste mit den Arbeitgeberkategoriecodes des LSSPLV finden Sie in Anlage 29 des Glossars. In der DmfAPPL können folgende 12 Arbeitgeberkategorien angegeben werden:

Arbeitgeberkategorie	Beschreibung
951	Vertragspersonal – Urlaubsregelung Privatsektor und Arbeitsunfallregelung öffentlicher Sektor
952	Vertragspersonal – Urlaubsregelung öffentlicher Sektor und Arbeitsunfallregelung öffentlicher Sektor
958	Besondere Kategorien
959	Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind
971	Endgültig ernannte Personalmitglieder – solidarischer Pensionsfonds – ehemaliger gemeinsamer Pensionsfonds
972	Endgültig ernannte Personalmitglieder – solidarischer Pensionsfonds – ehemaliges System der Neumitglieder + Mitglieder nach dem 31.12.2011 mit hohem Prozentsatz
973	Endgültig ernannte Personalmitglieder – solidarischer Pensionsfonds – lokale Polizei
974	Endgültig ernannte Personalmitglieder – solidarischer Pensionsfonds – Mitglieder nach dem 31.12.2011 mit niedrigem Prozentsatz
975	Endgültig ernannte Personalmitglieder – eigene Pensionsregelung – eigene Pensionsregelung und Vorsorgeeinrichtung
976	Endgültig ernannte Personalmitglieder – solidarischer Pensionsfonds – ehemalige Vorsorgeeinrichtung mit spezifischem Beitragssatz
981	Vertragspersonal – Urlaubsregelung Privatsektor und Arbeitsunfallregelung Privatsektor
982	Vertragspersonal – Urlaubsregelung öffentlicher Sektor und Arbeitsunfallregelung Privatsektor

Für die vertraglich angestellten Arbeitnehmer sind die Werte 951, 952 und 982 zu verwenden.

Für die definitiv ernannten Personalmitglieder sind die Werte 971 bis 976 zu verwenden.

Der Wert 958 („Besondere Kategorien“) ist für Studenten, Betreuer, Diener des Kultes und Vertreter des zentralen Freigeistigen Rates, lokale Mandatsträger, Künstler und Tageseltern zu verwenden.

Der Wert 959 darf nur bei den „Arbeitnehmern, die nicht mehr im Dienst sind“ und für den Solidaritätsbeitrag, der für ein Betriebsfahrzeug geschuldet wird, verwendet werden. Für diese Arbeitnehmer können nur noch bestimmte Sonderbeiträge geschuldet werden (siehe 8.7.1.).

8.3.2.2. Arbeitnehmerkennzahl

Die Arbeitnehmerkennzahl identifiziert den Arbeitnehmertyp und bestimmt – gemeinsam mit der Arbeitnehmerkategorie – die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge. Es gibt verschiedene Arbeitnehmerkennzahlen für Vertragsangestellte, Vertragsarbeiter, bezuschusstes Vertragspersonal, definitiv ernannte Personalmitglieder, freiwillige Feuerwehrleute.

Die vollständige Liste der Arbeitnehmerkennzahlen der DmfAPPL finden Sie in der folgenden Tabelle. Es gibt keine Arbeitnehmerkennzahl für Praktikanten mit einer individuellen Berufsausbildung im Unternehmen und für Freiwillige. Die erste Gruppe muss jedoch eine DIMONA-Meldung vornehmen, aber nicht auf der DmfAPPL angegeben werden. Für die Freiwilligen müssen Sie keine DIMONA-Meldung und ebenso wenig eine DmfAPPL vornehmen.

Normale Beiträge

Beschreibung der Codes in der DmfAPPL	Arbeitnehmerkennzahl in der DmfAPPL
Handarbeiter mit Arbeitsvertrag	101
Vertragliche Handarbeiter, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die (freiwillige) Viertagewoche entschieden hat, eingestellt werden	102
Vertragliche Handarbeiter - Gewerkschaftsabgeordnete	103
Vertragliche Handarbeiter - Behinderte in einer beschützten Werkstätte	104
Praktikanten im Hinblick auf eine definitive Ernennung – Sozialversicherungsregelung Vertragspersonal – Handarbeiter	109
Handarbeiter - BVA	114
Handarbeiter – BVA – PROJEKTE	112
Handarbeiter – BVA – öffentliche Behörden	113
Handarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60 § 7 des Gesetzes vom 08.07.1976 über ÖSHZ,	121
Handarbeiter – Jugendliche bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Art. 5bis des KE vom 28.11.1969	131
Handarbeiter - Jugendliche bis zum 4. Quartal des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden, mit einem anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung – Art. 4 des KE vom 28.11.1969	133
Geistesarbeiter mit Arbeitsvertrag	201
Vertragliche Handarbeiter, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die (freiwillige) Viertagewoche entschieden hat, eingestellt werden	202
Vertragliche Geistesarbeiter - Gewerkschaftsabgeordnete	203
Vertragliche Handarbeiter - Behinderte in einer beschützten Werkstätte	204
Praktikanten im Hinblick auf eine definitive Ernennung – Sozialversicherungsregelung Vertragspersonal – Geistesarbeiter	209
Geistesarbeiter - BVA	214
Geistesarbeiter BVA – PROJEKTE	212
Geistesarbeiter - BVA – öffentliche Behörden	213
Geistesarbeiter, eingestellt im Rahmen von Art. 60 §7 des Gesetzes vom 08.07.1976 über ÖSHZ,	221

Handarbeiter – Jugendliche bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem sie 18 werden – Art. 5bis des KE vom 28.11.1969	231
Geistesarbeiter – Jugendliche bis zum 4. Quartal des Kalenderjahrs, in dem sie 18 werden, die mit einem anerkannten Vertrag für sozialberufliche Eingliederung beschäftigt sind – Art. 4 des KE vom 28.11.1969	233
Ärzte mit Arbeitsvertrag in Ausbildung zum Facharzt – Art. 15bis des KE vom 28.11.1969	251
Ärzte mit Arbeitsvertrag freigestellt auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969	252
Definitiv Ernannte (inkl. der sozialversicherungspflichtigen Ärzte, die Anspruch auf eine staatliche Pension haben)	601
Endgültig ernannte Personalmitglieder - Gewerkschaftsabgeordnete	603
Endgültig ernannte Personalmitglieder - Behinderte in einer geschützten Werkstätte	604
Praktikanten im Hinblick auf eine definitive Ernennung – Urlaubsregelung Privatsektor	608
Praktikanten im Hinblick auf eine definitive Ernennung – Urlaubsregelung öffentlicher Sektor	609
Definitiv ernannte Ärzte – sozialversicherungspflichtig und ohne Anspruch auf eine staatliche Pension	642
Definitiv ernannte Ärzte, freigestellt auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969 und mit Anspruch auf eine staatliche Pension	651
Definitiv ernannte Ärzte, freigestellt auf der Grundlage von Art. 1, § 3 des Gesetzes vom 27.06.1969 und ohne Anspruch auf eine staatliche Pension	652
Betreuer und Animatoren im Sozial- und Kulturbereich, freigestellt kraft Art. 17 des KE vom 28.11.1969	702
Diener des Kultes oder Delegierte des Zentralen Freigeistigen Rates – Art. 13 des KE vom 28.11.1969	711
Nicht geschützte lokale Mandatsträger – Artikel 19 § 4 des neuen Gemeindegesetzes	721
Nicht geschützte lokale Mandatsträger	722
Freiwillige Feuerwehrleute – Handarbeiter	731
Freiwillige Feuerwehrleute – Geistesarbeiter	732
Künstler	741
Tageseltern	761

Sonderbeitrag für Studenten

Beschreibung der Codes in der DmfAPPL	Arbeitnehmerkennzahl in der DmfAPPL
Studenten, freigestellt auf der Grundlage von Art. 15bis des KE vom 28.11.1969	701

Sonderbeitrag für Arbeitslose mit Betriebsprämie

Beschreibung der Codes in der DmfAPPL	Arbeitnehmerkennzahl in der DmfAPPL
Arbeitslose mit Betriebsprämie	771

Sonderbeitrag für entlassene statutarische Arbeitnehmer

Beschreibung der Codes in der DmfAPPL	Arbeitnehmerkennzahl in der DmfAPPL
Beitrag für entlassenes statutarisches Personal – System der KIV-Entschädigungen	671
Beitrag für entlassenes statutarisches Personal – Arbeitslosenregelung	672

8.3.2.3. Die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge

In der DmfAppl wird zwischen einer Arbeitnehmerkennzahl und einer Arbeitnehmerkennzahl Beiträge unterschieden. Während eine **Arbeitnehmerkennzahl** auf eine Kategorie von Arbeitnehmern verweist, dient eine **Arbeitnehmerkennzahl Beiträge** dazu, die Beitragskategorie eines Arbeitnehmers zu berechnen.

Die geschuldeten Beiträge eines Arbeitnehmers werden berechnet anhand:

- der Arbeitgeberkategorie,
- der Arbeitnehmerkennzahl,
- der etwaigen Beitragsermäßigungen (siehe unten).

Die Kombination einer Arbeitgeberkategorie und einer Arbeitnehmerkennzahl erzeugt eine oder mehrere **Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge**. An jede Arbeitnehmerkennzahl Beiträge ist ein fester Beitragsprozentsatz gekoppelt.

Alle **Entlohnungen**, für die der gleiche Beitrag mit dem gleichen Beitragsprozentsatz geschuldet wird, werden der gleichen Arbeitnehmerkennzahl Beiträge zugewiesen. Anhand aller Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge, an die die Zahlungen gekoppelt sind, werden die geschuldeten Beiträge eines Arbeitnehmers in einem Quartal berechnet.

Alle Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge werden in der strukturierten Anlage 28 angegeben. Es wird zwischen sieben Kategorien unterschieden:

- Normale Beiträge zur sozialen Sicherheit (gekoppelt an eine Arbeitnehmerkennzahl)
 - 101, 102, 103, 104, 114, 121, 131 und 133 = Handarbeiter mit Arbeitsvertrag,
 - 201, 202, 203, 204, 214, 221, 231, 233, 251, 131 und 252 = Geistesarbeiter mit Arbeitsvertrag,
 - [1608, 609 = auf Probe Ernante](#),
 - 601, 603, 604, 642, 651 und 652 = definitiv Ernante,
 - 702, 711, 721, 722, 731, 732, 741 und 761 = besondere Kategorien,
 - 701 = Studenten,
 - 771 = Arbeitslose im System der Arbeitslosen mit Betriebsprämie (SAB);
 - 671 und 672 = entlassene statutarische Arbeitnehmer.
- Pensionsbeiträge für definitiv ernannte Personalmitglieder
 - 301 = Basispensionsbeitrag – solidarischer Pensionsfonds – ehemalige gemeinsame Pensionsregelung;
 - 302 = Basispensionsbeitrag – solidarischer Pensionsfonds – ehemaliges System der Neumitglieder + Mitglieder nach dem 31.12.2011 mit hohem Prozentsatz;
 - 303 = Basispensionsbeitrag – solidarischer Pensionsfonds – lokale Polizei;
 - 304 = Basispensionsbeitrag – solidarischer Pensionsfonds – Mitglieder nach dem 31.12.2011 mit niedrigem Prozentsatz;
 - 306 – Basispensionsbeitrag – solidarischer Pensionsfonds – ehemalige Vorsorgeeinrichtung mit spezifischem Beitragssatz.
- Zusätzliche und besondere Beiträge für den sozialversicherungspflichtigen Lohn
 - 842 = Beitrag Zusatzpensionsregelung Vertragspersonal;
 - 843 = Beitrag Zusatzpensionsregelung Vertragspersonal – besondere Regelungen;
 - [1844 = Beitrag Zusatzpensionsregelung Vertragspersonal](#),
 - 845 = Beitrag für den Kollektiven Sozialdienst des LSSPLV,
 - 846 = Beitrag für den Kollektiven Sozialdienst der Polizei,
 - 847 = Beitrag für den Kollektiven Sozialdienst - Flandern,
 - 855 = Arbeitslosenbeitrag von 1,69 %,
 - 856 = besonderer Beitrag für die soziale Sicherheit;
 - 857 = Arbeitslosenbeitrag von 1,60 %
- Zusätzliche und besondere Beiträge für bestimmte Entschädigungen
 - 861 = Solidaritätsbeitrag auf Gewinnbeteiligungen,
 - 862 = Solidaritätsbeitrag auf Vorteile wegen Zurverfügungstellung eines Firmenwagens,
 - 864 = Sonderbeitrag für direkte Zahlungen einer außergesetzlichen Pension an ehemalige Arbeitnehmer;

- 865 = Sonderbeitrag auf die Einzahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension im Rahmen eines Unternehmensplans;
- 867 = besonderer Zusatzbeitrag von 1,50 % für Zahlungen einer außergesetzlichen Pension über einen Betrag von mehr als 30.000 Euro (nicht-indexiert);
- 870 = Beitrag auf doppeltes Urlaubsgeld außer den lokalen Mandatsträgern und dem vertraglich angestellten Polizeipersonal,
- 871 = Beitrag auf doppeltes Urlaubsgeld außer den lokalen Mandatsträgern und dem vertraglich angestellten Polizeipersonal,
- 889 = Solidaritätsbeitrag für durch den Arbeitgeber erstattete Verkehrsbußen.
- Erstattete Beiträge für Gewerkschaftsabgeordnete
 - 894 = Pensionsbeiträge für definitiv ernannte Personalmitglieder,
 - 896 = Arbeitslosenbeitrag von 1,69 %,
 - 897 = normale Beiträge zur sozialen Sicherheit.
- Beiträge für Berufskrankheiten
 - 898 = Beiträge auf Entschädigungen für den Zeitraum zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit infolge einer anerkannten Berufskrankheit.
- Beiträge für einen Arbeitslosen im System der Arbeitslosen mit Betriebsprämie (SAB)
 - 872 = ermäßigter besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB im gemeinnützigen Sektor – Beginn ab 01.04.2012;
 - 873 = besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB – Beginn ab 01.04.2012;
 - 874 = ermäßigter besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB während der Periode der Anerkennung als Unternehmen in Umstrukturierung – Beginn ab 01.04.2012;
 - 879 = besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB – Beginn vor dem 1-4-2010;
 - 880 = ermäßigter besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB im gemeinnützigen Sektor – Beginn vor dem 01.04.2012;
 - 881 = besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB – Beginn zwischen dem 01.04.2010 und dem 31.03.2012;
 - 882 = ermäßigter besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten;
 - 884 = ermäßigter besonderer Arbeitgeberbeitrag SAB während einer Periode der Anerkennung als Unternehmen in Umstrukturierung – Beginn zwischen dem 01.04.2010 und dem 31.03.2012;
 - 886 = persönliche Einbehaltung SAB.
- Befreiung von Beiträgen
 - 899 = Entschädigungen, die vollständig von Beiträgen freigestellt sind.



Beispiele

Das Tarifgehalt eines definitiv ernannten Arbeitnehmers (Arbeitnehmerkennzahl 601), der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der dem solidarischen Pensionsfonds (ehemaliger Pool 1) beigetreten ist, ist an die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 601 (Sozialversicherungsbeiträge = 19,02 %) und die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 301 (Pensionsbeiträge = 32,50%) gekoppelt.

Das Gehalt eines Geistesarbeiters mit Arbeitsvertrag (Arbeitnehmerkennzahl 201), der bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der dem Urlaubssystem des Privatsektors beigetreten ist und mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, ist an die Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 201 (Sozialversicherungsbeiträge = 42,33 %) und die Arbeitnehmerkennzahl 855 (Arbeitslosenbeitrag 1,69 %) gekoppelt.

8.3.2.4. Beginn- und Enddatum des Quartals

Das Beginn- und Enddatum des Quartals bezieht sich stets auf **das gesamte Quartal** und darf nicht mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile verwechselt werden (siehe 8.3.3.1).

Das heißt, als Beginndatum – auch dann wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst antritt – wird das Beginndatum des Quartals **und nicht das Datum, an dem der Arbeitnehmer seinen Dienst angetreten hat**, angegeben.

Beginn- und Enddatum entsprechen immer dem ersten Tag (01.01., 01.04., 01.07., 01.10.) bzw. dem letzten Tag (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.) des gesetzlichen Quartals.

8.3.2.5. Der Begriff Grenzgänger

Dieses Feld muss nur ausgefüllt werden, wenn der Arbeitnehmer über den Steuerstatus eines **Grenzgängers** verfügt.

Nur Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, können die Eigenschaft eines „Grenzgängers“ haben. Nur sie können noch von der Lohnsteuer auf ihr Urlaubsgeld in Belgien befreit werden und ihre Steuern in dem Land zahlen, in dem sie wohnen. Für Arbeiter, die in der französischen Grenzregion wohnen, muss deshalb das Feld „Grenzgänger“ der Arbeitnehmerzeile ausgefüllt werden, sofern sie den vom FÖD Finanzen vorgegebenen Bedingungen entsprechen. Die Angabe muss nicht mehr angegeben werden, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr das Statut eines Grenzgängers hat (beispielsweise, wenn der Grenzgänger aus der Grenzregion auszieht).

8.3.3. Die Beschäftigungszeile



Die Beschäftigungszeile ist innerhalb der DmfAPPL ein wichtiges Konzept, weil auf diesem Niveau die Lohn- und Arbeitszeitangaben des Arbeitnehmers den verschiedenen Anstalten, die diese Angaben benutzen, bekannt sein müssen.

Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Sie die folgenden Aufschlüsselungsregeln strikt einhalten.

Wenn die Angaben nicht oder nicht korrekt aufgeschlüsselt werden, wirkt sich dies zwar nicht auf die geschuldeten Beiträge aus; es kann jedoch weitreichende Folgen für die korrekte Berechnung der sozialen Leistungen des Arbeitnehmers haben.

Hinweis: In den meisten Fällen werden sich Beschäftigungszeilen in der Zeit folgen. Das muss aber nicht unbedingt der Fall sein. Es ist gleichfalls möglich, dass sich ein Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber zum gleichen Zeitpunkt in zwei „Beschäftigungsregelungen“ befindet (z. B. beginnt ein Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag von 15 Stunden pro Woche, in einer bestimmten Periode erhält er zusätzlich einen Vertrag für 10 Stunden pro Woche).

Folgende Angaben müssen Sie für jede Beschäftigungszeile mitteilen. Sobald sich eine der u. a. Angaben ändert, muss eine neue Beschäftigungszeile begonnen werden.

8.3.3.2. Vier wichtige Hinweise

Vertragsbruchentschädigung

Die Lohn- und Leistungsangaben, die sich auf eine Entschädigung beziehen, die wegen der unrechtmäßigen Kündigung des Arbeitsvertrags oder wegen einseitiger Beendigung der statutarischen Anstellung gezahlt wird, müssen **stets** auf separaten Beschäftigungszeilen eingegeben werden (d. h. getrennt von den Angaben, die sich auf die Periode beziehen, in der der Vertrag erfüllt wurde).

Die Meldung der Vertragsbruchentschädigungen (= Lohncode 130 oder 132) ist gegebenenfalls zu gliedern: Der Teil, der sich auf das Quartal bezieht, in dem der Vertrag aufgelöst wurde, der Teil, der sich auf die übrigen Quartale des laufenden Kalenderjahres bezieht, und der Teil, der sich auf die folgenden Kalenderjahre bezieht, sind jeweils auf verschiedenen Beschäftigungszeilen anzugeben.

Das Beginn- und Enddatum dieser Beschäftigungszeilen sind das Beginn- und Enddatum der durch die Vertragsbruchentschädigung gedeckten Perioden.



Ein Beispiel:

Ein Angestellter wird am 31-8-2005 entlassen und hat Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung von 18 Monaten. In diesem Fall geben Sie seine Gehalts- und Leistungsangaben in der Meldung für das dritte Quartal 2005 auf fünf separaten Beschäftigungszeilen an.

- **Zeile 1:** Angaben für den Zeitraum, in dem gearbeitet wurde, d.h. vom 01.07.2005 bis 31.08.2005 (selbstverständlich in der Annahme, dass dieser Zeitraum nicht in mehrere Beschäftigungszeilen aufgeteilt werden muss).
- **Zeile 2:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 1-9-2005 bis 30-9-2005.
- **Zeile 3:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 1-10-2005 bis 31-12-2005.
- **Zeile 4:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 1-1-2006 bis 31-12-2006.
- **Zeile 1:** die Angaben in Bezug auf die Vertragsbruchentschädigung für den Zeitraum vom 01.01.2007 bis 28.02.2007 (Enddatum des durch die Entschädigung gedeckten Zeitraums).

Feiertage nach dem Ende des Arbeitsvertrags

Wenn ein Arbeitsvertrag endet und der Arbeitgeber infolge der Gesetzgebung über die Feiertage¹ (#note) den Lohn für einen Feiertag zahlen muss, der nach dem Enddatum des Arbeitsvertrags fällt, wird dieser Tag mit Leistungscode 1 (siehe 8.5.3.2) **in der Meldung für das Quartal angegeben, in dem der Arbeitsvertrag endet**, unabhängig davon, ob dieser Feiertag in das gleiche bzw. darauffolgende Quartal fällt.

(¹ (1 Nur provinzielle und lokale Verwaltungen, die medizinische, prophylaktische oder hygienische Hilfe leisten, fallen unter das Gesetz vom 04.01.1974.)

Der Feiertag wird mit anderen Worten angegeben, als ob er in den normalen Beschäftigungszeitraum fallen würde, **wobei sich das Enddatum der Beschäftigungszeile nicht ändert.**

Aufeinanderfolgende Verträge

Wenn ein Arbeitnehmer nacheinander mit verschiedenen Arbeitsverträgen eingestellt wird, muss stets eine neue Beschäftigungszeile verwendet werden und müssen die Lohn- und Leistungsangaben pro Zeile aufgeschlüsselt werden.

Falls verschiedene Verträge aufeinanderfolgen, **ohne dass sich zwischen den Verträgen andere als normale Ruhetage befinden**, dürfen die Lohn- und Leistungsdaten der verschiedenen Verträge auf einer Beschäftigungszeile zusammengefasst werden. Dies ist nur dann **gestattet**, wenn die verschiedenen Verträge die gleichen Merkmale besitzen. Das heißt u. a., dass für die verschiedenen Verträge die Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson identisch sein müssen, nicht nur das Verhältnis zwischen beiden.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet mit drei aufeinander folgenden Verträgen von je einem Monat. Im ersten Monat fällt er unter eine 19/38-Stunden-Regelung, danach unter eine 18,5/37-Stunden-Regelung und schließlich erneut unter eine 19/38-Stunden-Regelung.

In diesem Fall sind drei Beschäftigungszeilen zu verwenden, eine für die Lohn- und Leistungsdaten des ersten Monats, eine für die Daten des zweiten Monats und eine für die Daten des letzten Monats.

Abwesenheiten statutarischer Personalmitglieder

Die für die Berechnung der Pension für den öffentlichen Dienst zuständige Einrichtung muss alle Abwesenheiten während der Laufbahn eines definitiv ernannten Personalmitglieds identifizieren können.

Für statutarische Personalmitglieder sind verschiedene gesetzliche Formen der Abwesenheit möglich, die für vertragliche Arbeitnehmer nicht anwendbar sind, die sich aber alle auf die Berechnung der Pension der definitiv ernannten Personalmitglieder auswirken können.

Eine Reihe von Codes im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ können nur zur Angabe der Abwesenheit statutarischer Personalmitglieder verwendet werden und ermöglichen - zusammen mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigung, auf die sie Bezug nehmen, und dem Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche des Personalmitglieds – die genaue Festlegung der Art der Abwesenheit, der Periode, auf die sie sich auswirkt und ihre Bedeutung (das Volumen der Abwesenheit im Arbeitsstundenplan).

Bei einer begrenzten Zahl vollständiger Abwesenheiten kommt es jedoch auch vor, dass eine Abwesenheit keine genau festgelegte Periode ist, sondern dass sie sich in Tagen oder Teilen von Tagen über einen bestimmten Zeitraum verteilt. Um solche Situationen identifizieren zu können, ohne dass die Zahl der Beschäftigungszeilen erhöht werden muss, dürfen für die jeweiligen Abwesenheiten die verteilten Tage unter einem einzigen Leistungscode auf der Leistungszeile erfasst werden.

Nur lokale und provinziale Verwaltungen, die medizinische, prophylaktische oder hygienische Hilfe leisten, fallen unter das Gesetz vom 04.01.1974.

8.3.3.1. Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile

Das Beginndatum der Beschäftigungszeile ist das Beginndatum des Zeitraums, auf den sich die Angaben beziehen, die auf diesem Niveau mitgeteilt werden. Wenn keine Veränderung in der Beschäftigung eintrat, ist dies ein Datum, das vor dem Beginn des laufenden Quartals liegt. Wenn seit dem Dienstantritt des Arbeitnehmers kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wurde, ist das Beginndatum der Beschäftigungszeile mit dem Dienstantrittsdatum identisch.

Diese Termine dürfen Sie deshalb nicht mit dem Beginn- und Enddatum verwechseln, die auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile verlangt werden und sich stets auf das laufende Quartal beziehen.



Für jede Beschäftigungszeile müssen Sie für jedes Quartal ausdrücklich das **Beginndatum** angeben. Wenn während oder am letzten Tag des Quartals eine Beschäftigung endet (z. B. ein Vollzeitmitarbeiter ein Teilzeitarbeiter wird), ist auch das **Enddatum** dieser Beschäftigungszeile anzugeben.

Für Stadtführer, Hostessen, Models usw., die mit kurzen Verträgen beschäftigt werden, muss in der Quartalsmeldung für jeden Vertrag eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden. Als Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile werden das tatsächliche Dienstan- und -austrittsdatum angegeben.

8.3.3.3. Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung (Arbeitssystem)

Hier geben Sie eine Ziffer an, die mit der Anzahl der Tage pro Woche übereinstimmt, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet (**ungeachtet der Anzahl der Stunden pro Tag**).

Es gibt einen wesentlichen Unterschied zwischen der Weise, wie diese Ziffer für feste bzw. für variable Arbeitsregelungen bestimmt wird. Eine feste Arbeitsregelung ist ein System, in dem in jeder Woche die gleiche Anzahl von Tagen zählt, an denen gearbeitet werden muss. Bei einer variablen Arbeitsregelung wird ein Durchschnitt über verschiedene Wochen verwendet.



Beispiel 1:

Es wird davon ausgegangen, dass Ihr Arbeitnehmer jede Woche fünf Tage arbeitet, von Montag bis Freitag.

In diesem Fall handelt es sich um eine feste Arbeitsregelung.



Beispiel 2:

Ihr Arbeitnehmer arbeitet in jeder Woche vier Tage (dabei macht es nichts aus, ob dies in jeder Woche die gleichen Tage sind oder nicht).

In diesem Fall handelt es sich um eine feste Arbeitsregelung.

Aber:



Beispiel 3:

Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einer Regelung, die über eine Periode von zwei Wochen betrachtet wird. In der einen Woche arbeitet er sechs Tage, während er in der nächsten Woche nur vier Tage arbeiten muss.

In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.



Beispiel 4:

Ihr Arbeitnehmer arbeitet in einem Schichtsystem, das über eine Periode von vier Wochen läuft – in den ersten drei Wochen arbeitet er sechs Tage, in der vierten Woche arbeitet er nur an zwei Tagen.

In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.



Beispiel 5:

Ihr Teilzeitarbeitnehmer arbeitet in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei volle Tage.

In diesem Fall handelt es sich um eine variable Arbeitsregelung.

Nachdem festgestellt wurde, gemäß welcher Arbeitsregelung Ihr Arbeitnehmer beschäftigt ist, muss die tatsächliche Anzahl der Tage der Arbeitsregelung angegeben werden. Die folgenden Regeln müssen angewandt werden, um die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung zu bestimmen.

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer festen Arbeitsregelung (eine feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie die Anzahl der Tage an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer in jeder Woche arbeitet. Dabei spielt es keine Rolle, wie viele Stunden Ihr Arbeitnehmer an einem bestimmten Tag arbeitet: Es muss sich nur jede Woche um eine gleiche Anzahl von Tagen handeln.

Die Anzahl der Tage pro Woche ist deshalb stets eine ganze Zahl (1, 2, 3, 4, 5, 6 oder 7).

Ihr Arbeitnehmer arbeitet gemäß einer variablen Arbeitsregelung (eine nicht feste Anzahl von Tagen pro Woche):

In diesem Fall geben Sie den Durchschnitt der Anzahl der Tage pro Woche an, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet.

Wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der in einer variablen Regelung mit einem Zyklus arbeitet, wird die durchschnittliche Anzahl der Tage festgestellt, wobei die Tage berücksichtigt werden, die während des gesamten Arbeitszyklus zu arbeiten sind. In der Regel ergibt dies eine Zahl mit zwei Stellen nach dem Komma.



Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist in einem Zyklus angestellt, in dem er drei aufeinander folgende Wochen fünf Tage arbeitet und die vierte Woche nur vier Tage. Die durchschnittliche Anzahl Tage pro Woche in diesem Arbeitszyklus beträgt 4,75, nl. $(5+5+5+4) \text{ geteilt durch } 4$.

Was Arbeitnehmer betrifft, die in einer variablen Regelung ohne Zyklus arbeiten (= keine vorher feststehende Anzahl Wochentage und kein wiederkehrender Zyklus), so ist die Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung zu berechnen, indem die Gesamtzahl der Tage, unter denen der Arbeitnehmer angegeben wird, durch die Anzahl der Wochen des Quartals geteilt wird. In diesem Fall ist es deshalb sehr wahrscheinlich, dass die Arbeitsregelung des Arbeitnehmers in jedem Quartal (leicht) unterschiedlich sein wird. Das heißt deshalb auch, dass in jedem Quartal eine neue Beschäftigungszeile beginnen wird (siehe dazu die Erklärung zum Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile). In außerordentlichen Fällen, zum Beispiel für einen Feuerwehrmann, der während eines Quartals nicht aufgerufen wird und keine andere Leistungen liefert, ist die berechnete Anzahl von Tagen pro Woche für das Arbeitssystem gleich „0“.

Hinweis: Arbeitnehmer in einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung geben Sie mit der Arbeitsregelung „0“ an. Wie wird die Arbeitsregelung bei kurzfristigen Arbeitsverträgen bestimmt?

Die Arbeitsregelung, die Sie in der Meldung angeben müssen, stimmt stets mit der (durchschnittlichen) Anzahl der Tage pro Woche überein, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer arbeitet. Sie gibt auf diese Weise der Anzahl der angegebenen Tage ein „Gewicht“. Mit den obigen

Regeln können Sie die Arbeitsregelung bestimmen, wenn der Arbeitnehmer mindestens eine Woche/ einen Zyklus im Dienst bleibt. Wenn es aber einen Arbeitnehmer betrifft, der kürzer im Dienst ist (z. B. bei einem Vertrag für zwei Tage), müssen Sie als Arbeitsregelung: die Anzahl der Wochentage angeben, die er hätte arbeiten sollen, wenn er für eine längere Periode eingestellt worden wäre. Siehe 8.3.3.16. für eine Reihe praktischer Beispiele.

8.3.3.4. Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson

Mit „Referenzperson“ ist die Person gemeint, die vollzeitlich in derselben Verwaltung beschäftigt ist oder, in Ermangelung dessen, bei einer anderen lokalen Verwaltung in einer Funktion beschäftigt ist, die der des Arbeitnehmers ähnelt. Es wird normalerweise davon ausgegangen, dass sie die gleiche Anzahl von Tagen wie der Arbeitnehmer arbeitet.

Mit „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche“ des Arbeitnehmers und der Referenzperson ist die normale (1) durchschnittliche (2) Wochenarbeitszeit gemeint.

1. **Normal** bedeutet: unter Berücksichtigung der theoretischen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsdauer, d. h. ohne Berücksichtigung der geleisteten Überstunden und ungeachtet etwaiger Abwesenheiten wegen Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit, berechtigter oder unberechtigter Abwesenheit usw. Tatsächlich geht es um die Arbeitszeit, die im Arbeitsvertrag oder der Einstellungsurkunde und den etwaigen Anpassungen im Rahmen der Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit (z. B. Laufbahnunterbrechung) steht.
2. Mit **Durchschnittlich** ist der Durchschnitt des Arbeitszyklus gemeint, der ein abgeschlossenes Ganzes bildet und der aus Tagen, an denen zu arbeiten ist, sowie aus Ausgleichstagen besteht, und der sich gemäß dem gleichen Muster wiederholt. Im Falle flexibler Arbeitsregelungen kann sich dieser Zyklus über zwölf Monate erstrecken.

Die normale durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche eines Vollzeitarbeitnehmers ist bei den lokalen und provincialen Verwaltungen auf 38 Stunden festgelegt, kann aber von Verwaltung zu Verwaltung und von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer schwanken.

Für einen Arbeitnehmer mit unregelmäßigen oder unbestimmten Leistungen (z. B. freiwillige Feuerwehr) entspricht die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson“ der Anzahl der Stunden, die bei Ihrer Verwaltung für einen Vollzeitarbeitnehmer üblich ist. Die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ entspricht der Anzahl der Stunden, die im Quartal geleistet wurden, geteilt durch 13.

Bei einer Teilzeitleufbahnunterbrechung muss auf der Meldung die tatsächliche Anzahl der Stunden angegeben werden. Wenn ein Beamter freiwillig in die Viertagewochenregelung oder das vorzeitigen Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit wechselt, ändert sich die durchschnittliche Anzahl der Stunden der Referenzperson nicht, sondern die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers wird verringert. Die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung bleibt „fünf“, wenn der Arbeitnehmer in vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit fünf halbe Tage in einer festen Regelung arbeitet und „zweieinhalb“, wenn er seine Leistungen in einem variablen Zwei-Wochen-Zyklus erbringt.

Bei einer Vollzeitleufbahnunterbrechung eines Arbeitnehmers müssen Sie sowohl im Feld „Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung“ als auch in der Zone „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ den Wert Null angeben.

Für die Personalmitglieder, die sich im Anwendungsbereich von Capelo befinden, ist die Beschäftigungsbruchzahl (= das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der durchschnittlichen Anzahl pro Woche der Referenzperson) äußerst wichtig. Die Dauer der Perioden, in denen der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine Funktion mit unvollständigen Leistungen ausübte, wird aus dem Arbeitsstundenplan abgeleitet, der seine Leistungen im Verhältnis zu einem vollständigen Arbeitsstundenplan darstellt.

Unvollständige Leistungen können aus einer Verringerung des Basis-Arbeitsstundenplans resultieren, wenn der Arbeitnehmer eine Art von Urlaub oder Abwesenheit beansprucht hat. In einem derartigen Fall wird anhand des gekürzten Arbeitsstundenplans des Arbeitnehmers die Dauer der Leistungen festgelegt, die für seine Pension in Betracht kommen. So werden von 12 Monaten, in denen der Arbeitnehmer auf Halbzeitbasis arbeitet, bei der Berechnung der staatlichen Pension nur 6 Monate berücksichtigt.

In Bezug auf die Berücksichtigung der Dauer seiner Abwesenheit hängt alles von der Art dieser Abwesenheit ab.

Die gleiche Argumentation wird auch angewandt, wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen mit einer Art Vollurlaub oder vollständigen Abwesenheit unterbricht, d. h. wenn er bei seiner Beschäftigung keine einzige Leistung mehr ausübt.

8.3.3.5. Typ des Arbeitsvertrags

Hier muss man angeben, ob es sich um eine **Vollzeit-** bzw. eine **Teilzeit-**Beschäftigung handelt.

Die arbeitsrechtliche Qualifikation ist hier betroffen. So wird ein Arbeitnehmer mit einem Vollzeitarbeitsvertrag, der befristet weniger als die vertraglich vorgesehene Dauer arbeitet (bei einer teilweisen Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit, freiwilliger Viertagewoche, vorzeitigem Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit, Teilzeit- oder Vollzeitlaufbahnunterbrechung) mit der Angabe vollzeitlich gekennzeichnet.

Folgende Personen werden als **Vollzeitbeschäftigte** betrachtet:

1. 1° der Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitszeit mit der maximalen vollzeitlichen Arbeitszeit übereinstimmt, die in der Verwaltung kraft einer beliebigen arbeitsrechtlichen Grundlage zur Bestimmung der Arbeitszeit gilt (Gesetz, Statut, Einzelvertrag usw.);
2. 2° der Arbeitnehmer, der in einer Arbeitsregelung arbeitet, in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom 30.12.1982 über die Versuche zur Anpassung der Arbeitszeit in Unternehmen mit Blick auf eine Neuverteilung der verfügbaren Arbeit und der Recht auf Lohn entsprechend dem Lohn der Referenzperson hat (z. B. Hansenne-Experimente);
3. 3° die Lehrkraft, die in einer Bildungsanstalt beschäftigt ist, die durch eine Gemeinschaft oder ein Organ gegründet bzw. bezuschusst wird, dem die Gemeinschaft ihre Befugnisse als Schulträger übertragen hat, kraft einer Arbeitsregelung, die normalerweise im Schnitt pro Woche eine Anzahl von Stunden umfasst, die einem vollständigen Stundenplan entsprechen.

Wer nicht zu einer dieser Kategorien gehört, wird als **Teilzeitarbeitnehmer** betrachtet.



Die Begriffe vollzeitlich und teilzeitlich müssen pro Beschäftigungszeile bewertet werden.

Ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig zwei Teilzeitarbeitsverträge hat (beispielsweise einen unbefristeten Teilzeitarbeitsvertrag und während einer bestimmten Periode einen Teilzeitarbeitsvertrag als Vertreter im Rahmen einer Laufbahnunterbrechung), wird deshalb auf den zwei Beschäftigungszeilen als teilzeitlich angegeben – auch dann, wenn diese zusammen eine Vollzeitstelle bilden. Für diese Arbeitnehmer müssen Sie auch je Beschäftigungszeile die normale, durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers und der Referenzperson angeben.

Durch Addieren dieser normalen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitsdauer des (Teilzeit-) Arbeitnehmers im Vergleich zur Referenzperson kann in diesen Fällen ermittelt werden, dass es sich im Grunde um einen Vollzeitarbeitnehmer handelt.

8.3.3.6. Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

a) Codes „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ für vertragliche und definitiv ernannte Personalmitglieder

3 = Vollzeitlaufbahnunterbrechung; nur Regelungen mit Beteiligung des LfA sind mit diesem Code anzugeben;

4 = Vollzeitlaufbahnunterbrechung; nur Regelungen mit Beteiligung des LfA sind mit diesem Code anzugeben;

Auch die Anwendung eines Systems der Laufbahnunterbrechung, bei dem im Prinzip eine Beteiligung des LfA vorgesehen ist, aber der Arbeitnehmer dennoch keinen Anspruch hat auf diese Beteiligung, die sich aus den tatsächlichen Umständen (zum Beispiel Kumulierungen) ergibt, fällt unter Code 3 oder 4. Auch die Fortsetzung eines Systems der Laufbahnunterbrechung, für das ursprünglich zwar eine Beteiligung vorgesehen war, jedoch nicht für die vollständige Unterbrechungsperiode, ist mit den Codes 3 oder 4 anzugeben.

7 = Verkürzung der Leistungen infolge einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995. Dies betrifft gesetzliche Systeme, wobei **individuelle** Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem **Lohnverlust** beschränken. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit und der freiwilligen Viertagewochenregelung ist vorgesehen, dass diese Arbeitnehmer einen Betrag erhalten, um den Lohnverlust gegenüber den früheren Leistungen **teilweise auszugleichen**. Dieser Betrag muss als separates Lohnelement gemeldet werden (mit Entlohnungscodes 851 und 452).

Code 7 ist auch dann zu verwenden, wenn die Merkmale dieser Abwesenheit mit denen von Code 501 übereinstimmen (= mit Diensttätigkeit oder aktivem Dienst gleichgesetzte nicht entlohnte Abwesenheit, entlohnt mit einem anderen Gehalt als dem der Tätigkeit).

Die Abwesenheitstage für **andere** Formen einer Laufbahnunterbrechung als die, für die das LfA eine Beteiligung vorsieht (Code 3 oder 4), oder die gemäß dem Gesetz vom 10.04.1995 (Code 7), werden mit Leistungscode 30 angegeben.

b) Codes „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ für vertragliche und definitiv ernannte Personalmitglieder

Code 5 wird verwendet für angepasste Arbeit mit Lohnverlust, d. h. wenn der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeitsleistungen erbringt, für die er, gemessen am Lohn, den er normalerweise erhalten müsste, einen geringeren Lohn erhält (z. B. bei Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit mit Erlaubnis des beratenden Arztes). Dies gilt sowohl für eine Ermäßigung des Stundenlohns als auch für eine Ermäßigung der Zahl der zu leistenden Tage (Stunden) oder eine Kombination von beiden (siehe auch 8.3.3.7.).

c) Codes „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ für definitiv ernannte Personalmitglieder

Vierzehn Codes sind strikt vorbehalten für die **definitiv ernannten Personalmitglieder**, die einer der Pensionsregelungen des öffentlichen Sektors unterliegen, d. h. definitiv ernannten Personalmitgliedern und gleichgesetztem Personal.

Sie dürfen **auf keinen Fall** verwendet werden für Personalmitglieder, die der Pensionsregelung des Privatsektors unterliegen (z. B. **Vertragspersonal und Teilzeitlehrkräfte im Bildungswesen**).

Die verschiedenen Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit umfassen alle Arten von Abwesenheit, die sich bei einem statutarischen Personalmitglied ergeben können und die sich vom Urlaub mit Gehaltsfortzahlung (wie Jahresurlaub, Krankenurlaub...) unterscheiden. Der Urlaub mit

Gehaltsfortzahlung hat keinerlei Auswirkungen auf die Pension und ist in der DmfAPPL nicht mit einem spezifischen Code anzugeben.

Die Abwesenheiten sind nicht auf Basis ihrer offiziellen Bezeichnung eingestuft, sondern in erster Linie nach den Merkmalen der verschiedenen Arten von Abwesenheit und ihren Auswirkungen auf die Bewilligung und Berechnung der staatlichen Pension. Es betrifft hauptsächlich das Gesetz vom 10.1.1974 zur Regelung der Berücksichtigung bestimmter Dienststellen und mit Diensttätigkeit gleichgestellter Perioden für die Zuerkennung und Berechnung von Pensionen zu Lasten der Staatskasse und den Königlichen Erlass Nr. 442 vom 14.08.1986 über die Auswirkung bestimmter administrativer Stände auf die Pensionen der Bediensteten des öffentlichen Dienstes.

Durch diese Vorgehensweise können alle Abwesenheiten mit den gleichen Merkmalen und den gleichen Auswirkungen auf die Pension mit einer gemeinsamen Maßnahme, mit einer allgemeinen Beschreibung erfasst werden, und dies ungeachtet des Standes oder der Art der zuständigen öffentlichen Einrichtung, in der die Abwesenheiten vorkommen.

Die verschiedenen Abwesenheiten sind so angelegt, dass sie nach Möglichkeit die staatliche Pension beeinflussen. Dieser Einfluss ist vor allem bemerkbar bei der Festlegung der Dauer der Dienste und der Zeiträume, die für die Berechnung der Ruhestandspension berücksichtigt werden, wobei aber auch Tantiemen und Referenzgehälter beeinflusst werden können.

Die Dauer dieser Dienste und die Perioden, die für die Pension anrechenbar sind, werden unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen der tatsächlichen Anzahl der Stunden, die das Personalmitglied geleistet hat, und einem Vollzeitarbeitsstundenplan festgelegt: So zählen 12 Monate Leistungen für die Hälfte der Arbeitszeit nur als 6 Monate. Das wird als verringerte Dauer bezeichnet. Es ist daher äußerst wichtig, zu jedem Zeitpunkt den tatsächlichen Arbeitsstundenplan des Personalmitglieds zu kennen. Im Falle einer Abwesenheit muss dieser Arbeitsstundenplan mit den Leistungen übereinstimmen, die das definitiv ernannte Personalmitglied weiterhin erbringt.

Das bedeutet, dass bei vollständiger Abwesenheit die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers gleich null sein wird, sogar wenn der Arbeitnehmer während seiner Abwesenheit eine Form von Gehalt erhält.

Im Falle einer zeitweiligen Abwesenheit wird die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers gleich der Anzahl der Stunden pro Woche sein, die der Arbeitnehmer anwesend ist.

501 = mit Diensttätigkeit oder aktivem Dienst gleichgesetzte Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich), entlohnt mit einem anderen Gehalt als dem der Tätigkeit. Es handelt sich um die Urlaube, die mit der Diensttätigkeit mit Gewährung eines Teils des Gehalts für die nicht erbrachten Leistungen übereinstimmen und die sich **unterscheiden** von der freiwilligen Viertagewoche, dem vorzeitigen Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit (Code 7) oder dem Urlaub vor der Pension (Code 503).



Beispiel: In der Vergangenheit konnte Lehrpersonal ab einem Alter von fünfzig Jahren einen Sonderurlaub für verkürzte Leistungen erhalten. Dieser Urlaub wurde der Diensttätigkeit gleichgesetzt. Wer einen solchen Urlaub nahm, erhielt neben dem Gehalt für seine Tätigkeit ein Viertel seines Gehalts für nicht erbrachte Leistungen.

502 = nicht entlohnte Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich) mit Diensttätigkeit gleichgesetzt. Es handelt sich um nicht bezahlten Urlaub, der mit einer Diensttätigkeit gleichgesetzt wird, **außer** bei Laufbahnunterbrechung (Code 3 oder 4), Vaterschaftsurlaub (Code 504) oder Abwesenheit im Hinblick auf die Ausübung einer Berufstätigkeit (Code 505).

Beispiel: Urlaub für verkürzte Leistungen aus sozialen oder familiären Gründen oder Urlaub aus zwingenden familiären Gründen.

503 = Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich) mit Diensttätigkeit gleichgesetzt, vor der Pension und mit Wartegehalt. Es handelt sich um jede Abwesenheit, wobei ein Beamter in einem administrativem Stand außerhalb der Zurdispositionstellung eingesetzt wird (Code 509), durch die er während des

Zeitraums unmittelbar vor seiner Versetzung in den Ruhestand bei Fortzahlung seiner Bezüge oder eines Wartegelds seine berufliche Tätigkeit definitiv verringern oder beenden kann.

Es handelt sich hier nicht um vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit (Code 7).

Es handelt sich hier aber um die freiwillige Aussetzung von Leistungen für definitiv ernannte Personalmitglieder der öffentlichen Feuerwehr und lokalen Polizei ab einem Alter von 55 Jahren.

504 = Elternurlaub. Dieser Elternurlaub ist nicht mit dem Elternurlaub im Rahmen der Laufbahnunterbrechung mit einer Entschädigung des LfA zu verwechseln.

Der hier bezeichnete Elternurlaub ist ein nicht bezahlter Urlaub, der mit einer Diensttätigkeit gleichgesetzt wird. Eine lokale Verwaltung kann diesen Urlaub zum Beispiel nur analog zu dem Urlaub im Sinne von Artikel 34 des Königlichen Erlasses vom 19.11.1998 über die den Personalmitgliedern der Staatsverwaltungen gewährten Urlaubsarten und Abwesenheiten gewährt.

505 = nicht bezahlte Abwesenheit, gleichgesetzt mit Diensttätigkeit im Hinblick auf die Ausübung einer Berufstätigkeit (Praktikum, Aushilfsarbeit im Bildungswesen, Mandat...). Unter diese allgemeine Maßnahme fällt jeder unbezahlte Urlaub und jede nicht entlohnte Befreiung vom Dienst, die einem Personalmitglied bewilligt wird, damit es eine Berufstätigkeit oder ein Mandat ausüben kann (außer den Mandaten für die Ausübung einer Management- oder Leitungsfunktion = Code 513), wobei es sich im Stand der Inaktivität befindet.

Während dieses Zeitraums erhält der Arbeitnehmer eine Entlohnung für die Berufstätigkeit oder das Mandat, das er woanders ausübt.



Beispiel: Urlaub für Auftrag von allgemeinem Interesse.

506 = verkürzte Leistungen aus persönlichen Gründen. Es betrifft jede Art von Urlaub oder Abwesenheit aufgrund verkürzter Leistungen aus persönlichen Gründen, entlohnt oder nicht entlohnt, unabhängig vom administrativen Stand des Arbeitnehmers.

507 = Zurdispositionstellung (vollständig oder teilzeitlich) mit Wartegehalt und Aufrechterhaltung des Rechts auf Gehaltserhöhung. Es betrifft Perioden der Zurdispositionstellung mit Wartegeld, in denen der Beamte sein Recht auf Gehaltserhöhung behält (auch wenn ihm diese Erhöhung erst dann gezahlt wird, wenn er seine Diensttätigkeit wiederaufnimmt).



Beispiel: Disponibilität wegen Krankheit.

508 = Zurdispositionstellung (vollständig oder teilzeitlich) mit Wartegehalt und Aufrechterhaltung des Rechts auf Gehaltserhöhung. Es betrifft Perioden der Zurdispositionstellung mit Gewährung eines Wartegelds, in denen der Beamte sein Recht auf Gehaltserhöhung verliert.



Beispiel: Zurdispositionstellung wegen Amtsenthebung im Interesse des Dienstes bis 2002.

509 = Zurdispositionstellung (vollständig oder teilzeitlich) mit Wartegehalt, vor der Pension. Die Abwesenheit besteht insbesondere im Bildungswesen unter der Bezeichnung „Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen vor der Ruhestandspension“.

Nicht zu verwechseln mit dem gleichartigen Urlaub, der mittels Code 503 anzugeben ist.

510 = nicht entlohnte Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich) im administrativen Stand der Inaktivität oder Zurdispositionstellung ohne Wartegehalt. Es betrifft jede nicht entlohnte „Abwesenheit“, die dem administrativen Stand der Inaktivität gleichgesetzt wird, oder jeder anderen Art von Zurdispositionstellung ohne Wartegehalt, außer der Zurdispositionstellung wegen fehlender Beschäftigung ohne Wartegehalt im Bildungswesen (Code 531).

Diese Abwesenheiten werden für die staatliche Pension nie berücksichtigt.



Beispiel: langfristige Abwesenheit aus persönlichen Gründen, Zurdispositionstellung aus persönlichen Gründen.

511 = entlohnte Abwesenheit (vollständig oder teilweise) im administrativen Stand der Inaktivität. Obwohl diese Abwesenheiten entlohnt sind, werden sie für die staatliche Pension nie berücksichtigt.

512 = Urlaub ohne Gehalt im administrativen Stand der Inaktivität. Es betrifft ausschließlich den „Urlaub“ ohne Gehalt, der mit dem administrativen Stand der Inaktivität gleichgesetzt wird. Zu diesem Zeitpunkt ist dieser „Urlaub“ für die Pensionsberechnung bis maximal einen Monat pro Kalenderjahr zulässig.



Beispiel: Urlaub aus persönlichen Gründen, (unbezahlter) Urlaub ohne Gehalt.

513 = Urlaub ohne Gehalt im administrativen Stand der Inaktivität. Es betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Mandats eine Management- oder Leitungsfunktion bei den föderalen öffentlichen Diensten, den gemeinnützigen Einrichtungen, den wissenschaftlichen Einrichtungen des Staates, dem PdöD oder einer angeschlossenen Organisation ausüben. Dieser Urlaub ist nicht mit der Abwesenheit zu verwechseln, die mit Code 505 anzugeben ist.

531 = Zurdispositionstellung (vollständig oder teilweise) mit Wartegehalt wegen fehlender Beschäftigung ohne Wartegehalt (Bildungswesen). Es betrifft ausschließlich Mitglieder des Lehrpersonals im Sinne von Artikel 1 des Gesetzes vom 16.06.1970 über die Dienstaltersverbesserungen in Sachen Pensionen für die Personalmitglieder im Unterrichtswesen aufgrund von Diplomen. Diese Personen können bei ihrer Pensionsberechnung maximal fünf Jahre Zurdispositionstellung wegen nicht vorhandener Beschäftigung berücksichtigen lassen.

599 = gleichzeitige Abwesenheiten, die zu einer Kombination von Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit für ein definitiv ernanntes Personalmitglied im öffentlichen Sektor Anlass geben. Genau genommen, handelt es sich hier nicht um eine Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit, sondern um einen Hinweis, dass zwei Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit gleichzeitig gelten. Dieser Code wird daher für den Fall verwendet, dass der definitiv ernannte Beamter während einer bestimmten Periode zwei Maßnahmen zur Neuverteilung, die oben erwähnt werden, anwendet.



Beispiel: Lautbahnunterbrechung und Disponibilität wegen Krankheit.

Hinweis: Im Falle **vollständig entlohnter Abwesenheit** wirkt sich die Meldung der Abwesenheit mit einem der Codes „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ 501, 503, 507, 508 oder 509 auf **die Meldung von Leistungen und Gehältern** aus.

Beispiele für diese vollständig entlohnte Abwesenheit sind:

- ein Beamter, der wegen Krankheit zur Disposition gestellt wurde und während dieses Zeitraums ein Wartegehalt von 60 % seines Gehalts erhält und sein Recht auf Gehaltserhöhung beibehält (= Code 507);
- ein definitiv ernannter Feuerwehrmann, der im Zeitraum unmittelbar vor der Pension keine Berufstätigkeit mehr ausübt und ein Wartegehalt von 80 % seines letzten Gehalts erhält (= Code 503).

Da das definitiv ernannte Personalmitglied zu diesem Zeitpunkt vollständig abwesend war, beträgt die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (= Zähler des Beschäftigungsbruchs) gleich null. Auf dem Niveau der Leistungszeile werden keine Stunden und Tage mehr angegeben und auf dem Niveau der Lohnzeile darf das Wartegehalt nicht mit Lohncode 101 angegeben werden. Das mit dieser Abwesenheit verbundene Gehalt ist mit Lohncode 170 anzugeben.

Die oben erwähnte Meldung von Leistungen und Gehältern gilt für jede Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit, die einer vollständigen Abwesenheit des Beamten entspricht, der von seinem Arbeitgeber ein anderes Gehalt als das für seine Tätigkeit erhält.

c) Gleichzeitige Anwendung von zwei Codes „Neuverteilung der Arbeitszeit“ für einen vertraglichen Arbeitnehmer

Wenn für einen Arbeitnehmer zwei mit einem Code „Neuverteilung der Arbeitszeit“ angegebene Abwesenheiten gleichzeitig anwendbar sind, muss chronologisch vorgegangen werden. Für jede Änderung der Situation wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen. Auf dieser neuen Zeile wird nur der „neue“ Zustand wiedergegeben.



Beispiel:

Ein Vollzeit Arbeitnehmer arbeitet in einer freiwilligen Viertageswochenregelung. Er wird krank und nach einer Periode der Vollzeitarbeitsunfähigkeit darf er die Arbeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen. Bis zum Zeitpunkt der Arbeitswiederaufnahme werden seine Leistungen (und die Periode der Vollzeitarbeitsunfähigkeit) auf einer Beschäftigungszeile angegeben, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „Maßnahme zur Verkürzung der Arbeitszeit“ (Code 7) erwähnt wird.

Sobald er die Arbeit wieder aufnimmt, wird eine neue Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ nur „angepasste Arbeit“ (Code 5) erwähnt wird. Wenn er die Arbeit nachträglich wieder voll aufnimmt, wird wieder eine Beschäftigungszeile begonnen, auf der im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeit“ die Angabe „Maßnahme zur Verkürzung der Arbeitszeit“ angegeben wird (Code 7).

e) Gleichzeitige Anwendung von zwei Codes „Neuverteilung der Arbeitszeit“ für ein definitiv ernanntes Personalmitglied

Es kann vorkommen, dass ein definitiv ernanntes Personalmitglied während einer bestimmten Periode auf Basis von zwei gleichzeitig erfolgenden Abwesenheiten abwesend ist.

Beispiel: Ein definitiv ernannter vollzeitleich tätiger Beamter beansprucht vom 01.01.2012 bis 31.12.2012 eine 1/5 Laufbahnunterbrechung. Vom 16.04.2011 bis 05.05.2012 wird er wegen Krankheit zur Disposition gestellt. Die Zurdispositionstellung beendet nicht die Laufbahnunterbrechung. Der Beamte befindet sich daher zu 1/5 seiner Arbeitszeit in Laufbahnunterbrechung und zu 4/5 in Disponibilität. In der Praxis drückt sich dies durch eine Kombination von zwei Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit zwischen dem 16.04.2012 und dem 05.05.2012 aus (Codes 4 und 507 im Beispiel). Es ist jedoch nicht möglich, für ein und dieselbe Beschäftigungszeile gleichzeitig über zwei Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit zu verfügen. Auf diesem Niveau ist es lediglich zulässig, aufeinanderfolgende Maßnahmen zur Neuverteilung anzugeben. Zur Berechnung der staatlichen Pension muss jedoch für eine laufende Beschäftigungszeile auch der Anteil der Abwesenheit pro Neuverteilungsmaßnahme bekannt sein.

Wie sind Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit gleichzeitig anzugeben?

Ab dem zweiten Quartal 2012 ist es für definitiv ernanntes Personal möglich, für dieselbe Beschäftigungszeile gleichzeitig zwei Maßnahmen zur Neuverteilung anzugeben. Dies erfolgt in zwei Schritten:

1. Auf der Beschäftigungszeile wird angegeben, dass eine Kombination von Maßnahmen zur Neuverteilung mit Code 599 vorliegt.
2. Wenn Code 599 verwendet wird, sind noch weitere Einzelheiten über diese Kombination von Maßnahmen zur Neuverteilung anzugeben. Eine Zeile „gleichzeitige Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit - Informationen“ wird unter der Beschäftigungszeile hinzugefügt, wobei weitere Einzelheiten über die Kombination der verschiedenen Maßnahmen geliefert werden:
 - der Code jeder Maßnahme zur Neuverteilung;

- der Anteil der Abwesenheit jeder Maßnahme im Hinblick auf die Gesamtabwesenheit. Die Gesamtsumme der Abwesenheiten muss immer 100 % betragen.

Beispiel:

1. Beschäftigungszeile (BS-Zeile)

Nummer BS-Zeile	Beginn-Datum	Ende- Datum	Art des Arbeitsvertrag	MRA-Code	durchschnittlich Anzahl Stunden Arbeitnehmer	durchschnittlich Anzahl Referenzpersone
1	01.01.2012	15.04.2012	0	4	30,40	38,00
2	16.04.2012	05.05.2012	0	599	0	38,00
3	06.05.2012	-	0	4	30,40	38,00

Code 599 auf der Beschäftigungszeile zwei weist lediglich darauf hin, dass während dieser Periode für diesen Arbeitnehmer zwei verschiedene Abwesenheitsmaßnahmen anwendbar sind. Es liegt keine sonstige Information vor. Die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers muss für diese Beschäftigungszeile immer null betragen. Wenn zwei Abwesenheiten gleichzeitig anwendbar sind, ist der Arbeitnehmer für diese Beschäftigung immer vollständig abwesend.

2. Zeile „Gleichzeitige Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit - Informationen“

Über die Zeile „gleichzeitige Maßnahmen...“, die an die Beschäftigungszeile zwei gekoppelt ist, wird der Code Maßnahme zur Neuverteilung und der Prozentanteil jeder Abwesenheit angegeben.

Im oben erwähnten Beispiel ist das vollzeitlich beschäftigte definitiv ernannte Personalmitglied zu 1/5 seiner Arbeitszeit (20 %) für die teilweise Laufbahnunterbrechung und zu 4/5 seiner Arbeitszeit (80 %) für die Disponibilität wegen Krankheit abwesend.

Zeilen „gleichzeitige Maßnahmen...“ zweite Beschäftigungszeile	Maßnahme Neuverteilung Arbeitszeit	Prozentanteil der Abwesenheit
1	4	20,00
2	507	80,00

Falls das definitiv ernannte Personalmitglied nur teilzeitlich durchschnittlich 30,40 Stunden pro Woche arbeitet und falls es den Entschluss fasst, zwei Tage Laufbahnunterbrechung zu beanspruchen, wird dies mit dem MRA-Code 4 angegeben.

Falls es während der Periode der Laufbahnunterbrechung erkrankt und wegen Krankheit zur Disposition gestellt wird, wird dies auf der Beschäftigungszeile mit einem MRA-Code 599 und auf der Zeile „gleichzeitige Maßnahmen“ mit

- einem MRA-Code 4 und einer prozentualen Abwesenheit von 50 % angegeben;
- einem MRA-Code 507 und einer prozentualen Abwesenheit von 50 % angegeben.

Zeilen „gleichzeitige Maßnahmen...“ zweite Beschäftigungszeile	Maßnahme Neuverteilung Arbeitszeit	Prozentanteil der Abwesenheit
1	4	50,00
2	507	50,00

Bemerkungen:

- Auf der Zeile „gleichzeitige Maßnahmen...“ kann der MRA-Code 599 nicht angegeben werden.
- Es müssen zwei Zeilen „gleichzeitige Maßnahmen...“ angegeben werden.
- Der Prozentanteil drückt das Verhältnis zwischen den verschiedenen Neuverteilungsmaßnahmen und der Gesamtabwesenheit aus.
- Der Anteil wird auf zwei Dezimalstellen genau ausgedrückt;

Die Summe der Prozentanteile muss immer 100 % betragen. Notfalls werden die Prozentanteile gerundet, um als Ergebnis 100 % zu erzielen.

f) Eine besondere und eine allgemeine Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit

Es ist möglich, dass die einseitige Abwesenheit der Beschreibung von zwei verschiedenen Maßnahmen entspricht: einer allgemeinen Maßnahme mit gemeinsamen Merkmalen für eine Reihe von Abwesenheiten der gleichen Art, und einer besonderen Maßnahme mit der genauen Bezeichnung betreffenden Abwesenheit. In einer solchen Situation hat die Sondermaßnahme Vorrang vor der allgemeinen Maßnahme.



Beispiel:

Die Maßnahme „verkürzte Leistungen aus persönlichen Gründen“ (Code 506) ist auch eine „nicht entlohnte Abwesenheit (vollständig oder teilzeitlich) im administrativen Stand der Inaktivität“... (Code 510). Sie wird jedoch bei der Berechnung der Dauer der Zeiträume von Diensten mit unvollständigen Leistungen nicht auf gleiche Weise behandelt. Die „verkürzten Leistungen aus persönlichen Gründen“ sind daher mittels der unter Code 506 beschriebenen besonderen Maßnahme anzugeben.

8.3.3.7. Arbeitswiederaufnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit mit Erlaubnis des beratenden Arztes

Hin und wieder gibt es Arbeitnehmer, die nach einem Zeitraum vollständiger Arbeitsunfähigkeit in Erwartung einer vollständigen Genesung die Arbeit beim selben Arbeitgeber mit Erlaubnis des beratenden Arztes teilweise wieder aufnehmen (progressive Beschäftigung). Was den Lohn betrifft, gibt es dann zwei Möglichkeiten: Entweder bekommt er seinen normalen (Stunden-)Lohn oder er hat nur Anspruch auf einen Teil seines früheren (Stunden-)Lohns aufgrund einer geringeren Leistungsfähigkeit.

Für die Meldung eines Arbeitnehmers in einer derartigen Periode einer Arbeitswiederaufnahme gelten folgende Regeln:

- Die Angaben bezüglich des Zeitraums der Arbeitswiederaufnahme werden stets auf einer separaten Beschäftigungszeile angegeben.
- Im Feld „Art des Arbeitsvertrags“ füllen Sie „vollzeitlich“ aus, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der vor der Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitswiederaufnahme arbeitsrechtlich vollzeitlich beschäftigt wurde.
- Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird stets die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt.
- Im Zeitraum der Arbeitswiederaufnahme müssen für alle Arbeitnehmer pro Leistungscode die Anzahl der Stunden und Tage sowie die durchschnittliche Anzahl der Stunden des Arbeitnehmers und der Referenzperson angegeben werden (bei einem Arbeitnehmer mit Vollzeitvertrag sind beide selbstverständlich miteinander identisch, beispielsweise 38/38).



Beispiel:

Ein Angestellter, der vollzeitlich in einer Fünftagewochenregelung (38 Stunden pro Woche) arbeitet, wird am 10.01.2005 krank. Bis 15.08.2005 bleibt er voll arbeitsunfähig. Vom 16.08.2005 bis 15.09.2005 nimmt er die Arbeit teilweise wieder auf, dies an drei halben Tagen pro Woche. Ab 16.09.2005 nimmt er die Arbeit wieder voll auf.

Meldung für das erste Quartal 2005:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet, auf der der Lohn und die Tage, die mit dem gearbeiteten Zeitraum und dem garantierten Lohn übereinstimmen, sowie die Anzahl der Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit, angegeben werden.

Meldung für das zweite Quartal 2005:

Es wird eine einzige Beschäftigungszeile verwendet; das gesamte Quartal (65 Tage und 494 Stunden) wird mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben.

Meldung für das dritte Quartal 2005:

Es müssen drei Beschäftigungszeilen verwendet werden:

- BZ 1: betrifft die Periode vom 01.07 bis 15.08. Auf dieser Zeile werden die Tage und Stunden mit dem Hinweiscode für Krankheit angegeben (32 Tage und 243,2 Stunden).
- BZ 2: entspricht der Periode der Arbeitswiederaufnahme vom 16.08. bis 15.09. Im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ wird stets die Angabe „angepasste Arbeit mit Lohnverlust“ ausgefüllt. Dabei wird die durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Stundenzahl des Arbeitnehmers (38) und der Referenzperson (auch 38) ausgefüllt. Im Feld „Typ des Arbeitsvertrags“ wird immer noch „vollzeitlich“ angegeben. Auch die Angabe der Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung bleibt unverändert („5“).
Sowohl beim Leistungscode für die tatsächlichen Leistungen als auch beim Hinweiscode für Krankheit geben Sie die folgenden Tage und Stunden an:
 - Code für gearbeitete Tage: 6 Tage (= die Umrechnung der 12 gearbeiteten halben Tage); gearbeitete Stunden: 45,6.

- Code für Krankheit: 11 Tage (= die 5 Tage, an denen nicht gearbeitet wurde und die Umrechnung der 12 Tage, an denen stets ein halber Tag gearbeitet wurde); Krankheit-Stunden: 83,6.
- BZ 3: betrifft die Periode vom 16.09. bis 30.09. Auf dieser Zeile werden die 11 gearbeiteten Tage, 83,6 Stunden und der entsprechende Lohn angegeben.

8.3.3.8. Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung

Nur die folgenden Arbeitnehmer sind hier gemeint (siehe Anlage 36 des Glossars):

2 = Arbeitnehmer, eingestellt im Rahmen der folgenden Maßnahmen zur Aktivierung der Arbeitslosenunterstützung, des Eingliederungseinkommens oder der finanziellen Sozialhilfe. Der Code darf nur benutzt werden für:

- eine Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Berufsübergangsprogramms;
- eine Beschäftigung im Rahmen der Eingliederungssozialwirtschaft (ESW);

5 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines „PRIME“-Projekts eingestellt wurde;

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ eins (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

11 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ zwei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

12 = Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ drei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

13 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ eins (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 1°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

14 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ zwei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 2°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

15 = behinderter Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ drei (im Sinne von Artikel 27, erster Absatz, 3°, des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

16 = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ eins (im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 1° des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

17 = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ zwei (im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 2° des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

18 = Arbeitnehmer ausländischer Herkunft, der im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens Typ drei (im Sinne von Artikel 27, Absatz eins, 3° des Gesetzes vom 24.12.1999) angeworben wurde;

21 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 25 (Zwischendepartementaler Haushaltsfonds zur Förderung der Beschäftigung) eingestellt wurde.

Diese Angabe müssen Sie stets erwähnen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer für die eine oder andere Beitragsermäßigung in Frage kommen oder nicht.

Wenn ein Arbeitnehmer für die gleiche Beschäftigungszeile unter zwei Codes fallen sollte (z. B. ein Erstbeschäftigungsabkommen und eine freiwillige Viertagewochenregelung), hat der Code für das Erstbeschäftigungsabkommen Vorrang. In diesem Fall geben Sie deshalb in diesem Feld nur den Code an (10 bis 18).

8.3.3.9. Statut

Einer der nachstehenden Codes ist nur zu verwenden, wenn der Arbeitnehmer zu einer der genannten Kategorien (siehe Anlage 21 des Glossars) gehört:

B = freiwillige Feuerwehrleute;

C = Hausverwalter. Es betrifft den Haushüter oder Aufseher in einem Gebäude, in dem er wohnt.

E = Personal der Lehranstalten (= nicht nur Lehrpersonal, sondern auch administratives und technisches Personal), das in der Dimona angegeben wird. Es handelt sich um Personalmitglieder, die von der lokalen Verwaltung nicht bezuschusste Vergütungen erhalten, ausgenommen solcher, die unter Code O anzugeben sind.

LP = Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen Es betrifft Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber durch einen Vertrag von kurzer Dauer (weniger als eine Woche) und für eine Beschäftigung gebunden sind, die pro Tag nicht die normale Dauer eines Werktags erreicht. Es handelt sich beispielsweise um Aushilfskräfte in der Cafeteria eines Schwimmbads, (nicht freigestellte) Betreuer im soziokulturellen Sektor usw., die nur für einige Stunden angeworben werden.

M = Ärzte;

O = Personal der Lehranstalten (= nicht nur Lehrpersonal, sondern auch administratives und technisches Personal), das in der Dimona nicht angegeben wird (aber in der Dimona beim LSS). Dies sind die Mitglieder des Personals von Lehranstalten, die von der lokalen Verwaltung:

- ausschließlich nicht bezuschusste Vergütungen welche empfangen werden, ohne dass zusätzliche Leistungen erbracht und/oder
- ausschließlich nicht bezuschusste Vergütungen für Mittagsaufsicht und Busbegleitung erhalten, die als zusätzliche Leistungen erbracht werden.

P = Polizeipersonal;

PC = Zivilpersonal der Polizei;

S = Saisonarbeiter. Dies sind Arbeitnehmer, die Arbeit in Perioden durchführen, deren Dauer beschränkt ist, entweder wegen der saisongebundenen Art der Arbeit oder weil die sie beschäftigenden Verwaltungen zu bestimmten Zeiten des Jahres dazu gezwungen sind, Aushilfspersonal einzustellen.

SA = technisches und administratives Berufspersonal der Feuerwehrdienste. Es betrifft die technischen und administrativen Personalmitglieder, die Leistungen für Feuerwehrdienste erbringen und im spezifischen Stellenplan der Feuerwehrdienste aufgenommen sind. Der Code SA wird nicht für die technischen und administrativen Personalmitglieder verwendet, die Leistungen für Feuerwehrdienste erbringen, aber im allgemeinen Stellenplan der lokalen Verwaltung aufgenommen sind..

SP = operationelles Berufspersonal der Feuerwehrdienste. Es betrifft die operationellen Berufsfeuerwehrleute, die im spezifischen Stellenplan der Feuerwehrdienste aufgenommen sind.

T = Teilzeitarbeitnehmer im Sinne des Gesetzes vom 24-7-1987 (= Gelegenheitsarbeiter, kein Heimarbeiter oder Arbeitnehmer, der durch ein anerkanntes Unternehmen für Aushilfsarbeit einem Entleiher zur Verfügung gestellt wird). Es sind Arbeitnehmer, die mit einem „Arbeitsvertrag für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ eingestellt werden, um einen festen Arbeitnehmer zu vertreten oder einer befristeten Arbeitszunahme zu entsprechen oder die Ausführung einer Sonderarbeit sicherzustellen. Dieser Vertrag muss von einem normalen befristeten Vertrag unterschieden werden, der nicht den besonderen Bedingungen eines „Arbeitsvertrags für die Ausführung einer zeitweiligen Arbeit“ entsprechen muss. Deshalb muss auch der Code T nicht für einen Vertretungsvertrag ausgefüllt werden, der in Anwendung von Artikel 11 ter des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge abgeschlossen wurde.

V = Pflege- und Betreuungspersonal und heilhilfsberufliches Personal, das nicht den föderalen Gesundheitssektoren angehört. Es betrifft Betreuungs- und Pflegepersonal (Krankenpfleger, Hebammen, Betreuer/-innen) und das heilhilfsberufliche Personal.

VF = Pflege- und Betreuungspersonal und heilhilfsberufliches Personal, das den föderalen Gesundheitssektoren angehört. Es betrifft Betreuungs- und Pflegepersonal (Krankenpfleger, Hebammen, Betreuer/-innen) und das heilhilfsberufliche Personal.

WF = Personal, das den föderalen Gesundheitssektoren angehört und kein Pflege- und Betreuungspersonal und heilhilfsberufliches Personal ist.

8.3.3.10. Begriff pensioniert

Muss nur für Personen angegeben werden, die in den gesetzlichen Ruhestand getreten sind.
Es betrifft die Personen, die Anspruch auf eine gesetzliche Alterspension oder eine gesetzliche Hinterbliebenenpension haben.

8.3.3.11. Lehrlingstyp

Einer der nachstehenden Codes ist nur zu verwenden, wenn der Arbeitnehmer zu einer der Kategorien gehört.

3 = Lehrling in Ausbildung zum Unternehmensleiter,

4 = Lehrling mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung, der durch die Gemeinschaften und Regionen anerkannt wird,

5 = Praktikant mit einem Berufseinarbeitungsvertrag.

Die Codes 3, 4 und 5 dürfen nur bei den Arbeitnehmerkennzahlen 133 und 233 (bis zum vierten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche achtzehn wird) und den Arbeitnehmerkennzahlen 101 und 201 verwendet werden (ab dem ersten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird).

8.3.3.12. Art der Entlohnung

Diese Angabe machen Sie nur für Arbeitnehmer, die:

- einen Stücklohn empfangen oder die pro Auftrag (= Leistung) bezahlt werden;
- komplett oder teilweise mit einer Provision bezahlt werden;
- über das System der Dienstleistungsschecks bezahlt werden.

Es wird nicht zwischen Arbeitnehmern unterschieden, die pro Auftrag oder mit einem Stücklohn bezahlt werden.

Dies bedeutet, dass eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden muss, wenn ein Arbeitnehmer von einer Bezahlung pro Stück zu einer Bezahlung auf Provisionsbasis wechselt. Wenn jemand von einer stückbezogenen Bezahlung zu einer Auftragsbezahlung wechselt, dann beginnt keine neue Beschäftigungszeile.

Die Zahlung der Leistung erfolgt bei einer provinziellen oder lokalen Verwaltung eher als Ausnahme, zum Beispiel Künstler mit einem Vertrag für eine bestimmte Arbeit mit einem Stücklohn usw.

Es ist für die korrekte Gewährung von Arbeitslosengeld und/oder Leistungen im Rahmen der Kranken- und Invalidenversicherung äußerst wichtig, dass für alle Arbeitnehmer, die auf diese Weise bezahlt werden. Für freiwillige Feuerwehrleute müssen diese Angaben nicht eingegeben werden.

Alle Arbeitnehmer, die mittels Dienstleistungsschecks beschäftigt werden, müssen mit dem Code „Dienstleistungsscheck“ angegeben werden. Dieser Code darf nicht für folgende Arbeitnehmer angegeben werden, die nicht im System der Dienstleistungsschecks beschäftigt werden können:

- bezuschusstes Vertragspersonal;
- Arbeitnehmer, deren Beschäftigung im Hinblick auf die Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor finanziert wird;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976 beschäftigt sind.

8.3.3.13. Bezahlung in Zehnteln oder Zwölfteln (im Bildungswesen)

In diesem Feld ist anzugeben, ob die Lehrkraft in Zehnteln oder Zwölfteln bezahlt wird. Dieses Feld wird nur für das Lehrpersonal ausgefüllt und wird **nicht** für das Verwaltungspersonal einer Unterrichtsanstalt verwendet.

8.3.3.14. NACE-Code

Der NACE-Code gibt an, zu welchem Sektor der Arbeitnehmer für jene Leistungen gehört, die auf der Beschäftigungszeile angegeben werden. Der NACE-Code ist eines der Kriterien, auf dessen Basis die pauschale Beitragsermäßigung für den „Maribel sozial“ berechnet wird.

Um den Sektor mit dem dazugehörigen Code zu wählen, bestimmt man die Hauptaktivität des Dienstes oder der Abteilung beim Arbeitgeber, für den die Leistungen erbracht werden. Die strukturierte **Beilage 31** umfasst eine Liste aller NACE-Codes, die von einer lokalen oder provincialen Verwaltung genutzt werden können. In der Liste wird unter anderem angegeben, ob ein bestimmter NACE-Code Anspruch auf eine Beitragsermäßigung für „Maribel sozial“ verleiht.

Wenn der Arbeitnehmer für die erbrachten Leistungen, die zur Beschäftigungszeile gehören, gleichzeitig in verschiedenen Diensten aktiv ist, zu denen verschiedene NACE-Codes gehören, muss der Code der wichtigsten Aktivität eingetragen werden. Dies erfolgt, indem die Aktivität des Dienstes gewählt wird, in dem der Arbeitnehmer die meisten Stunden leistet.

Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals den Dienst wechselt, nimmt man die Aktivität des Dienstes am letzten Tag des Quartals oder am letzten Arbeitstag des Arbeitnehmers.

Wenn es nicht möglich ist, beim Arbeitgeber verschiedene Dienste zu unterscheiden oder wenn der Dienst allgemeine politische Aufgaben durchführt, die typisch für die Lokalverwaltung sind, wählt man den Sektor der Hauptaktivität des Arbeitgebers. In einigen Fällen müssen bestimmte Dienste aber einen separaten Code erhalten, der detailliertere Informationen zur spezifischen Aktivität des Dienstes enthält, in dem die Leistungen erbracht werden, wobei diese Aktivität deshalb von der allgemeinen Hauptaktivität des Arbeitgebers abweicht. Nachstehend finden Sie die Dienste, die separat anzugeben sind. Dienste, für die kein separater Code und keine separate Beschreibung verfügbar sind, erhalten den allgemeinen Code.

Gemeinde- und Provinzialverwaltungen

Dienste oder Teile der Lokalverwaltungen, die auf das Gemeinwohl ausgerichtet sind (z. B. Kinderbetreuung, Gemeindearbeit, beschützte Werkstätten usw.), Gesundheit (Krankenhäuser, Krankenbeförderung usw.), Bildung (kommunales und provinzielles Unterrichtswesen usw.), Kultur (Kulturbeauftragter, Bibliotheken, Museen, Archive, Kulturzentren usw.), Sport (Sportfunktionär, Schwimmbad, Sporthalle usw.), Umwelt (Containerpark, Förster, Straßenreinigung usw.), Tourismus oder Erholung (Campingplätze, Jugendherbergen, Feriendörfer, touristische Dienste usw.), Industrie (Hafenbetrieb, Elektrizitätswerk, Schlachthaus usw.), öffentliche Sicherheit (Feuerwehr), Kreditgewährung (Pfandhaus), erhalten einen detaillierteren Code, der vom allgemeinen Code für Gemeinde- oder Provinzialverwaltungen abweicht.

Die übrigen Dienste wie die Verwaltungsbehörden (Bevölkerungsdienst, Umweltdienst, Personaldienst usw.) und die unterstützenden Dienste (Dienst für Grünanlagen, technischer Dienst usw.) bei Gemeinden oder Provinzen erhalten den allgemeinen Code, der die Hauptaktivität des Arbeitgebers wiedergibt (84.113 für Provinzen und 84.114 für Gemeinden).

ÖSHZ

Die Dienste, die sich mit Gesundheit (ÖSHZ-Krankenhäuser, ÖSHZ-Heimpflege) und Sozialhilfe (ÖSHZ-Seniorenheime, ÖSHZ-Kinderbetreuung, Heim- und Altenpflege, Behinderteneinrichtungen usw.) befassen, erhalten einen eigenen Code.

Die übrigen allgemeinen Dienste der ÖSHZ und die allgemeinen „Beistandsdienste“ erhalten den allgemeinen Code für ÖSHZ (84.115).

Interkommunale

Für Interkommunalen muss der Code der betreffenden Hauptaktivität genommen werden.

Wenn die Interkommunale in verschiedenen Sektoren aktiv ist, zu denen mehrere Codes gehören, wählt man den Code, der am besten dem Dienst entspricht, der die Leistungen erbringt.

Polizeizonen

Alle Mitglieder der lokalen Polizei erhalten den Code 84.242 („lokale Polizei“).



Beispiele

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen als Rettungsschwimmer in einem kommunalen Schwimmbad. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code eines Schwimmbads eingetragen (93.110 Betrieb von sonstigen Sportanlagen).

Ein Arbeitnehmer erbringt Leistungen in einem Provinzzentrum, das sich mit naturwissenschaftlicher Forschung befasst. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für Forschungsaktivitäten eingetragen (72.190 übrige Forschungs- und Entwicklungsarbeiten im naturwissenschaftlichen Bereich).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Pfleger beim Dienst für Hauspflege eines ÖSHZ. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für Sozialhilfe eingetragen (88.999 Sonstige Sozialhilfe ohne Unterkunft).

Ein Arbeitnehmer arbeitet als Informatiker bei einer Interkommunalen Einrichtung für die Stromverteilung. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für die Stromverteilung eingetragen (35.130 Elektrizitätsverteilung und -handel).

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einer Cafeteria eines ÖSHZ-Krankenhauses. Auf dieser Beschäftigungszeile wird der Code für ein allgemeines Krankenhaus eingetragen (86.101 allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern).

8.3.3.16. Die Meldung von Tageseltern, die nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind

Das Gesetz erlegt dem anerkannten Dienst, dem die Tageseltern beigetreten sind, die gleichen Verpflichtungen wie dem normalen Arbeitgeber auf. Das heißt, dass die öffentlichen Verwaltungen, die einen anerkannten Betreuungsdienst organisieren, die Tageseltern auf der Meldung angeben und die geschuldeten Beiträge bezahlen müssen.

Auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile gibt die Verwaltung die Arbeitgeberkategorie 958 und die Arbeitnehmerkennzahl 761 für „Tagesvater/Tagesmutter“ sowie den Anfang und das Ende des Quartals an. Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile muss die „durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche“ angegeben werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Referenzperson stets 38 Stunden pro Woche arbeitet. Für die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung wird davon ausgegangen, dass die Tageseltern 5 Tage pro Woche arbeiten.

Um die Leistungen angeben zu können, werden einige spezifische Leistungscodes verwendet. Zur Berechnung der Leistungen und der Ermäßigung kann ein Excel-Spreadsheet verwendet werden, das von der Website des LSSPLV heruntergeladen werden kann. LSSPLV (<http://www.rszipo.fgov.be/>) .

8.3.3.17. Praktische Beispiele für die Arbeitsregelung, die Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der Referenzperson, die Neuverteilung der Arbeitszeit und das Statut des Arbeitnehmers

In einer Verwaltung wird normalerweise an fünf Wochentagen (38 Stunden pro Woche) gearbeitet, wobei an jedem Tag gleich viele Stunden geleistet werden. (7,36 Stunden dezimal ausgedrückt als 7,60).

Die Angabe von Statut und Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeitszeit werden in die Beispiele nur aufgenommen, wenn sie im betreffenden Fall ausgefüllt werden müssen.

Beispiele für feste Beschäftigungen

A. Ein Arbeitnehmer wird vollzeitlich beschäftigt entsprechend der üblichen Beschäftigungssituation.

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeitlich.

B. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich an 3 Tagen pro Woche, 7,36 Stunden/Tag beschäftigt:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: teilzeitlich.

C. Ein Arbeitnehmer wird teilzeitlich an 5 Wochentagen, 4 Stunden/Tag beschäftigt

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 20 (4 x 5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: teilzeitlich.

D. Ein Arbeitnehmer wird 3 Tage in Woche 1 und 2 Tage in Woche 2 beschäftigt (mit einem immer wiederkehrenden Zyklus), und dies 7,36 Stunden/Tag:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 2,5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: teilzeitlich.

Beispiele für kurzfristige Beschäftigungen

E. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag, 2 Tage, 7,36 Stunden/Tag, eingestellt

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38

- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeitlich.

F. Ein Saisonarbeiter wird mit einem kurzfristigen Vollzeitarbeitsvertrag für 2 Tage, 7,36 Stunden/Tag, eingestellt:

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Statut: S.

G. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Teilzeitarbeitsvertrag für 2 Tage eingestellt. Am einen Tag arbeitet er 4 und am anderen 6 Stunden

Meldeweise:

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er pro Woche 25 Stunden, verteilt über fünf Tage, arbeiten würde:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): $25 \{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: teilzeitlich.

In der Annahme, dass – wenn er länger im Dienst bleiben würde – er pro Woche 20 Stunden, verteilt über 4 Tage, arbeiten würde:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 4
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): $20 \{[(4 + 6) : 2] \times 4\}$
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: teilzeitlich.

H. Ein Arbeitnehmer wird mit einem kurzfristigen Vollzeitvertrag (für 4 Stunden) (z. B. als animateur an einem Sporttag) eingestellt

Meldeweise:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 5
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 38
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Statut: LP.

Beispiele von Arbeitnehmern im Rahmen der Laufbahnunterbrechung

I. Ein Vollzeitarbeitnehmer unterbricht in einer bestimmten Periode vollzeitlich seine Laufbahn

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 0
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 3.

J. Ein Vollzeitarbeitnehmer unterbricht in einer bestimmten Periode teilzeitlich seine Laufbahn (3 Tage Arbeit und 2 Tage Laufbahnunterbrechung pro Woche)

Meldeweise:

Es wird eine neue Beschäftigungszeile mit folgenden Merkmalen erstellt:

- Anzahl der Wochentage der Arbeitsregelung: 3
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson (S): 38
- Art des Arbeitsvertrags: vollzeitlich
- Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit: 4.

8.4. Meldung der Lohnangaben

8.4.1. Einleitung

Als allgemeines Prinzip gilt, dass die Lohnangaben des Quartals pro **Beschäftigungszeile** unterteilt werden müssen.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Löhne pro Code zusammengezählt. Mit anderen Worten: Falls ein Arbeitnehmer verschiedene Lohnbestandteile erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Summen auf Quartalsbasis in der Beschäftigungszeile zusammengefasst.

Jedes Lohnelement wird nur einmal angegeben. Eine Entschädigung darf deshalb nie mehr als einem Code zugeordnet werden.

8.4.2. Zeilennummer Entlohnung

Die Zeilennummer Entlohnung ist die laufende Nummer der Entlohnungen innerhalb einer Beschäftigungszeile. Diese Nummer beginnt bei 1 und wird bei jeder neuen Bezahlung um eine Einheit erhöht.

Die laufende Nummer wird für jede neue Beschäftigungszeile wieder auf 1 gestellt.

8.4.3. Entlohnungscode

Der Entlohnungscode gibt den betreffenden Vorteil genau an. Das LSSPLV geht davon aus, dass es für jede Lohnkomponente einen spezifischen Lohn- oder Entlohnungscode gibt. Es ist jedoch darauf zu achten, dass die Lohnangaben pro Entlohnungscode auf dem Niveau der Beschäftigungszeile zusammengezählt werden.

Für die wichtigsten Entlohnungscodes finden Sie im Folgenden eine Erläuterung. Die vollständige und detaillierte Behandlung des Lohnbegriffs, für den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, und des Lohnbegriffs, für den Pensionsbeiträge für Festangestellte geschuldet werden, finden Sie unter „4. Der Lohnbegriff“.

8.4.3.1. Der Grundlohn

Der normale Lohn wird mit dem Entlohnungscode 101 angegeben. Auf den normalen Lohn oder den Grundlohn ohne gesetzliche oder außergesetzliche Prämien und Entschädigungen werden Sozialversicherungsbeiträge fällig. Er umfasst:

- den Lohn für normale, effektive Arbeit für Vertragsarbeitnehmer,
- das Tarifgehalt der definitiv ernannte Personalmitglieder,
- Trink- und Bedienungsgelder für Arbeitnehmer, die mit Trink- und Bedienungsgeldern entlohnt werden,
- den bei Krankheit oder Unfall garantierten Lohn (garantierten Tageslohn, garantierten Lohn erste Woche für Arbeiter und garantierter Monatsgehalt für Angestellte und die weitere Auszahlung des Gehalts für die definitiv ernannten Mitglieder). Es handelt sich dabei sowohl um Krankheiten und gemeinrechtliche Unfälle als auch um zeitweilige Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer anerkannten Berufskrankheit in der öffentlichen Regelung;
- die Entschädigung in Höhe von 90% infolge eines Arbeitsunfalls,
- das Urlaubsgeld,
- Lohn für Abwesenheiten mit Lohnfortzahlung,
- Disponibilität wegen Krankheit oder Gebrechlichkeit,
- die Sachvorteile für Hausmeister, die nur mit Sachvorteilen bezahlt werden,
- die Entschädigung für zusätzliche Leistungen außer denen im KE 418, die dem definitiv ernannten Lehrpersonal zuerkannt wird; damit sind zusätzliche oder ergänzende Unterrichtsstunden gemeint, die für Schüler einer anderen Klasse oder einer gemischten Klasse (= nicht der eigenen Klasse) geleistet werden;
- die Tarife, das garantierte Gehalt, der garantierte Anteil am Pool oder die Honorare der Ärzte.

Was den garantierten Lohn betrifft, ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass bei Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme im Falle von Krankheit oder gemeinrechtlichem Unfall nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die wiederaufgenommene Arbeit mindestens vierzehn Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme **stets** erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

Das Tarifgehalt eines definitiv ernannten Personalmitglieds, das in ein Land abbestellt wurde, mit dem Belgien kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, wird mit Lohncode 110 angegeben. Handelt es sich nicht um eine kurze Beschäftigungsdauer, fällt es nicht mehr unter die belgische Gesetzgebung und das LSSPLV ist nicht mehr berechtigt, Sozialversicherungsbeiträge einzunehmen. Falls die Verwaltung dem [solidarisierten Pensionsfonds des LSSPLV angeschlossen ist](#), unterliegt das Tarifgehalt dieses definitiv Ernannten nur Pensionsbeiträgen, keinen Sozialversicherungsbeiträgen.

Der Lohn eines definitiv ernannten Personalmitglieds, das sozialversicherungspflichtig ist und für die staatliche Pension nicht berücksichtigt wird, wird mit dem Lohncode 120 angegeben. Mit diesem Code muss z. B. der Lohn angegeben werden, der einem definitiv ernannten Personalmitglied gezahlt wird, das im Rahmen eines Disziplinarverfahrens erwerbslos wird und dessen Abwesenheit mit dem Code 511 im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ (siehe 8.3.3.6.) angegeben wird.

Der Lohn eines definitiv ernannten Personalmitglieds, das sozialversicherungspflichtig ist und für die staatliche Pension berücksichtigt wird, wird mit dem Lohncode 170 angegeben. Dieser Code ist unbedingt zu verwenden bei einer entlohten vollständigen Abwesenheit, für die einer der Codes 501, 503, 507, 508 oder 509 im Rahmen von Capelo im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ (siehe 8.3.3.6.) angegeben wird.

Die aktivierte Entschädigung, die das LfA oder das ÖSHZ vertraglichen Arbeitnehmern im Rahmen einer Beschäftigungsmaßnahme gewähren, wird mit Lohncode 150 angegeben. Mit diesem Code sind anzugeben:

- die Arbeitsunterstützung des LfA oder die finanzielle Beteiligung des ÖSHZ im Rahmen des Aktiva-Plans (einschließlich Aktiva-Start und Aktiva Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik);
- die Eingliederungsentschädigung des LfA oder die finanzielle Beteiligung des ÖSHZ im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms;
- die Wiedereingliederungsentschädigung des LfA oder die finanzielle Beteiligung des ÖSHZ im Rahmen eines sozialen Eingliederungsprogramms;

- die Erfahrungszulage des LfA oder die finanzielle Beteiligung des ÖSHZ für Ausbilder einer Unterrichtsanstalt, die nach einer Entlassung infolge einer Umstrukturierung im Privatsektor eingestellt wurden.

Die aktivierte Entschädigung ist sozialversicherungspflichtiger Lohn.

8.4.3.2. Der angepasste Lohn bei Krankheit oder Unfall

Auf den **angepassten Lohn bei Krankheit und Unfall** werden keine Sozialversicherungsbeiträge fällig.

Mit Entlohnungscode 212 wird die Entschädigung bei Krankheit und Unfall für den Zeitraum von sieben Tagen nach dem garantierten Wochenlohn angegeben. Dies betrifft die Entschädigung gemäß 60% des Anteils am Normallohn, der die Lohngrenze, die für die Berechnung der Kranken- und Invaliditätsentschädigung in Frage kommt, nicht überschreitet. Entlohnungscode 212 wird für alle vertraglichen Handarbeiter und vertraglichen Geistesarbeiter angewandt, die probeweise oder für einen Zeitraum von weniger als 3 Monaten angestellt waren.

Mit Entlohnungscode 213 wird der Ausgleich für die zweite, dritte oder vierte Woche der Arbeitsunfähigkeit angegeben.

Mit Lohncode 215 werden alle anderen Ergänzungen für Krankheit oder Unfall gemeldet. Dies sind u. a.:

- der Vorschuss auf die Auszahlungen des Arbeitsunfallversicherers, die ein Arbeitgeber in der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors einem Arbeitnehmer zahlt, der einen Arbeitsunfall erleidet;
- die Zusatzentschädigung zusätzlich zur täglichen Entschädigung von 90 % des durchschnittlichen Tagesbetrags, den ein Arbeitgeber im Rahmen der Arbeitsunfallregelung (des Privatsektors oder des öffentlichen Sektors) zahlt;
- die Zusatzentschädigung zusätzlich zur täglichen Entschädigung von 90 % des durchschnittlichen Tagesbetrags, den ein Arbeitgeber im Rahmen der Berufskrankheitsregelung des öffentlichen Sektors zahlt.

8.4.3.3. Die Entschädigungen für Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor

Der Lohncode 140 wird – sowohl für das vertragliche als auch das definitiv ernannte Personal – für die Entschädigung im Zeitraum zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit wegen einer anerkannten Berufskrankheit verwendet. Die vollständige Entschädigung (90% des Lohns) muss mit diesem Code angegeben werden und unterliegt ausschließlich persönlichen Sozialversicherungsbeiträgen, [und für die statutarischen Personalmitglieder Pensionsbeiträgen](#).

8.4.3.4. Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Entschädigungen, die einem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags oder der Einstellung gezahlt werden, werden mit den Codes 130 und 131 für ein vertraglich angestelltes Personalmitglied und mit dem Code 132 für ein definitiv ernanntes Personalmitglied angegeben.

Mit Entlohnungscode 130 werden die in Arbeitszeit ausgedrückten Entschädigungen angegeben. Es betrifft ausschließlich Entschädigungen, die vertraglichen Personalmitgliedern zugebilligt werden und für die aufgrund von Artikel 19 § 2 des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden: Daher handelt es sich hier nicht um den Lohn für die Kündigungsfrist, sondern um Entschädigungen, die bei Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden müssen. Aus gesetzlicher Sicht handelt es sich um den Lohn, für den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden (siehe 4.1.3.3.).

Mit dem Entlohnungscode 132 werden die in Arbeitszeit ausgedrückten Entschädigungen angegeben, die einem vertraglich angestellten Personalmitglied gewährt werden. die Vertragsbruchentschädigung, die anlässlich einer von Amts wegen erfolgte Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses als statutarischer Bediensteter durch den Arbeitgeber gezahlt wird.

Nur für die mit Lohncodes 130 und 132 anzugebenden Lohndaten muss das Beginn- und Enddatum des dadurch abgedeckten Zeitraums angegeben werden (siehe 8.3.3.2.). Für die Anwendung der Sozialen Sicherheit wird nämlich davon ausgegangen, dass diese Entschädigungen einen Zeitraum decken, die am Tag nach der Beendigung des Arbeitsvertrags beginnt.

Mit dem Lohncode 131 werden die Entschädigungen für vertraglich angestellte Personalmitglieder angegeben, die NICHT in Arbeitszeit ausgedrückt werden. Es handelt sich hier um Beträge:

- die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags bezahlt werden (zum Beispiel Abgangsentschädigungen),
- auf die Beiträge für die Soziale Sicherheit geschuldet werden,
- die nicht durch Entlohnungscode 130 berücksichtigt werden.

Die Berechnungsweise spielt dabei keine Rolle. Das heißt auch Abschiedsprämien, die in Form eines Lohns für einige Monate berechnet werden, fallen unter diesen Code.

8.4.3.5. Zusätzliche Entschädigungen

Für jede zusätzliche Entschädigung gibt es grundsätzlich einen Lohncode. Bei diesen Codes wird zwischen zusätzlichen Entschädigungen allgemeiner Art und solchen unterschieden, die für bestimmte Personalkategorien spezifisch sind.

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen **allgemeiner Art** können allen Personalmitgliedern gewährt werden. Sie werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und 801 bis 899 angegeben.

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen, die für **bestimmte Personalkategorien spezifisch sind**, werden mit den Lohncodes 501 bis 599 und den Entlohnungscodes 901 bis 999 angegeben. Diese Lohncodes sind für Prämien, Zulagen, Entschädigungen und Vergütungen zu verwenden, die nur spezifischen Personalkategorien zugewilligt werden (Feuerwehrleute, Polizei-, Lehr-, Pflegepersonal usw.). Für diese besonderen Personalkategorien muss auch das Feld „Statut“ (siehe 8.3.3.9.) angegeben werden.

Die zusätzlichen Entschädigungen, für die Sozialversicherungsbeiträge **geschuldet** werden, müssen stets mit den Entlohnungscodes 801 bis 999 angegeben werden.

Zusätzliche Entschädigungen, die von Sozialversicherungsbeiträgen **freigestellt** sind, müssen stets mit den Entlohnungscodes 401 bis 599 angegeben werden.

Für die definitiv ernannten Personalmitglieder bleibt der Unterschied zwischen den Codes für zusätzliche Entschädigungen beibehalten, je nachdem, ob sie Artikel 30, §2, 4° des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 entsprechen oder nicht. Die zusätzlichen Entschädigungen, die Artikel 30 nicht entsprechen und deshalb an Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen sind, müssen wie die Entschädigungen der Vertragsarbeiter mit den Lohncodes 801 bis 999 angegeben werden.

Jeder Lohncode hat in der DmfAppl eine eindeutige Bedeutung, abhängig davon, ob der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Die Nummer des Lohncodes enthält keinen Hinweis darauf, ob Pensionsbeiträge für die Entschädigung fällig werden oder nicht.

Zusatzentschädigungen allgemeiner Art

Prämien, Zulagen und zusätzliche Entschädigungen **allgemeiner Art** werden mit den Lohncodes 401 bis 499 und 801 bis 899 angegeben.

Vorteile als Sachleistungen oder in Form von Schecks sind in der DmfAppl mit den Lohncodes 804 oder 806 anzugeben, falls die Vorteile sozialversicherungspflichtig sind. Falls sie beitragsfrei sind, ist Lohncode 404 oder 406 zu verwenden.

Die Lohncodes 404 und 804 werden in Abhängigkeit von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugewilligt. Die Lohncodes 406 und 806 werden benutzt, wenn Vorteile unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals gearbeiteten Tage (Sport- und Kulturschecks, Öko-Schecks...) zugewilligt werden.

Die Sachvorteile (Wohnung, Strom, Heizung usw.) von **Hausmeistern**, die neben ihrem Sachvorteil auch einen Lohn empfangen, werden mit Lohncode 404 oder 804 angegeben.

Sachgeschenke, Geldgeschenke oder Geschenkschecks anlässlich des Nikolausfests, zu Weihnachten oder Neujahr, anlässlich einer ehrenvollen Auszeichnung etc. werden mit Lohncode 403 angegeben.

Die **anderen Zulagen, Prämien** oder Entschädigungen werden mit den Lohncodes 433, 434, 833 und 834 angegeben.

Falls sie unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugewilligt werden, sind Lohncode 433 (freigestellt) und Lohncode 833 (pflichtig) zu verwenden.

Falls die Entschädigungen unmittelbar mit den während des Quartals erbrachten Leistungen zusammenhängen, sind Lohncode 434 (freigestellt) und Lohncode 834 (pflichtig) zu verwenden.

Mit den Codes 433, 434, 833 und 834 werden folgende Zulagen, Prämien oder Entschädigungen angegeben:

- Entschädigungen für Belastungen, die nicht als normal und untrennbar mit dem Amt verbunden betrachtet werden können,
- Gehaltszuschläge für definitiv ernannte Hausmeister, die keinen Tariflohn erhalten und mit Vorteilen in Sachleistungen vergütet werden,
- Zusatzleistungen zum gesetzlichen Urlaubsgeld,
- Rückerstattung von Kosten über die tatsächlich angefallenen Kosten hinaus,
- der Arbeitgeberanteil an Mahlzeitschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen,
- Geschenke und Geschenkschecks, die nicht den Ausschlussbedingungen entsprechen,
- Zulagen, Entschädigungen und Prämien aller Art,
- Vorteile aller Art,
- Überstundenzulage, sektorspezifische Zulage oder ähnliche Jahresprämie,
- Entschädigung für die Vorbereitung der Organisation und Aufsicht von Wahlen,
- Entschädigung für gefährliche, ungesunde Arbeit,
- Entschädigung für unregelmäßige oder unvorhergesehene Arbeit,
- Produktivitätsprämie,
- garantierte minimale Lohnerhöhung für ein Personalmitglied, das auf einen höheren Dienstgrad befördert wird,
- 74,37 EUR pro Jahr, die dem in der anerkannten Familien- und Seniorenhilfe beschäftigten Personal zugebilligt werden,
- Umstrukturierungsprämie für Betreuungs- und Pflegepersonal und heilhilfsberufliches Personal (29,35 EUR/Monat),
- Entschädigung für die Abendleistungen des Pflege- und Betreuungspersonals (Attraktivitätsplan),
- Entschädigung für Pflegepersonal, das über eine besondere berufliche Fähigkeit oder eine besondere Berufsbezeichnung verfügt (Attraktivitätsplan),
- sonstige Sonderentschädigungen für das Pflege- und Betreuungspersonal,
- sonstige Sonderentschädigungen für Ärzte.

Für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen wie beispielsweise schwangere Arbeitnehmerinnen oder ein Arbeitnehmer während der Laufbahnunterbrechung hat der Arbeitgeber, der seine gesetzlichen, vertraglich vereinbarten oder statutarischen Verpflichtungen nicht einhält, eine gesetzliche Entschädigung zusätzlich zur Vertragsbruchentschädigung zu zahlen (siehe 4.1.3.3.). Diese Entschädigung ist von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit und wird mit Lohncode 440 angegeben.

Die Kosten für den Arbeitgeber werden mit Lohncode 441 angegeben. Sie beziehen sich sowohl auf die Erstattung von Arbeitskleidung, Arbeitsmitteln und (beruflich bedingte) Fahrtkosten durch den Arbeitgeber als auch auf die Bereitstellung von Arbeitskleidung, Arbeitsmitteln und Fahrtmitteln und unterliegen nicht Sozialversicherungsbeiträgen. Mit Entlohnungscode 441 werden alle **Entschädigungen für Kleidung, Reise- und Aufenthaltskosten** angegeben.

Bei den Vertragsarbeitern ist die **Haushalts- und Ortszulage** sozialversicherungspflichtig, was mit Lohncode 821 angegeben werden muss. Für die definitiv ernannten Arbeitnehmer ist die Zulage beitragsfrei und muss Lohncode 421 verwendet werden.

Die **Entschädigungen für Nacht-, Samstags- und Sonntagsleistungen**, die je nach Fall von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind oder Sozialversicherungsbeiträgen unterliegen und keinen Pensionsbeiträgen für definitiv ernannte Personalmitglieder unterworfen sind, werden mit den Lohncodes 435 und 436 (freigestellt) und den Lohncodes 835 und 836 (versicherungspflichtig) angegeben. Mit diesen Codes werden unter anderem angegeben:

- die freigestellten oder beitragspflichtigen Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen, die anderen Personalmitgliedern als denen des Personals der lokalen Polizei (altes Statut) und der öffentlichen Feuerwehrdienste zugebilligt werden;
- die freigestellten Nacht-, Samstags- und Sonntagszulagen für das Personal der lokalen Polizei (altes Statut) und der öffentlichen Feuerwehrdiensten (KE vom 20.06.1994);
- die beitragspflichtige Zulage für Nachtleistungen im Rahmen des Attraktivitätsplans, die
 - dem Krankenpflege- und Betreuungspersonal für Leistungen vor 20 Uhr oder nach 6 Uhr gewährt wird;

- die anderen als dem Pflege- und Betreuungspersonal gewährt werden.

Gehaltszuschläge und Prämien, die im Rahmen des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit im öffentlichen Sektor (oder das Gesetz vom 14.04.1995 über die **Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor**) zugewilligt werden, sind mit den Lohncodes 452 (freigestellt) und 851 (versicherungspflichtig) anzugeben. Sie geben die Beträge an, die Arbeitnehmern gewährt werden, die ihre Arbeitsleistungen mit entsprechendem Lohnverlust einschränken. Durch die gewährten Beträge soll der Lohnverlust in Bezug auf frühere Leistungen **teilweise** ausgeglichen werden.

Die Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund Berufskrankheit oder Arbeitsunfall unterliegt keinen Sozialversicherungsbeiträgen. Für die Personalmitglieder, die im Dienst sind, wird die Pension mit Lohncode 490 angegeben. Personalmitglieder, die nach ihrem Dienstaustritt die Pension ihres früheren Arbeitgebers weiterhin erhalten, sind nicht in der DmfAPPL anzugeben.

Spezifische Zusatzentschädigungen für bestimmte Personalkategorien

Die zusätzlichen Entschädigungen werden mit den Lohncodes 501 bis 599 angegeben, wenn keine Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, und mit den Lohncodes 901 bis 999, wenn Beiträge fällig werden.

Für das **Lehrpersonal** werden Entschädigungen für die Aufsicht in Kindergärten und Grundschulen und die Begleitung von Schülern beim Schülertransport befreit, die als zusätzliche Leistungen erbracht werden, von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind und mit Lohncode 501 angegeben werden.

Die Entschädigungen für mit der Funktion verbundene ergänzende oder zusätzliche Tätigkeiten, die ein definitiv ernanntes Personalmitglied des Vor- und Schulunterrichts, das sein Gehalt vom Ministerium der Flämischen Gemeinschaft bezieht, ausübt, sind von der Berechnung der Behördenpension ausgeschlossen. Sie sind separat mit den Lohncodes 502 (freigestellt) und 902 (sozialversicherungspflichtig) anzugeben. Es handelt sich um die Entschädigungen für:

- die Aufsicht und Überwachung außerhalb der Unterrichtsstunden und außerhalb des Vor- und Primarschulunterrichts;
- das Führen der Schulbibliothek;
- die zusätzlichen oder ergänzenden Unterrichtsstunden, die ein Mitglied des Lehrpersonals Schülern seiner Klasse erteilt;
- die Leitung der oben genannten Tätigkeiten sowie aller zusätzlichen oder ergänzenden Unterrichtsstunden.

Ergänzungsleistungen ohne Bezug zu Zusatzleistungen (Dienstaltersentschädigung, Diplomenterschädigung...) werden mit den Lohncodes 506 (freigestellt) und 902 (sozialversicherungspflichtig) angegeben.

Für das **Pflege- und Betreuungspersonal und das hauptberufliche Personal** müssen die Gehaltszuschläge für außerordentliche Leistungen gemäß dem Rundschreiben des Ministeriums der Volksgesundheit und der Familie vom 03.11.1972 mit Lohncode 510 (freigestellt) und Lohncode 910 (versicherungspflichtig) angegeben werden. Unter außerordentlichen Leistungen wird verstanden: 1) Nachtdienst; 2) Arbeit an Sonn- und Feiertagen; 3) wechselnde Stunden oder unterbrochene Dienste.

Die Entschädigungen für den Nachtdienst werden mit den Lohncodes 512 und 912 angegeben. Mit diesen Codes werden unter anderem angegeben:

- die Stundenentschädigung von 2,05 EUR (indexierter Betrag ab 01.06.2013 = 3,30 EUR pro Stunde) gemäß dem Rundschreiben des Ministers der Volksgesundheit und der Umwelt vom 17.04.1989.
- die Zulage für Nachtleistungen im Rahmen des Attraktivitätsplans, die für Leistungen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr gewährt wird.

Die Gehaltszuschläge für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen werden mit dem Lohncode 916 angegeben. Dies betrifft u. a. die Zulage in Höhe von 1,021 EUR/Stunde, die aufgrund des Rundschreibens des LIKIV vom 17.07.1992 gewährt wird. Der indexierte Betrag dieser Gehaltszulage beläuft sich seit 01.01.2013 auf 1,63 EUR/Stunde.

Für die Attraktivitätsprämie, die von der Einrichtungen des öffentlichen Sektors gewährt wird, die zu den föderalen Gesundheitssektoren gehören, wird Lohncode 917 verwendet. Für das Krankenpflege- und Betreuungspersonal, dem damit gleichgesetzten Personal und dem Verwaltungspersonal muss dieser Code angegeben werden.

Für **Ärzte** muss der variable Anteil am Pool mit den Lohncodes 524 und 924 angegeben werden.

Für die **freiwillige Feuerwehr** werden die Entschädigungen für (regelmäßige) Leistungen, die bei der Prüfung der Frage in Betracht kommen, ob die Grenze von 785,95 EUR erreicht wurde, in der DmfAPPL mit Lohncode 542 angegeben, sofern der Grenzbetrag nicht überschritten ist. Überschreiten die Entschädigungen den Grenzbetrag, muss Lohncode 942 verwendet werden. Ihre Verwaltung muss deshalb selbst bestimmen, ob der Grenzbetrag für die regelmäßigen Leistungen überschritten wurde. Das Urlaubsgeld für die freiwillige Feuerwehr ist mit den allgemeinen Lohncodes 312, 314, 349 und 350 anzugeben.

Die Entschädigung für Leistungen im Rahmen des Dienstes 100 unterliegt Sozialversicherungsbeiträgen und wird mit Lohncode 940 angegeben.

Für **Polizeipersonal mit dem neuen Statut** müssen die Lohncodes 570, 961, 962, 970, 971, 974 und 975 verwendet werden.

Die „verschiedenen Zulagen und Entschädigungen gemäß KE vom 30.03.2001“, die sozialversicherungspflichtig sind, werden mit dem Lohncode 970 angegeben und umfassen unter anderem:

- die Zulage für erreichbares und rückrufbares Personal,
- die Zulage für ununterbrochenen Dienst von mehr als 24 Stunden,
- die Funktionszulage,
- die Zulage für den Ausbilder,
- die Pauschalzulage für bestimmte Personalmitglieder, die mit der Ausführung bestimmter Aufgaben im Rahmen der Durchführung der föderalen Eingliederungspolitik betraut sind,
- die Zulage für den Mentor,
- die Zulage „Region Brüssel-Hauptstadt“,
- die Zulage für besondere Luftfahrtleistungen,
- die Zulage für Lehraufträge,
- die Auswahlzulage,
- Zulage für das Personal des operativen, administrativen und logistischen Rahmens der föderalen Polizei und des Korps der lokalen Polizei, die 2001 mit Informatikaufgaben betraut wurden.

Die „verschiedenen Zulagen und Entschädigungen mit Ausnahme derjenigen gemäß KE vom 30.03.2001“, die sozialversicherungspflichtig sind, werden mit dem Lohncode 971 angegeben.

Die „verschiedenen Zulagen und Entschädigungen, die NICHT sozialversicherungspflichtig sind“, werden mit dem Lohncode 570 angegeben und umfassen unter anderem:

- die Zulage für tatsächliche Ermittlungskosten,
- die Entschädigung für Telefonkosten,
- die Entschädigung für Betreuung Polizeihund,
- die Entschädigung für Dienst bei SHAPE,
- die Entschädigung für Fahrten im Rahmen der Binnenschifffahrt,
- die Entschädigung für Bestattungskosten.

Mit dem Lohncode 974 wird die Zulage für den besonderen Rechnungsführer gemeldet. Auch für die Zulage, die dem Regionaleinnehmer gewährt wird, der als besonderer Rechnungsführer in den administrativen und logistischen Rahmen der lokalen Polizei übergeht, muss dieser Code gebraucht werden.

Zusätzliche Entschädigungen, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals gewährt werden

Für **zusätzliche Entschädigungen**, die unabhängig von der Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage während des Meldequartals **zugebilligt** werden und die sozialversicherungspflichtig sind, sind besondere Regeln zu beachten. Dies betrifft folgende Entschädigungen:

- Jahresendprämie (Lohncode 817),
- Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks (Lohncode 806),
- andere Zulagen und Prämien, wie Dienstalterzulage oder Treueprämie (Lohncode 833),
- Ausgleich für das Lehrpersonal, der nicht mit zusätzlichen Leistungen zusammenhängt (Lohncode 906),
- Attraktivitätsprämie (Lohncode 917),
- Gehaltszuschläge für Offiziere, die im Bereitschaftsdienst für den Polizei- und Feuerwehrcorps aktiv sind (Lohncode 951),
- jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes (Lohncode 957).

Es betrifft Prämien, Entschädigungen und Zulagen, deren Berechnungsgrundlage ein Quartal überschreitet oder einmalige Prämien und Entschädigungen, die einem Arbeitnehmer gewährt werden. Diese werden im Allgemeinen in dem Quartal angegeben, in dem sie ausgezahlt werden.

Wenn es sich um Prämien handelt, die mit einer Frequenz von sechs oder mehr Monaten gezahlt werden und die mehr als 20 % der anderen Löhne der Referenzperiode betragen, werden sie gleichmäßig über die verschiedenen Quartale der Referenzperiode verteilt.

Wenn sie in einem Quartal gezahlt werden, in dem der Arbeitnehmer bereits nicht mehr beim Unternehmen angestellt war, müssen sie in der Meldung des letzten Quartals angegeben werden, in dem der Arbeitnehmer noch im Dienst war.

Für alle unter diesen Codes angegebenen Vorteile muss auch die Frequenz der Bezahlung angegeben werden (siehe 8.4.4.).

In Abweichung von der allgemeinen Regel werden diese Beträge nur dann zusammengezählt, sofern es sich um Vorteile handelt, die mit derselben Frequenz bezahlt werden. Wenn im Laufe des Quartals verschiedene Prämien mit einer verschiedenen Frequenz bezahlt werden, müssen die Beträge aufgeschlüsselt werden.

Keine einzige Einrichtung, die die in der DmfAPPL erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils für das ganze Quartal deshalb problemlos an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

8.4.3.6. Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird

Der **Vorteil** hinsichtlich der **persönlichen und individuellen Nutzung eines durch den Arbeitgeber bereitgestellten Fahrzeugs** wird gemäß der betreffenden Steuerregelung berechnet und ist mit dem Lohncode 770 anzugeben.

Auf diesen Vorteil werden keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Je Arbeitnehmer stellen Sie jedes Quartal den Vorteil fest, indem Sie einen CO₂-Anteil auf sechs Siebtel des Katalogwerts des kostenlos zur Verfügung gestellten Fahrzeugs anwenden. Unter Katalogwert versteht man den berechneten Wert, einschließlich Optionen und Mehrwertsteuer, ohne Berücksichtigung des eigenen Rabatts, Ermäßigung, Nachlass oder Rückzahlungen.

Der Basis-CO₂-Koeffizient beträgt 5,5 % bei einem CO₂-Ausstoß von

- 93 g/km für Fahrzeuge mit Dieselmotor;
- und 112 g/km für Fahrzeuge mit LPG- oder Benzinmotor.

Bei einem höheren Ausstoß wird der Koeffizient um 0,1 % pro CO₂-Gramm erhöht, mit einem maximalen Prozentsatz von 18 %.

Bei einem geringeren Ausstoß wird der Koeffizient um 0,1% pro CO₂-Gramm mit einem minimalen Prozentsatz von 4 % verringert.

Fahrzeuge, für die keine Angaben in Bezug auf den CO₂-Ausstoß vorliegen, sind bei der Direktion für Fahrzeugzulassungen einem Fahrzeug mit einem CO₂-Ausstoß von 205 g/km (Benzin-, LPG- oder Erdgasmotor) oder von 195 g/km (Diesel) gleichzusetzen.

Der steuerpflichtige Vorteil darf auf keinen Fall weniger als 820 EUR (nicht indexiert) pro Jahr betragen. Für 2014 entspricht der indexierte Betrag 1250 EUR.

Falls eine Beteiligung des Arbeitnehmers erforderlich ist, verringert sich der berechnete Vorteil dementsprechend.

Für die praktische Anwendung verweisen wir auf die Steuervorschriften auf der Website des FÖD Finanzen (<http:///>) .

Keine einzige Einrichtung, die die in der DmfAPPL erwähnten Angaben nutzt, muss diese Angabe pro Beschäftigungszeile kennen. Wenn für den Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, kann der Gesamtbetrag dieses Vorteils für das ganze Quartal deshalb problemlos an eine einzige Beschäftigungszeile gekoppelt werden.

Die **Gewinnbeteiligungen**, die eine Interkommunale an ihre Personalmitgliedern zahlt, ist mit Entlohnungscode 780 anzugeben.

Die von Arbeitgebern gezahlten Verkehrsbußen werden mit dem Entlohnungscode 791 angegeben.

Die **Zahlungen des Arbeitgebers zur Bildung einer außergesetzlichen Pension** zugunsten seiner Personalmitglieder oder ihrer Berechtigten werden mit

- dem Entlohnungscode 792 angegeben, wenn die außergesetzliche Rente bei der Pensionierung direkt an den Arbeitnehmer gezahlt wird;
- dem Entlohnungscode 793 angegeben, wenn der Vorteil an eine Versicherungsgesellschaft oder an eine Rentenverwaltungsstelle überwiesen wird.

Die direkte Überweisung einer außergesetzlichen Rente im Rahmen einer Gruppenversicherung, die nicht pro Arbeitnehmer individualisiert werden kann oder an ein ehemaliges Personalmitglied, das nicht mehr im Dienst ist (oder an dessen/deren Angehörige(n)), kann in dem Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ angegeben werden.

Für die Personalmitglieder einiger Antwerpener Behörden wird der Lohn, für den der Beitrag im Rahmen des zweiten Pensionspfeilers Vertragspersonal berechnet wird, mit den Entlohnungscodes 794 (Lohnanteil unter oder gleich wie Schwellenbetrag) und 795 (Lohnanteil über dem Schwellenbetrag) angegeben.

Für die Personalmitglieder einer Reihe von Behörden in Brügge wird der Lohn, für den der Beitrag im Rahmen des zweiten Pensionspfeilers Vertragspersonal berechnet wird, mit den Entlohnungscodes 796 (0 bis einschließlich 9 Dienstjahre), 797 (10 bis einschließlich 19 Jahre Dienstjahre), 798 (20 bis einschließlich 29 Jahre Dienstjahre) und 799 (30 oder mehr Jahre Dienstjahre) angegeben.

8.4.3.7. Urlaubsgeld

Für das Urlaubsgeld werden die Entlohnungscodes 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 349 und 350 verwendet.

Der **Code 311** (einfaches Urlaubsgeld für die Urlaubstage die am Ende des Urlaubsjahres nicht aufgenommen werden konnten), die **Codes 313** und 317 (einfaches Urlaubsgeld Dienstaustritt) und die **Codes 315** und **318** (einfaches Urlaubsgeld vorherige Beschäftigung) dürfen lediglich benutzt werden für:

- das Vertragspersonal, dessen Arbeitgeber die **Urlaubsregelung des Privatsektors** anwendet;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;

Der **Code 316** (doppeltes Urlaubsgeld – Polizeipersonal) wird für das doppelte Urlaubsgeld und das doppelte Urlaubsgeld für das Ausscheiden aus dem Dienst des angestellten und definitiv ernannten Polizeipersonals verwendet.

Der Code 319 ergänzendes Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität) wird für den normalen Lohn verwendet, der einem Arbeitnehmer, der die Arbeit beginnt oder wiederaufnimmt, für ergänzende Urlaubstage gezahlt wird (siehe 1.4.2.).

Die **Codes 349** (doppeltes Urlaubsgeld Dienstaustritt – 3. bis einschließlich 5. Tag der vierten Urlaubswoche) und **350** (doppeltes Urlaubsgeld – 3. bis 5. Tag der vierten Urlaubswoche) können nur für Vertragspersonal einer Verwaltung verwendet werden, die die Urlaubsregelung des Privatsektors gewählt hat.

8.4.3.8. Übersichtstabelle

In der Übersichtstabelle befinden sich die Beschreibungen der Entschädigungen in Kurzform. Ein vollständiges Verzeichnis aller Lohncodes mit Beschreibung, die in der LSSPLV-Meldung verwendet werden können, finden Sie in Anlage 32 des „Glossars“ der DmfAppl.

Beschreibung	Lohncode
Grundlohn	
Indexierter Grundlohn (ohne gesetzliche oder außergesetzliche Prämien und Entschädigungen)	101
Der einem definitiv ernannten Personalmitglied, das ins Ausland entsandt wurde und auf eine staatliche Pension in Betracht kommt, zuerkannte Lohn	110
Der einem endgültig ernannten Personalmitglied, das im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit abwesend ist, zuerkannte Lohn – sozialversicherungspflichtig – keine Pensionsbeiträge	120
aktivierte Entschädigung, die das LfA oder das ÖSHZ einem Arbeitnehmer im Rahmen einer Beschäftigungsmaßnahme gewährt	150
10% des Lohns der Arbeitnehmer mit einem Erstbeschäftigungsabkommen, die für die Ausbildung bestimmt sind	160
Der einem endgültig ernannten Personalmitglied, das im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit abwesend ist, zuerkannte Lohn – sozialversicherungspflichtig – Pensionsbeiträge	170
Berufskrankheiten – öffentlicher Sektor	
Entschädigung Arbeitsunfähigkeit befristeter Art – anerkannte Berufskrankheit	140
Entschädigungen wegen einseitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – in Arbeitszeit ausgedrückt (nur für Vertragspersonal)	130
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – nicht in Arbeitszeit ausgedrückt (nur für Vertragspersonal)	131
Entschädigung wegen Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber – in Arbeitszeit ausgedrückt (nur für vertraglich angestellte Bedienstete)	132
Angepasster Lohn bei Krankheit oder Unfall	
Krankheit oder Unfall: 60 % des Normallohns – 2. Krankheitswoche – Vertragspersonal	212
Krankheit oder Unfall: Ergänzungsentschädigung – 2., 3. und 4. Krankheitswoche – Vertragspersonal	213
Krankheit oder Unfall: sonstige Ergänzungsentschädigung oder zeitweilige Arbeitsunfähigkeit	215
Urlaubsgeld	

Einfaches Urlaubsgeld - langfristige Abwesenheit für die Urlaubstage, die am Ende des Urlaubsjahres nicht genommen werden konnten	311
(Doppeltes) Urlaubsgeld – Polizeipersonal	312
einfaches Urlaubsgeld Dienstaustritt (zeitweilige Bedienstete, BVA und Bedienstete gemäß Artikel 60 in der Flämischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt – Gesetz vom 24.07.1987)	313
(doppeltes) Urlaubsgeld Dienstaustritt	314
einfaches Urlaubsgeld vorige Beschäftigung (zeitweilige Bedienstete, BVA und Bedienstete gemäß Artikel 60 in der Flämischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt – Gesetz vom 24.07.1987)	315
doppeltes Urlaubsgeld – Polizeipersonal	316
einfaches Urlaubsgeld Dienstaustritt (ausgenommen zeitweiliger Bediensteter, BVA und Bediensteter gemäß Artikel 60 in der Flämischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt – Gesetz vom 24.07.1987)	317
einfaches Urlaubsgeld vorige Beschäftigung (ausgenommen zeitweiliger Bediensteter, BVA und Bediensteter gemäß Artikel 60 in der Flämischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt – Gesetz vom 24.07.1987)	318
ergänzendes Urlaubsgeld bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität	319
doppeltes Urlaubsgeld Dienstaustritt – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	349
(doppeltes) Urlaubsgeld – 3. bis 5. Tag der 4. Woche	350
Zusätzliche Entschädigungen allgemeiner Art	
Überstundenlohn – freigestellt	401
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – Art. 19, § 2, 14° und 19° des KE 28.11.1969	403
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – freigestellt	404
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – freigestellt	406
Arbeitgeberanteil – Mahlzeitschecks	408
Arbeitnehmeranteil – Mahlzeitschecks	409
Jahresendprämie – freigestellt	417
Haushalts- und Ortszulage – freigestellt	421
Diplomvergütung – freigestellt	422
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – freigestellt	423
Zulage höhere Funktion – freigestellt	424
sonstige Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – freigestellt	433
sonstige Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – freigestellt	434
Entschädigung für Nachtleistungen – sozialversicherungspflichtig – keine Pensionsbeiträge	435
Entschädigung für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – freigestellt	436

von Sozialversicherungsbeiträgen – keine Pensionsbeiträge	
Bereitschaftsdienstzulage – freigestellt	437
Entschädigungen für Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommt	440
Entschädigung für Kleidung, Umzug, Reise- und Aufenthaltskosten	441
Fahrtkosten von und zur Arbeit	442
Für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zuerkannter Betrag	443
Zuschlag Sozialversicherungsvorteil (z. B. Ermutigungsprämie Laufbahnunterbrechung, Prämie Krankenhausversicherung)	444
Prämie – vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit 452	452
Entschädigung von Zeremonienmeistern, Konservatoren, Totengräbern, Totengräber-Brigadiers, Trägern beim Bestattungsdienst – freigestellt	454
Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund Berufskrankheit oder Arbeitsunfall	490
Überstundenlohn – sozialversicherungspflichtig	801
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	804
Vorteile in Sachleistungen oder in Form von Schecks – nicht leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	806
Jahresendprämie – sozialversicherungspflichtig	817
Haushalts- und Ortszulage – sozialversicherungspflichtig	821
Diplomvergütung – sozialversicherungspflichtig	822
Entschädigung Kenntnis 2. Sprache – freigestellt	823
Zulage höhere Funktion – sozialversicherungspflichtig	824
Andere Zulagen und Prämien – nicht leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	833
Andere Zulagen und Prämien – leistungsgebunden – sozialversicherungspflichtig	834
Entschädigung für Nachtleistungen – sozialversicherungspflichtig – keine Pensionsbeiträge	835
Entschädigung für Leistungen an Wochenenden und Feiertagen – sozialversicherungspflichtig – keine Pensionsbeiträge	836
Bereitschaftsdienstzulage – sozialversicherungspflichtig	837
Gehaltszuschlag – 4-Tage-Woche	851
Prämie – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal – Laufbahnende	853
Entschädigung von Zeremonienmeistern, Konservatoren, Totengräbern, Totengräber-Brigadiers, Trägern beim Bestattungsdienst – sozialversicherungspflichtig	854

Gehaltszulage 6.2. und 6.3. der Sozialcharta in der Region Brüssel-Hauptstadt – sozialversicherungspflichtig	855
Zusätzliche Entschädigungen für spezifische Personalkategorien	
Personal der Unterrichtsanstalten	
Entschädigung für Zusatzleistungen, befreit auf der Grundlage von Artikel 19, § 2, 9° des KE vom 28.11.1969 (unter anderem Aufsicht in Kindergärten und im Primarschulwesen)	501
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – freigestellt (unter anderem Aufsicht, ausgenommen Kindergärten und Primarschulwesen)	502
Zuschläge – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – freigestellt (unter anderem Dienstalterzulage, Direktionsentschädigung)	506
Entschädigung zusätzliche Leistungen – Königlicher Erlass 418 – sozialversicherungspflichtig (unter anderem Aufsicht, ausgenommen Kindergärten und Primarschulwesen)	902
Ergänzungsentschädigungen – kein Zusammenhang mit zusätzlichen Leistungen – sozialversicherungspflichtig (unter anderem Dienstalterzulage, Direktionsentschädigung)	906
Betreuungs- und Pflegepersonal	
Gehaltszuschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	510
Gehaltszuschlag für Nachtleistungen – gemäß Artikel 30 von Sozialversicherungsbeiträgen befreit	512
Gehaltszuschlag für außerordentliche Leistungen – Rundschreiben 03.11.1972 – sozialversicherungspflichtig	910
Gehaltszuschlag für Nachtleistungen – sozialversicherungspflichtig	912
4%, 8 % oder 12% – Hauptpfleger	914
Gehaltszuschlag für Leistungen an Wochenenden oder Feiertagen	916
Attraktivitätsprämie (KE vom 12.05.2006)	917
Ärzte	
Variabler Teil am Pool – freigestellt von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	524
Variabler Teil am Pool – sozialversicherungspflichtig	924
Freiwillige Feuerwehrleute	
Unregelmäßige Entschädigungen, unberücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR	541
Regelmäßige Entschädigungen, berücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR – keine Überschreitung	542
Entschädigungen für Leistungen im Rahmen von „Dienst 100“	940

regelmäßige Entschädigungen, berücksichtigt bei Festlegung der Grenze von 785,95 EUR – Überschreitung	942
Polizeipersonal (altes Statut) und öffentliche Feuerwehr	
Jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – befreit von Sozialversicherungsbeiträgen kraft Artikel 30	557
Offizieren für Bereitschaftsdienst zugebilligter Gehaltszuschlag (POL 44 und Rundschreiben vom 03.03.1995)	951
jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes – sozialversicherungspflichtig	957
Polizeipersonal (altes Statut)	
Entschädigungen für Kosten bei Ausführung von Aufträgen der Kriminalpolizei	556
spezifische Zulagen und Entschädigungen – freigestellt – ehemalige Gendarmen...	591
Spezifische Zulagen und Entschädigungen – pflichtig – ehemalige Gendarmen	991
Polizeipersonal (neues Statut)	
neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen – freigestellt	570
Gehaltszuschlag – Mandatsausübung	961
Zulage für Dienstleistungen am Samstag, Sonntag, Feiertag oder nachts	962
neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen gemäß KE vom 30.03.2001 – unterworfen	970
neues Statut – verschiedene Zulagen und Entschädigungen mit Ausnahme derjenigen gemäß KE vom 30.03.2001 – unterworfen	971
Zulage für besondere Rechnungsführer	974
Zulage für den Sekretär	975
Zulage für Kompetenzentwicklung	976
Übergangszulagen	992
Entschädigungen, auf die ein Sonderbeitrag geschuldet wird	
Vorteil der individuellen und persönlichen Nutzung des durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs	770
Gewinnbeteiligungen	780
durch den Arbeitgeber erstattete Verkehrsbußen	791
direkte Zahlungen außergesetzlicher Pension an ein Personalmitglied, das (infolge Pensionierung) außer Dienst ist	792
Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension im Rahmen eines Unternehmensplans	793
Lohngruppe unter oder entsprechend dem Schwellenwert für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension Vertragspersonal – Antwerpen	794
Lohngruppe über dem Schwellenwert für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – Antwerpen	795

Lohn für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – 0 bis einschließlich 9 Dienstjahre – Brügge	796
Lohn für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – 10 bis einschließlich 19 Dienstjahre – Brügge	797
Lohn für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – 20 bis einschließlich 29 Dienstjahre – Brügge	798
Lohn für Zahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension – 30 oder mehr Dienstjahre – Brügge	799

8.4.3.9. Die Pensionsbeiträge auf den Lohn der definitiv ernannten Mitglieder

Für die definitiv ernannten Mitglieder kommen neben dem Grundlohn einige Zuschläge zur Berechnung der Pension in Betracht. Diese Lohnelemente unterliegen Pensionsbeiträgen (siehe 4.2.).

Die Pensionsbeiträge eines definitiv ernannten Mitglieds werden berechnet anhand:

- der Arbeitgeberkategorie und der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge, die mit der Pensionsregelung übereinstimmen, der Ihre Verwaltung für ihre Festangestellten beigetreten ist;
- des vollständigen Lohns.

Von folgenden Lohncodes werden Pensionsbeiträge einbehalten:

101	indexierter Grundlohn
110	Der einem definitiv ernannten Personalmitglied, das ins Ausland entsandt wurde und auf eine staatliche Pension in Betracht kommt, zuerkannte Lohn
140	anerkannte Berufskrankheit – befristete Entschädigung
170	Der einem definitiv ernannten Personalmitglied, das im Rahmen einer Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit abwesend ist, zuerkannte Lohn
454	Entschädigung für Zeremonienmeister, Wärter, Konservatoren, Totengräber, Totengräber-Brigadiers, Träger beim Bestattungsdienst, Beamten im Leichenhaus und in der Trauerhalle
510	Gehaltszuschlag für außerordentliche Leistungen – Betreuungs- und Pflegepersonal
512	Gehaltszuschlag für Nachtleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
557	jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes
851	Gehaltszuschlag freiwillige Viertagewoche
853	Prämie Laufbahnende – Betreuungs-, Pflege- oder gleichgestelltes Personal
854	Entschädigung für Zeremonienmeister, Wärter, Konservatoren, Totengräber, Totengräber-Brigadiers, Träger beim Bestattungsdienst, Beamten im Leichenhaus und in der Trauerhalle
855	Gehaltszuschläge, die gemäß § 6.2. und § 6.3. der Sozialcharta vom 28.04.1994 in der Region Brüssel-Hauptstadt gewährt werden
910	Gehaltszuschlag für zusätzliche Leistungen – Betreuungs- und Pflegepersonal
912	Gehaltszuschlag für Nachtleistungen – Pflege- und Betreuungspersonal
914	4, 8 oder 12% Hauptpfleger – Betreuungs- und Pflegepersonal
916	Gehaltszuschlag für Wochenende - Pflege- und Betreuungspersonal
957	jährlicher Gehaltszuschlag für Leiter des Feuerwehrdienstes
961	Gehaltszuschlag für die Ausübung eines Mandats – Polizeipersonal

976	Zulage für Kompetenzentwicklung – Polizeipersonal

8.4.4. Zahlungsfrequenz der Prämie

Diese Daten sind allein für die zusätzlichen Entschädigungen anzugeben, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage (siehe 8.5.2.2). Diese Lohnelemente müssen Sie deshalb eventuell aufschlüsseln, wenn sie eine andere Zahlungsfrequenz haben. Die Frequenz drücken Sie mit einer Ziffer aus, die die monatliche Zahlungsfrequenz wiedergibt.



Beispiele:

Jeden Monat = „1“

Vierteljährlich = „3“

Halbjährlich = „6“

Jährlich = „12“

Alle zwei Jahre = „24“.

Wenn es sich um Einmalprämien oder um Prämien handelt, die mit einer unregelmäßigen Periodizität bezahlt werden, geben Sie „0“ an.

Es handelt sich hier um die **tatsächliche** Auszahlung des Vorteils. Weihnachtsgeld, das in zwölf monatlichen Zahlungen ausgezahlt wird, ist mit der Zahlungsfrequenz „1□g anzugeben. Wird es am Jahresende auf einmal gezahlt, entspricht die Zahlungsfrequenz „12□g.

Dies muss nur bei den Entlohnungscodes 806, 817, 833, 906, 917, 951, 957 und 976 angegeben werden.

8.4.5. Entlohnung

Wie erwähnt, werden auf dem Niveau der **Beschäftigungszeile** die Löhne pro Code addiert. Mit anderen Worten: falls ein Arbeitnehmer verschiedene Entschädigungen erhält, die unter den gleichen Code fallen, werden ihre Summen addiert (siehe jedoch die Ausnahme bei unterschiedlicher Periodizität bei den Codes für zusätzliche Entschädigungen, die unabhängig von der Anzahl der während des Meldequartals tatsächlich gearbeiteten Tage zugewillt werden).

8.5. Meldung der Leistungsangaben

8.5.1. Einleitung

Als allgemeines Prinzip gilt, dass die Lohnangaben des Quartals pro **Beschäftigungszeile** unterteilt werden müssen.

Innerhalb dieses Niveaus werden die Leistungen pro Code zusammengezählt. Wenn für einen Arbeitnehmer deshalb verschiedene Arten von An- oder Abwesenheiten gemeldet werden müssen, die unter denselben Code fallen, werden ihre Gesamtsummen zusammengezählt.

Zunächst wird die Meldeweise von Leistungen erörtert, danach werden die verschiedenen Leistungscodes besprochen.

8.5.2. Meldeweise der Arbeitnehmerleistungen

8.5.2.1. Meldung von Leistungen in Stunden und Tagen

Die Arbeitszeit wird in Tagen und Stunden angegeben.

Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern wird in ganzen Tagen ausgedrückt, aber auf halbe Tage gerundet (auf die nächste halbe Einheit). Bei einer Leistung von weniger als zwei Stunden auf Quartalsbasis wird die Anzahl der halben Tage immer aufgerundet.

Beispiel 1: Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer arbeitet in einem Quartal mit 65 Tagen an 62 Tagen; er nimmt 3 Tage „unbezahlten Urlaub“.

In diesem Fall geben Sie 62 Tage für normale, effektive Arbeit und 3 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel 2: Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer hat im Laufe eines Quartals mit 65 Tagen zweimal einen ganzen und dreimal einen halben Tag unbezahlten Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie am Ende des Quartals 61,5 normale Arbeitstage und 3,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel 3: Ein Teilzeitarbeitnehmer, der jeden Tag 4 Stunden arbeitet, hat in einem Quartal mit 65 Tagen 3 Tage (dreimal 4 Stunden) unbezahlten Urlaub genommen.

In diesem Fall geben Sie 62 Tage für normale, effektive Arbeit und 3 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

Beispiel 4: Ein Teilzeitarbeitnehmer, der in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei ganze Tage arbeitet, hat im Quartal einen ganzen und 3 halbe Tage unbezahlten Urlaub genommen und im restlichen Quartal (28 ganze Tage und 3 halbe Tage) normal gearbeitet.

In diesem Fall geben Sie 29,5 Tage für normale, effektive Arbeit und 2,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an. Gleichfalls geben Sie die Anzahl der Stunden für normale, effektive Arbeit und die Anzahl der Stunden für unbezahlten Urlaub an.

8.5.2.2. Berechnung der Tagesanzahl

Wenn sich ein Arbeitnehmer an einem Tag in zwei Zuständen befindet, die unter einem verschiedenen Leistungscode (siehe unten für die vollständige Liste) angegeben werden müssen, gilt als Regel, dass Sie ein möglichst genaues Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Codes finden müssen. Die Nichteinhaltung dieser Handlungsweise kann nämlich in bestimmten Fällen die Realität sehr verzerren und sich deshalb unmittelbar auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmer auswirken. Das genaueste Ergebnis erhalten Sie, wenn Sie dieses Gleichgewicht auf Quartalsbasis berechnen.

Für jeden Leistungscode wird die Anzahl der geleisteten Tage anhand von halben Tagen in zwei Schritten berechnet.

In einem Schritt berechnen Sie die normale Anzahl der Stunden, die für den Arbeitnehmer mit einem halben Tag übereinstimmt.

Diese Anzahl erhalten Sie, indem Sie die Anzahl der Stunden pro Woche, die er normalerweise leisten muss, durch die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeit Arbeitnehmer mit einer 38-Stunden-Regelung in einer Fünftagewoche entspricht ein halber Tag deshalb 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 38, geteilt durch 5), für einen Vollzeit Arbeitnehmer in einer 38-Stunden-Regelung in einer Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein.

Wenn sich ein Arbeitnehmer an einem Tag in zwei Zuständen befindet, die unter einem verschiedenen Leistungscode (siehe unten für die vollständige Liste) angegeben werden müssen, gilt als Regel, dass Sie ein möglichst genaues Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Codes finden müssen. Die Nichteinhaltung dieser Handlungsweise kann nämlich in bestimmten Fällen die Realität sehr verzerren und sich deshalb unmittelbar auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmer auswirken. Das genaueste Ergebnis erhalten Sie, wenn Sie dieses Gleichgewicht auf Quartalsbasis berechnen.

Für jeden Leistungscode wird die Anzahl der geleisteten Tage anhand von halben Tagen in zwei Schritten berechnet.

In einem Schritt berechnen Sie die normale Anzahl der Stunden, die für den Arbeitnehmer mit einem halben Tag übereinstimmt.

Diese Anzahl erhalten Sie, indem Sie die Anzahl der Stunden pro Woche, die er normalerweise leisten muss, durch die Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung teilen und dieses Ergebnis durch zwei teilen.

Für einen Vollzeit Arbeitnehmer mit einer 38-Stunden-Regelung in einer Fünftagewoche entspricht ein halber Tag deshalb 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 38, geteilt durch 5), für einen Vollzeit Arbeitnehmer in einer 38-Stunden-Regelung in einer Viertagewoche stimmt ein halber Tag mit 4 Stunden und 45 Minuten überein.

Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, entspricht ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeitarbeitnehmer seine 19 Stunden leistet, indem er in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten arbeitet, entspricht ein halber Tag für ihn 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 19, geteilt durch 2,5).

In einem zweiten Schritt berechnen Sie die Anzahl der halben Tage pro Leistungscode, indem Sie die Gesamtzahl der Stunden pro Leistungscode durch die normale Anzahl von Stunden teilen, die einem halben Tag entspricht.

Den Rest (= die unvollständigen, halben Tage) gruppieren Sie unter dem Code, der im Quartal am häufigsten vorkommt. Die Anzahl der unter diesem Code gemeldeten Tage stimmt deshalb mit der Höchstzahl der Tage überein, an denen im Quartal gearbeitet werden kann, abzüglich der Gesamtsumme der Tage, die unter einem anderen Leistungscode gemeldet werden.



Beispiel 1

Ein Vollzeitarbeitnehmer, der in einer Fünftageregelung arbeitet (5 Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten pro Woche), vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er zwei Wochen lang jeden Tag zwei Stunden unbezahlten Urlaub nimmt. An allen anderen Tagen arbeitet er einen ganzen Tag.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 3 Stunden 48 Minuten überein (die Hälfte von 38, geteilt durch 5).

Diese zwanzig Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5,26 halben Tagen überein (20, geteilt durch 3,8).

Er wird mit 62,5 Tagen normaler effektiver Arbeit und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und einer Arbeitsregelung „5“ angegeben.



Beispiel 2

Ein Teilzeitarbeitnehmer (16 Stunden pro Woche) arbeitet jede Woche an vier Tagen (3 Tage von jeweils 3 Stunden und 30 Minuten und ein Tag von jeweils 5 Stunden und 30 Minuten). Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er fünf Wochen lang jeweils zwei Stunden unbezahlten Urlaub an dem Tag nimmt, an dem er 5 Stunden und 30 Minuten leisten muss.

Ein halber Tag stimmt für ihn mit 2 Stunden überein (die Hälfte von 16, geteilt durch 4).

Diese zehn Stunden unbezahlten Urlaubs stimmen in seinem Fall deshalb mit 5 halben Tagen überein.

Er wird mit 49,5 Tagen normaler effektiver Arbeit und mit 2,5 Tagen mit unbezahltem Urlaub und einer Arbeitsregelung „4“ angegeben.

Für einen Arbeitnehmer, der in einer Regelung arbeitet, in der sich lange und kurze Tage abwechseln, dürfen Sie davon ausgehen, dass – sofern alle an einem Tag erbrachten „Leistungen“ unter denselben Code fallen –, jeder Tag für einen einzigen zählt.

Nur in den sehr außerordentlichen Fällen, in denen diese Zählweise einen wichtigen Unterschied mit einer Zählung auf der Basis der normalen Dauer eines Tages ergeben würde, müssen Sie auf die gleiche Weise, wie oben erläutert, ein korrekteres Gleichgewicht zwischen den Codes suchen.



Beispiel 3

Ein Vollzeitarbeiter, der in einer Fünftagewoche 38 Stunden pro Woche arbeitet, wobei an vier Tagen 8 Stunden und 30 Minuten und an einem Tag (dem Freitag) 4 Stunden gearbeitet werden, nimmt im Laufe des Quartals an fünf Freitagen unbezahlten Urlaub, während er an den anderen Tagen arbeitet.

Obwohl der Arbeitnehmer an fünf „vollständigen“ Tagen nicht zur Arbeit kommt, hat er nur 20 Stunden nicht geleistet. Da die durchschnittliche, tägliche Arbeitsdauer 7 Stunden 36 Minuten

entspricht, stimmen zwanzig Stunden mit 5,26 halben Tagen überein (siehe oben). In diesem Fall geben Sie 62,5 Tage normaler effektiver Arbeit und 2,5 Tage mit unbezahltem Urlaub an.

Wenn man am Prinzip festhalten würde, dass jeder Tag für einen Tag zählt, würde es in solchen Fällen nämlich einen zu großen Unterschied zwischen dem Arbeitnehmer im Beispiel und einem Arbeitnehmer geben, der fünfmal unbezahlten Urlaub an einem Nachmittag an einem Tag nimmt, an dem er den anderen halben Tag arbeitet.

Für einen Teilzeitarbeitnehmer, der 19 Stunden pro Woche, verteilt über 5 Tage, arbeitet, entspricht ein halber Tag 1 Stunde und 54 Minuten. Wenn dieser Teilzeitarbeitnehmer seine 19 Stunden leistet, indem er in der einen Woche zwei und in der anderen Woche drei Tage von jeweils 7 Stunden 36 Minuten arbeitet, entspricht ein halber Tag für ihn 3 Stunden und 48 Minuten (die Hälfte von 19, geteilt durch 2,5).

8.5.2.3. Meldung von Ausgleichsruhezeit

Ausgleichsruhezeit wird mit dem gleichen Leistungscode wie für die normale, effektive Arbeit angegeben (= Code 1). In der DmfAPPL gibt es keinen Sondercode für Mehrleistungen, die nicht zu dem Zeitpunkt bezahlt werden, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, sondern die indirekt über die Stundenlohnerhöhung bezahlt werden.

Als allgemeiner Grundsatz für die Meldung von Mehrleistungen und Ausgleichsruhezeit gilt Folgendes.

Mehrleistungen, die ausgeglichen werden

Die Ausgleichsruhezeit und der entsprechende Lohn werden zu dem Zeitpunkt angegeben, zu dem die Ausgleichsruhezeit genommen wird, und nicht zu dem, zu dem die Mehrleistungen erbracht werden (wenn beide in ein Quartal fallen, macht dies für die Quartalsmeldung keinen Unterschied).

Ausgleichsruhe wird mit Code 1 angegeben. Ausgleichsruhezeit wird mit Code 1 angegeben. Ein Tag, an dem neben normalen Leistungen einige Stunden Ausgleichsruhezeit anfallen, ergibt keine besonderen Probleme, weil beide „Leistungen“ unter Code 1 erwähnt werden.



Beispiel

Ein Vollzeitarbeitnehmer arbeitet normalerweise 38 Stunden pro Woche. An jedem Arbeitstag arbeitet er ca. 8 Stunden statt 7 Stunden 36 Minuten und nimmt jeden Monat Ausgleichsruhezeit. Der monatliche Ausgleichstag wird mit Code 1 angegeben.



Beispiel

Ein Teilzeitarbeitnehmer arbeitet normalerweise 19 Stunden pro Woche. Im Monat Juni gibt es aber abnormal viel Arbeit und er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vier 25-Stunden-Wochen arbeiten wird (insgesamt 24 Stunden Mehrleistungen). Als Ausgleich wird er im Monat Juli während zwei Wochen nur 7 Stunden arbeiten. Der Lohn wird sowohl für den Monat Juni (zweites Quartal) als auch für Juli (drittes Quartal) mit 19 Stunden pro Woche unter Code 1 angegeben. Der Lohn für die 24 Stunden Mehrleistungen im Juni wird stets – unabhängig vom Zahlungstermin – auf der Meldung des dritten Quartals angegeben. Selbstverständlich muss die Gesetzgebung über die Teilzeitarbeit eingehalten werden (u.a. Führen des Abweichungsregisters).

Die Tage Ausgleichsruhe, für einen Arbeitnehmer mit einer variablen Arbeitsregelung und einer festen Entlohnung, müssen in dem Quartal angegeben in dem Sie aufgenommen werden. Dies betrifft zum Beispiel einen Arbeitnehmer mit einer vertraglich festgestellten Arbeitsdauer von 13 Stunden pro Woche, der seine Leistungen auf variabler Basis liefert, wobei stark besetzte Arbeitswochen von 26 Stunden abwechseln mit Arbeitswochen in denen keine Leistung geliefert wird. Auf halbjährlicher oder jährlicher Basis wird jedoch die vertraglich festgelegte Stundenzahl (13) respektiert. Der Arbeitnehmer wird nicht in dem Bereich Rechenschaft für Tage (siehe 8.5.2.4.) angegeben und wird jedes Quartal mit der Anzahl von Stunden pro Woche angegeben, die in seinem Vertrag festgelegt sind und die er durchschnittlich auf halbjährlicher oder jährlicher Basis gearbeitet haben wird.

Mehrleistungen, die nicht ausgeglichen werden:

Wenn Mehrleistungen erbracht werden, ohne dass diese ausgeglichen werden, geben Sie die Leistungen (Tage und Stunden) in der Meldung für das Quartal an, in dem sie erbracht werden. Wenn für die Entschädigungen für diese Leistungen ein Sozialversicherungsbeitrag gezahlt werden muss, erhöht

sich die Anzahl der Tage, die mit Code 1 angegeben werden, nicht wenn die Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem es auch normale Leistungen gibt. Dieser Tag ist nämlich ein Tag, der unter Code 1 angegeben wird. Nur dann, wenn Mehrleistungen an einem Tag erbracht werden, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird (z.B. am Samstag), wird sich die Anzahl der Tage erhöhen. Die nicht ausgeglichenen Mehrleistungen müssen auf dem Niveau der Anzahl der Stunden allerdings angegeben werden. Wenn die Entschädigungen für nicht ausgeglichene Mehrleistungen (= Überstunden von statutarischem Personal) auf der Basis einer Regelung vor dem 02.08.1990 freigestellt wurden, werden sie (in Tagen und Stunden) mit Code 301 angegeben.

8.5.2.4. Rechtfertigung der Leistungen

In der Meldung müssen Sie für jede Beschäftigungszeile die Arbeitsregelung und die Gesamtzahl der Tage (eventuell verteilt über mehrere Leistungs-codes) angeben.

Um die Qualität der Meldungen zu gewährleisten, läuft beim Einreichen jeder Meldung ein Kontrollprogramm, das u.a. das Verhältnis zwischen diesen beiden Angaben prüft. Wenn ein Unterschied festgestellt wird, erfolgt eine Fehlermeldung.

In diesem Fall gibt es zwei Möglichkeiten.

Entweder ist tatsächlich ein Fehler passiert (Ihr Arbeitnehmer hat z. B. 64 Tage in der Fünftagewochenregelung gearbeitet, Sie haben aber fälschlicherweise „54“ statt „64“ Tage oder Regelung „3“ statt „5“ angegeben). Dann müssen Sie diesen Fehler selbstverständlich berichtigen.

Es kann auch sein, dass Ihre Meldung zwar stimmt, aber falsch aussieht.

Dies kann verschiedenste Ursachen haben:

- Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Zyklus, der nicht mit den Quartalsgrenzen zusammenfällt (siehe 8.3.3.3.6 Wochen 6 Tage pro Woche arbeiten, gefolgt von 6 Wochen mit 4 Tagen pro Woche. Diese Arbeitnehmer arbeiten in einer Arbeitsregelung von durchschnittlich 5 Wochentagen, wenn aber der Zyklus über eine Quartalsgrenze hinausläuft, kann es sein, dass sie in einem Quartal mehr und im folgenden weniger Tage arbeiten.
- Ein Arbeitnehmer arbeitet mehr Tage als vertraglich vorgesehen, z. B. hat er einen Vertrag, jede Woche vier Tage zu arbeiten (Arbeitsregelung 4). In einem bestimmten Quartal gibt es aber viel Arbeit und diese Person arbeitet zehn Tage zusätzlich zu seinem Vertrag. Werden diese Tage später ausgeglichen, gibt es kein Problem, weil sie dann zum Zeitpunkt des Ausgleichs angegeben werden müssen (siehe 8.5.2.3.). Für Teilzeitarbeitnehmer ist ein Ausgleich dieser Tage häufig nicht obligatorisch, so dass sie in dem Quartal angegeben werden müssen, in dem sie geleistet werden, und deshalb mehr Tage anzugeben sind, als auf der Basis der Arbeitsregelung zu vermuten ist.

Das Kontrollprogramm geht auch davon aus, dass eine Beschäftigungszeile ohne Angaben von Leistungen unmöglich ist (es sei denn, eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung wird angegeben). Fehlen deshalb diese Angaben, wird davon ausgegangen, dass Sie vergessen haben, diese auszufüllen. Es gibt aber außerordentliche Fälle, in denen ein Arbeitnehmer durch ein Arbeitsvertragsverhältnis gebunden ist, er im Quartal (oder im Teil des Quartals, in dem er im Dienst ist) dennoch keine Leistungen erbringen muss. Dies gilt z. B. für den Teilzeitarbeitnehmer, der einen Aufrufvertrag hat, der aber in einem ganzen Quartal nicht aufgerufen wird.

In diesem Kontrollprogramm können Sie ausdrücklich angeben, dass Ihre Meldung Ihrer Ansicht nach stimmt (und keinen „Tippfehler“ enthält). Es gibt ein fakultatives Feld, das Sie nur ausfüllen müssen, wenn für das betreffende Quartal scheinbar ein Widerspruch zwischen der Anzahl der angegebenen Tage und der Anzahl der Tage besteht, die man normalerweise wegen der angegebenen Arbeitsregelung erwarten würde.

In diesem Feld können Sie einen der folgenden Codes benutzen:

1. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.
2. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.
3. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.
4. Vollzeitarbeitnehmer, der in einem Quartal überschreitenden Arbeitszyklus beschäftigt ist und der im Quartal mehr Tage geleistet hat als mit seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsregelung übereinstimmt.

5. Teilzeitarbeitnehmer, der zusätzlich zu seinen vertraglich vorgesehenen Leistungen im Quartal einige Tage ohne Ausgleich geleistet hat.
 6. Eine Kombination von 3 und 5 oder 4 und 5.
 7. Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Quartals (oder in der Periode des Quartals, in der er im Dienst war) keine Leistungen erbringen musste.
- Auf dem Niveau der Beschäftigungszeile wird kein Block mit Leistungsangaben angelegt.

Ausnahmsweise darf der Code 7 für folgende Personalmitglieds-kategorien verwendet werden:

- Ein vertraglicher Arbeitnehmer, der am 30. bezahlt wird und dessen Arbeitsvertrag an einem Samstag oder Sonntag während der ersten Tage eines Quartals endet oder an einem Samstag oder Sonntag während der letzten Tage des Quartals beginnt;
- Ein Sanitäter, der im Bereitschaftsdienst arbeitet, aber während des gesamten Quartals nicht aufgerufen wird (und nur eine Bereitschaftsentschädigung erhält);
- Ein Arbeitnehmer, der zu dem Kabinett einer provinziellen oder lokalen Verwaltung entsendet wird, die nur die Kabinettsentschädigung zahlt (während der rechtliche Arbeitgeber das Tarifgehalt weiterzahlt);
- Ein Personalmitglied der Gemeindeschule, der ein Tarifgehalt von der Gemeinde erhält und dem die Gemeinde nur eine Zusatzentschädigung zuweist, die sich nicht auf die Quartalsleistungen bezieht (z. B. Direktorenentschädigung und Dienstalterzulage).

Der Code 7 darf niemals verwendet werden, wenn in dem Feld „Maßnahme zur Neuorganisation der Arbeitszeit“ eine vollständige Abwesenheit angegeben wird.

Je nach dem benutzten Code werden bestimmte Fehlermeldungen nicht erzeugt. Wie bereits angegeben, handelt es sich hier um außerordentliche Fälle, sodass dieses Feld nicht unüberlegt benutzt werden darf. Die betreffende Nutzung wird deshalb streng kontrolliert und eventuell werden nähere Informationen verlangt.

Folglich gibt es einen erheblichen Unterschied in der Meldung von Arbeitnehmern, die gemäß einer variablen Arbeitsregelung arbeiten, aber in einem Fall einen festen Grundlohn (A) erhalten und im anderen Fall entsprechend ihrer Leistungen bezahlt werden (B und C).

A) Meldung einer variablen Arbeitsregelung (mit oder ohne Zyklus) mit einer festen Entlohnung: Der Arbeitnehmer wird jeden Monat auf der Grundlage einer Arbeitszeit von beispielsweise 19 Stunden pro Woche ungeachtet der geleisteten Stunden entlohnt.

Wir weisen auf die Situation von Arbeitnehmern hin, die gemäß einer festgelegten durchschnittlichen Arbeitszeit beschäftigt werden, aber ihre Leistungen auf variabler Basis erbringen, sodass von Quartal zu Quartal erhebliche Unterschiede auftreten können. Es ist möglich, dass ein Arbeitnehmer während eines ganzen Quartals keine Leistungen erbringt, aber, unabhängig von seinen tatsächlichen Leistungen, jeden Monat den gleichen Lohn auf der Grundlage der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit erhält (z. B. 19 Stunden).

Das LSSPLV geht davon aus, dass der Arbeitnehmer in dem Quartal, in dem er keine oder weniger Leistungen erbringt, Tage ausgleicht, die er in einem anderen Quartal zusätzlich gearbeitet hat. Der Arbeitgeber gewährt diese Ausgleichsruhetage und den damit verknüpften Lohn in dem Quartal, in dem sie genommen werden. Das Feld „Rechtfertigung der Tage“ darf nicht benutzt werden. Der Arbeitnehmer wird mit der Anzahl der Stunden pro Woche angegeben, die in seinem Vertrag festgelegt sind, und mit der Anzahl der Tage pro Woche, die er durchschnittlich auf halbjährlicher oder jährlicher Basis gearbeitet haben wird. Lesen Sie das Beispiel in 8.5.2.3. (Mehrleistungen, die ausgeglichen werden).

B) Meldung einer variablen Regelung mit Zyklus und mit einer variablen Entlohnung: der Arbeitnehmer wird nach geleisteten Stunden entlohnt.

Im Feld „Rechtfertigung der Tage“ ist jedoch ein Code anzugeben. Ein Code wird angegeben für die Arbeitnehmer, die im Rahmen einer variablen Arbeitsregelung eingestellt werden, wenn infolge des

Zyklus der Unterschied zwischen der Anzahl der meldepflichtigen Tage und der Arbeitsregelung zu groß wird. Beachten Sie, dass das Arbeitssystem während des Arbeitszyklus dasselbe bleibt, da es der durchschnittlichen Anzahl der Tage pro Woche entspricht, an denen davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer während des gesamten Zyklus gearbeitet hat. Für die Quartale, in denen der Arbeitnehmer im Hinblick auf das Arbeitssystem zu viele Leistungen erbringt, verwenden Sie Code 1 oder 3, wenn der Arbeitnehmer relativ betrachtet zu wenig geleistet hat, 2 oder 4. Im Falle einer Beschäftigungszeile, bei der während des gesamten Quartals keine Leistungen erbracht wurden, verwenden Sie Code 7. Lesen Sie auch 8.3.3.6.

C) Meldung einer variablen Regelung mit Zyklus und mit einer variablen Entlohnung: der Arbeitnehmer wird nach geleisteten Stunden entlohnt.

Da in jedem Quartal die Anzahl der Tage pro Woche des Arbeitssystems neu berechnet wird, dürfen Sie die Codes 1 oder 3 und 2 oder 4 nicht verwenden. Falls während eines Quartals keine Leistungen erbracht wurden, entspricht das Arbeitssystem „0“ und Sie müssen Code 7 verwenden. Lesen Sie auch 8.3.3.6.

8.5.2.5. Leistungscodes für statutarisches Personal

Vier Leistungscodes können ausschließlich für Personal verwendet werden, das einer der Pensionsregelungen des öffentlichen Sektors unterliegt, mit anderen Worten definitiv ernannte Personalmitglieder oder ihnen gleichgestellte Beamten.

Diese Leistungscodes dürfen auf keinen Fall verwendet werden für Personalmitglieder, die der Pensionsregelung des Privatsektors unterliegen (z. B. Vertragspersonal und Teilzeitlehrkräfte im Bildungswesen).

Die vier Leistungscodes betreffen vier verschiedene Kategorien von Vollarbeitslosigkeit, die sich auf zeitlich gestaffelte Tage oder Tagesteile beziehen (z. B. über einen Monat oder ein Quartal). Diese genau bestimmten Abwesenheitstage dürfen unter einem Leistungscode auf der Leistungszeile angegeben werden.

Die Leistungscodes werden nur verwendet, wenn die Abwesenheitstage sich auf **keine Periode** erstrecken. Um unterschiedliche Auslegungen zu vermeiden, wird festgelegt, dass unter einer Periode eine Folge von mehr als fünf aufeinanderfolgenden Kalendertagen (einschließlich Wochenendtagen) zu verstehen ist.

Mit anderen Worten: Wenn eine Vollabwesenheit, für die ein Leistungscode vorgesehen wurde, weniger als sechs aufeinanderfolgende Kalendertage ohne Unterbrechung dauert, kann diese Abwesenheit in der Anzahl der Tage mit dem entsprechenden Leistungscode angegeben werden.

Falls sich die Tage der Abwesenheit über eine Periode erstrecken, wird diese Abwesenheitsperiode mit dem entsprechenden Code „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben werden. Für die betreffende Periode wird ebenfalls das Beginn- und Enddatum angegeben, sowie die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche, die das Personalmitglied tatsächlich gearbeitet hat (in diesem Fall null Stunden).

Es gibt daher nur vier vollständige Abwesenheiten des statutarischen Personals, das ENTWEDER im Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ ODER im Feld Leistungen anzugeben ist. Sie dürfen jedoch auf keinen Fall gleichzeitig in beiden Feldern angegeben werden.

Falls eine Periode – eine Abwesenheit von mehr als fünf aufeinanderfolgende Kalendertage – betrifft, ist das Feld „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile zu verwenden.

Falls sich eine Abwesenheit auf zeitlich gestaffelte Tage oder Tagesteile bezieht, gibt es zwei Möglichkeiten:

- Entweder Sie geben die Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit an und die Anzahl der erforderlichen Beschäftigungszeilen wird eingerichtet.
- Oder Sie geben die Arbeitszeitangaben an und müssen die Tage unter einem Leistungscode angeben.

Ein und dieselbe Abwesenheit darf nie SOWOHL mit einer „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“ ALS AUCH mit einem der vier Leistungscodes für definitiv ernannte Beamten angegeben werden. Es muss eine Wahl getroffen werden.

8.5.3. Codierung der Arbeitszeitangaben

8.5.3.1. Codierung der Arbeitszeitangaben

Alle Arbeitszeitangaben werden für die Meldung in Codes gruppiert. Das heißt, dass Sie nicht jede Komponente aus dem Code separat angeben, sondern dass Sie diese Komponenten zusammenfügen und unter dem vorgeschriebenen Code angeben müssen.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass es wesentlich ist, die Leistungen (wie die betreffenden Löhne) je **Beschäftigungszeile** aufzuschlüsseln.

Auf diese Weise verfügen alle Sektoren der sozialen Sicherheit über ausreichende Angaben, um ihren Auftrag zu erfüllen. Nur dann, wenn sich im Laufe eines Quartals ein soziales Risiko ergibt, müssen zusätzliche Angaben über die Meldung eines sozialen Risikos weitergeleitet werden.

Ferner ist wichtig zu wissen, dass ein bestimmter Tag oder eine bestimmte Periode nur ein einziges Mal gemeldet wird. Sie können deshalb einen bestimmten Tag nie mehr als einem Code zuordnen.

Die Liste mit den Codes für die Arbeitszeitangaben finden Sie in der strukturierten Anlage 8 des Glossars.

Die Codes sind in der DmfAPPL in „**normale Codes**“ und „**Hinweiscodes**“ unterteilt.

Für die normalen Codes ist der Arbeitgeber die authentische Quelle: Nur er kann angeben, um welche Arbeitszeitangabe es sich handelt.

Mit den Hinweiscodes werden bestimmte Zustände angegeben, für die der Arbeitgeber zwar die authentische Quelle für die Anzahl der Tage oder Stunden einer Abwesenheit ist, wobei er diese jedoch meistens nicht qualifizieren kann. So kann ein Arbeitgeber nur angeben, dass es sich um einen Tag handelt, an dem sich eine Situation einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit ereignet hat. Er weiß aber nicht immer sicher, ob dieser Tag auch tatsächlich bezahlt werden wird. Über die Hinweiscodes können die verschiedenen Einrichtungen der Sozialen Sicherheit diesen bestimmten Tag in der Meldung finden. Darüber hinaus sind sie auch im Rahmen der Beitragsermäßigungen wichtig.

8.5.3.2. Normale Codes

CODE 1

- normale effektive Arbeit (auch angepasste Arbeit mit Lohnverlust),
- Überarbeit ohne Ausgleichsruhe,
- Ausgleichsruhe (Ausgleichstag, der zu dem Zeitpunkt gezahlt wird, zu dem er genommen wird),
- gesetzliche Urlaubstage,
- Feiertage während der Dauer des Arbeitsvertrags, Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrags und Ersatztage eines Feiertags,
- Tage der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Arbeitsunfall) mit garantiertem Lohn für die erste Woche oder mit garantiertem Monatslohn des Vertragspersonals;
- Tage der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Arbeitsunfall) mit garantiertem Lohn für definitiv ernannte Personalmitglieder;
- Tage der Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Tageslohn aus einem anderen Grund als dem der Arbeitsunfähigkeit;
- Periode der Kündigungsfrist oder durch die Kündigungsentschädigung gedeckte Periode,
- Urlaub aus zwingenden Gründen mit Lohnfortzahlung;
- vergütete Abwesenheit aufgrund familiärer Ereignisse oder der Erfüllung einer staatsbürgerlichen Pflicht oder einer zivilen Aufgabe (Artikel 30 des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge und KE vom 28.08.1963);
- sonstige Abwesenheit mit Lohnfortzahlung mit Beiträgen zur sozialen Sicherheit (z. B. erlaubte Abwesenheit mit Lohnfortzahlung, Bildungsurlaub, politischer Urlaub, Urlaub vor Pensionierung eines definitiv ernannten Personalmitglieds, kurzfristige Beurlaubung, technische Störung usw.)

Dieser Code beinhaltet alle Leistungen, für die ein Lohn gezahlt wird, auf den Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, die nicht gesondert anzugeben sind. Jede Leistung, für die Sie einen Lohn bezahlt haben und die keinem anderen Code zugeordnet werden kann, wird unter diesem Code gemeldet.

Auch die Periode, in der es sich um die Kündigung des Arbeitsvertrags mit Bezahlung einer Kündigungsentschädigung handelt, wird unter diesem Code angegeben. Die heutigen Regeln im Zusammenhang mit der Kopplung dieser Entschädigung an Perioden und Tage bleiben dabei erhalten.

Konkret heißt dies, dass diese Tage wie folgt angegeben werden:

- Auf der ersten Beschäftigungszeile werden die Tage angegeben, die mit der Beschäftigungsperiode übereinstimmen;
- auf einer zweiten Beschäftigungszeile werden die Tage gemeldet, die mit dem Teil der Kündigungsentschädigung in Bezug auf das Quartal der Kündigung übereinstimmen;
- eine folgende Beschäftigungszeile ist für die Tage bestimmt, die mit dem Teil der Entschädigung in Bezug auf die sonstigen Quartale des laufenden Kalenderjahres übereinstimmen;
- usw. für alle späteren Kalenderjahre.

Die Angabe der Periode, auf die sich die Entschädigung bezieht (d. h. das Beginn- und Enddatum jeder Beschäftigungszeile) erfolgt deshalb stets zum Zeitpunkt, zu dem die Entschädigung selbst gemeldet wird.

In der DmfAPPL müssen die Arbeitszeitangaben für einen Samstag oder Sonntag weder mit Code 1 noch mit einem anderen Code angegeben werden. Wie bereits erwähnt, wird ein Feiertag, den der Arbeitgeber bezahlen muss und der nach dem Ende des Arbeitsvertrags liegt, **stets** in der Meldung des Quartals erwähnt, in dem der Arbeitsvertrag endet, sogar dann, wenn dieser Feiertag in das darauf folgende Quartal fällt.

In Bezug auf Abwesenheiten mit garantiertem Lohn ist es wichtig zu wissen, dass bei einem Rückfall nach Arbeitswiederaufnahme nach einer gemeinrechtlichen Krankheit oder bei Unfall, der kein Arbeitsunfall ist, nur dann erneut garantierter Lohn geschuldet wird, wenn die Wiederaufnahme mindestens 14 Tage dauert. Bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit hingegen wird bei einem Rückfall nach einer Arbeitswiederaufnahme **stets** erneut ein garantierter Lohn geschuldet.

Die gesetzlichen Urlaubstage in der Urlaubsregelung des Privatsektors, die ein Angestellter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte, **dürfen nicht unter diesem Code angegeben werden**, sondern müssen mit dem Hinweiscode für Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden.

Die durch einfaches Abgangsurlobsgeld gedeckten gesetzlichen Urlaubstage in der Urlaubsregelung der Privatangestellten (Entlohnungscode 315 oder 318), werden beim neuen Arbeitgeber Arbeitstagen gleichgestellt und sind mit Code 1 anzugeben.

CODE 2

- gesetzlicher Urlaub für Arbeiter (nur für Künstler).

Mit diesem Code geben Sie die gesetzlichen Urlaubstage an, die ein Künstler im Laufe des Quartals nahm. Dies sind die Tage, für die der Arbeiter einen Urlaubsscheck vom Landesamt für Jahresurlaub erhält.

CODE 10

- garantierter Lohn für die zweite Krankheitswoche;
- Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit;
- Funktion eines Sozialrichters (Abwesenheit aufgrund der Ausübung der Aufgaben eines Sozialrichters oder Sozialgerichtsrats bei Arbeitsgerichten oder Arbeitshöfen oder aufgrund der Tagung in Ausschüssen, die zur Anwendung der Sozialgesetzgebung eingerichtet wurden – Artikel 28, 3° des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge).

Die Tage einer zeitweiligen, vollständigen Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls oder Berufskrankheit, die zur Entschädigung berechtigen, sind nicht in diesem Code enthalten, sondern werden unter einem spezifischen Hinweiscode angegeben.

CODE 11

- Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich analog zum KAA Nr. 12bis/13bis.

Es betrifft:

- die Tage **nach der zweiten Krankheitswoche** oder nach einem gemeinrechtlichen Unfall, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Krankenkassenleistung bezahlt;

die Tage **nach der ersten Woche im Falle eines Arbeitsunfalls**, für die der Arbeitgeber eine Zulage zusätzlich zur Leistung im Rahmen der Arbeitsunfallregelung des Privatsektors zahlt.

Die 7 Tage nach den ersten 7 Tagen der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder eines gemeinrechtlichen Unfalls werden nicht unter diesem Code angegeben, sondern unter Code 10. Es handelt sich dann nämlich um Tage der „Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche“.

CODE 13

- Förderung des sozialen Aufstiegs (die Tage der Teilnahme an Perfektionierungskursen gemäß Artikel 1, 1° des Gesetzes vom 01.07.1963 über die Gewährung einer Entschädigung zur Förderung des sozialen Aufstiegs; die Tage der Teilnahme an Praktika oder Symposien, die der Berufsbildung oder der gewerkschaftlichen Fortbildung gewidmet sind, die durch die repräsentativen Arbeitnehmerverbände oder durch spezialisierte Anstalten, die durch den zuständigen Minister zugelassen wurden, eingerichtet werden).

CODE 14

- die ergänzenden Urlaubstage bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität (ergänzende Urlaubstage, für die ergänzendes Urlaubsgeld gezahlt wird, gemäß den Bestimmungen in den Artikeln 62bis bis 62 septies des Königlichen Erlasses vom 30.03.1967).

CODE 21

- Streiktage (nur wenn dieser Streik mit Einverständnis und Unterstützung eines der im Nationalen Arbeitsrat vertretenen berufsübergreifenden Gewerkschaftsverbände veranstaltet wird),
- Lockout.

Unter diesem Code geben Sie die Streiktage an, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligt hat, sowie die Abwesenheitstage infolge Lockout.

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit für vollständige Tage infolge Streiks, an dem sich die Arbeitnehmer nicht beteiligt haben, werden diese Tage unter dem Hinweiscode für vorübergehende Arbeitslosigkeit angegeben.

CODE 22

- Gewerkschaftlicher Auftrag (als Vertreter in einer Gewerkschaftsvertretung, einem nationalen oder regionalen Gewerkschaftsausschuss oder nationalen Gewerkschaftskongress).

Unter diesem Code geben Sie die Tage mit einem Gewerkschaftsauftrag an, für die Sie keinen Lohn gezahlt haben. Wenn Sie für diese Periode aber einen Lohn bezahlt haben, geben Sie ihn unter Code 1 an.

CODE 24

- Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung.

Es handelt sich um Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 30bis des Arbeitsvertragsgesetzes vom 03.07.1978 wegen eines nicht vorhergesehenen Ereignisses, das unabhängig von der Arbeit ist.

Die Arbeitgeber von Tageseltern müssen diesen Code für die höchstens 20 unbezahlten Urlaubstage und die gesetzlichen Feiertage ohne Kinderbetreuung verwenden (Art. 3, 9. und Art. 27bis des KE vom 28.11.1969).

CODE 25

- bürgerliche Pflichten ohne Lohnfortzahlung,
- öffentliches Mandat.

Auch hier handelt es sich nur um die Tage, für die Sie keinen Lohn bezahlen.

CODE 26

- Milizpflicht.

Es handelt sich um eine Aussetzung des Arbeitsvertrags aufgrund von Milizverpflichtungen.

CODE 30 (für nicht statutarisches Personal)

- unbezahlter Urlaub;
- alle anderen Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder Entschädigung zahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.

Dieser Code ist eine Restkategorie. Sie gruppiert alle Tage, an denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat, und **für die Sie keinen Lohn bezahlt haben** und die nicht zu Lasten der sozialen Sicherheit gehen.

Sie geben deshalb nur Tage unter diesem Code an, wenn sie nicht unter einem anderen Code (einem normalen oder Hinweiscode) gemeldet werden können.

Der Code 30 muss nicht für Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung angegeben werden, für die der Arbeitgeber eine Entschädigung vom LfA erhält. Es werden keine Leistungen bei folgenden Urlaubsarten angegeben:

- Vollzeitlaufbahnunterbrechung,
- Teilzeitlaufbahnunterbrechung,
- Laufbahnunterbrechung oder Leistungsermäßigung für die Erteilung von Palliativpflege,
- Laufbahnunterbrechung im Rahmen von Elternurlaub,
- Laufbahnunterbrechung – Unterstützung/Versorgung kranker Familienmitglieder oder Angehöriger.

Die Abwesenheitstage im Rahmen der freiwilligen Viertagewoche und des vorzeitigen Halbzeitdienstaustritts werden ebenso wenig mit einem Code 30 angegeben.

Für die Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung muss eine neue Beschäftigungszeile erstellt werden (siehe 8.3.3.6.). Ihre Abwesenheiten gehen aus der verringerten Anzahl der Stunden im Feld „Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ hervor.

CODE 31 (ausschließlich für statutarisches Personal)

- Tage nicht entlohnter vollständiger Abwesenheit, gleichgestellt mit Dienstätigkeit, ggf. aufteilbar.

Damit ist insbesondere Urlaub aus zwingenden familiären Gründen gemeint, der kontingentierte Urlaub (analog zur

Falls die Abwesenheitsdauer eine Periode (mehr als fünf aufeinander folgende Kalendertage) bildet, muss Code 502 im Feld Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit verwendet werden.

CODE 32 (ausschließlich für statutarisches Personal)

- Tage nicht entlohnter vollständiger Abwesenheit im Stand der Inaktivität oder Zurverfügungstellung ohne Wartegehalt.

Damit sind insbesondere unbezahlte Urlaubstage außergesetzlicher Abwesenheit gemeint, die keine Periode bilden.

Falls die Abwesenheitsdauer eine Periode (mehr als fünf aufeinanderfolgende Kalendertage) bildet, muss Code 510 im Feld Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit verwendet werden.

Angesichts der Auswirkungen der Verwendung von Code 30, 31 und 32 auf die Sozialversicherungsansprüche ist er behutsam zu verwenden. Sie dürfen keinesfalls für Arbeitnehmer verwendet werden, bei denen ein Vollzeit-Arbeitsvertrag oder Anstellung in einen Teilzeit-Arbeitsvertrag oder Anstellung umgewandelt wird. In diesem Fall (dies gilt auch, wenn es sich um einen relativ kurzen Zeitraum handelt) muss man mit einer neuen Beschäftigungszeile beginnen und den Arbeitnehmer als Teilzeitarbeitnehmer angeben.

CODE 41 (ausschließlich für statutarisches Personal)

- Tage entlohnter vollständiger Abwesenheit im Stand der Inaktivität.

Damit sind insbesondere die Tage der Inaktivität gemeint, für die das Personalmitglied eine andere Entlohnung als sein Gehalt erhält (= im Rahmen eines Disziplinarverfahrens gezahlter Lohn).

Falls die Abwesenheitsdauer eine Periode (mehr als fünf aufeinanderfolgende Kalendertage) bildet, muss Code 511 im Feld Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit verwendet werden.

CODE 42 (ausschließlich für statutarisches Personal)

- Tage vollständiger Zurdispositionstellung mit Wartegehalt und Aufrechterhaltung des Rechts auf Gehaltserhöhung.

Damit sind insbesondere Tage der Zurdispositionstellung gemeint, die über ein Quartal verteilt sind, ohne eine Periode zu bilden (z. B. X Tage der Zurdispositionstellung wegen Krankheit).

Falls die Abwesenheitsdauer eine Periode (mehr als fünf aufeinanderfolgende Kalendertage) bildet, muss Code 507 im Feld Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit verwendet werden.

CODE 301

- Alle anderen Arbeitszeitangaben, gedeckt durch eine Entschädigung und von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden.

Der Wert wird für die Leistungen verwendet, die durch eine Entschädigung gedeckt werden, die noch nicht mit einem anderen Leistungscode gemeldet wird. Dies betrifft Leistungen, die mit folgenden Leistungen übereinstimmen:

- den Entschädigungen für freigestellte Überstunden der definitiv ernannten Mitglieder (Lohncode 401);
- den freigestellten zusätzlichen Entschädigungen der Lehrkräfte (Lohncodes 501 und 502);
- den freigestellten Gehältern der freiwilligen Feuerwehr (Lohncodes 541 und 542);

- der Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit aufgrund Berufskrankheit oder Arbeitsunfall (Lohncode 490).

Code 301 wird nicht für die Leistungen angegeben, deren Entschädigung mit einem anderen Leistungscode angegeben wird und bei denen ein Zuschlag (mit einer anderen Beitragspflicht) ausgezahlt wird. Für die Nachtleistungen empfängt das Betreuungs- und Pflegepersonal einen freigestellten Zuschlag von 0,81 EUR pro Stunde; die Nachtleistungen wurden bereits mit Leistungscode 1 gemeldet und werden kein zweites Mal mit dem Code 301 angegeben.

8.5.3.3. Hinweiscodes

Neben den o.a. „normalen“ Codes müssen Sie ggf. einige Angaben mit einem Hinweiscode mitteilen.

Anhand dieser Hinweiscodes wissen die verschiedenen Sektoren der sozialen Sicherheit, welche Informationen sie von den anderen Sektoren erhalten werden.

Die Verwendung dieser Codes vermeidet Lücken in der Meldungquartal und ist außerdem erforderlich, da das LSSPLV über den Code sehen kann, welche Tage/Stunden der Arbeitgeber bei der Berechnung der Beitragsermäßigungen berücksichtigt hat.

Die Meldung mit Hinweiscode erfolgt auf ähnliche Weise wie die Meldung der anderen Arbeitszeitangaben (d.h. also auch in Stunden und Tagen).

Die folgenden Hinweiscodes werden vorgesehen:

Es handelt sich stets um Abwesenheiten, für die der Arbeitgeber keinen Lohn bezahlt. Diese Hinweiscodes werden nur für Abwesenheiten verwendet, die nicht mit einem normalen Code mitgeteilt werden; jeder Typ der An- oder Abwesenheit darf nämlich nur mit einem Code angegeben werden.

CODE 50 (gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall und prophylaktischer Urlaub)

- die Abwesenheitstage infolge eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (ausgenommen Karenztag und die mit garantiertem Lohn gezahlten Tage),
- die Abwesenheitstage im Rahmen einer zulässigen Arbeitswiederaufnahme nach einer Periode der Vollzeitarbeitsunterbrechung wegen eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, oder einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist (Artikel 230 und 232 des Königlichen Erlasses vom 03.07.1996),
- prophylaktischer Urlaub = Tage einer Arbeitsunterbrechung, wegen Kontakts mit einer Person, die mit einer ansteckenden Krankheit infiziert ist (Artikel 239, §1 des Königlichen Erlasses vom 03.07.1996 zur Ausführung des Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungs-Pflichtversicherung, koordiniert am 14.07.1994)

CODE 51 (Mutterschutz)

- Mutterschaftsruhe (Artikel 39 des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971):
 - Ruhetage für die Mutterschaft (Ruheurlaub vor der Geburt frühestens ab der sechsten Woche vor dem vermutlichen Entbindungstermin oder der achten Woche vor diesem Datum bei Mehrlingsgeburt und Ruheurlaub nach der Geburt bis neun Wochen nach der Entbindung). Erfolgt die Entbindung nach dem vorgesehenen Termin, wird die Dauer des Ruheurlaubs vor der Geburt bis zum tatsächlichen Entbindungstermin verlängert, ohne dass die Dauer des Urlaubs nach der Entbindung verringert wird. Hat die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistungen tatsächlich weniger als die vorgesehenen sechs oder acht Wochen vor dem vermutlichen Entbindungstermin eingestellt, wird der Ruheurlaub um eine entsprechende Frist verlängert.
 - Vaterschaftsurlaub (für den restlichen Teil der Mutterschaftsruhe), um die Betreuung des Kindes bei Ableben oder der Aufnahme ins Krankenhaus der Mutter während des Schwangerschaftsurlaubs zu gewährleisten.
- schwangere Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt: die Tage der Arbeitsunterbrechung durch eine schwangere Arbeitnehmerin oder eine Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, die entweder ihre Nacharbeit oder wegen der Aussetzung gegenüber einem Risiko ihre normale Arbeit nicht fortsetzen kann und für die es außerdem nicht möglich ist, sie eine andere Arbeit ausführen zu lassen, die ihrem Zustand entspricht. Für die Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, darf dieser Code aber nur bis fünf Monate nach der Entbindung verwendet werden (Artikel 42 bis 43bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971)
- Aussetzung der Arbeitsleistungen für zwei halbe Stunden oder eine Stunde je vollen Arbeitstag, zum Stillen oder zum Abpumpen der Muttermilch, bis zu sieben Monate nach der Geburt des Kindes (Artikel 116bis des koordinierten Gesetzes vom 14.07.1994).

CODE 52 (Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub)

- alle von der Kranken- und Invaliditätsversicherung gezahlten Tage vor der Geburt oder Adoption eines Kindes, nach den drei durch den Arbeitgeber gezahlten Tagen (Artikel 30, § 2, und Artikel 30ter, § 2, des Gesetzes vom 03.07.1978).

CODE 60 (Arbeitsunfall)

- Tage wegen eines Arbeitsunfalls für Arbeitnehmer, die unter die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch das Gesetz vom 10.04.1971 über Arbeitsunfälle.

CODE 61 (Berufskrankheit)

- Tage der Berufskrankheit für Arbeitnehmer, die unter die Berufskrankheitsregelung des Privatsektors fallen, geregelt durch die koordinierten Gesetze vom 03.06.1970 über die Entschädigung von Berufskrankheiten (nur für Tageseltern oder Künstler).

CODE 70 (vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72).

CODE 71 (Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen)

- (halbe) Tage, an denen keine Arbeitsleistungen wegen Arbeitsmangels aus wirtschaftlichen Gründen erbracht werden (Artikel 51 des Gesetzes vom 03.07.1978).

CODE 72 (vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung)

- Tage der Arbeitsunterbrechung infolge ungünstiger Witterung (Artikel 50 des Gesetzes vom 03.07.1978).

CODE 73 (Jugendurlaub und Seniorenurlaub)

- zusätzliche Urlaubstage für jugendliche Arbeitnehmer (Gesetz vom 28.06.1971 – Artikel 5),
- zusätzliche Urlaubstage für Arbeitnehmer von mehr als fünfzig Jahren (Gesetz vom 28.06.1971 – Artikel 5).

CODE 74 (nicht erbrachte Leistungen durch zugelassene Tageseltern)

- fiktive Anzahl von Stunden, die mit den vorgesehenen, aber nicht erbrachten Leistungen eines Tagesvaters/einer Tagesmutter übereinstimmen, aufgrund der Abwesenheit von Kindern, die normalerweise betreut worden wären, die jedoch durch Umstände, auf die der Tagesvater/die Tagesmutter keinen Einfluss hat, nicht erschienen sind (Art. 3, 9. und Art. 27bis des KE vom 28.11.1969).

CODE 75 (Urlaub zu Zwecken der Pflege)

- (maximal sechs) Abwesenheitstage (pro Jahr) für Pflegeeltern, die vom LfA für die Erbringung von Pflegeleistungen ein Tagesgeld erhalten (Artikel 30quater des Gesetzes vom 03.07.1978 und KE vom 27.10.2008).

Die Abwesenheitstage infolge einer reglementierten Laufbahnunterbrechung werden nicht unter einem Hinweiscode angegeben, weil diese Angabe bereits auf dem Niveau der Beschäftigungszeile mitgeteilt wurde (siehe 8.3.3.6.).

8.5.3.4. Übersichtstabelle

Beschreibung	DmfAPPL
Alle Arbeitszeitangaben, die durch Lohn mit LSSPLV-Beiträgen gedeckt sind	1
gesetzlicher Urlaub für Arbeiter	2
garantierter Lohn für die zweite Woche, Feiertage und Ersatztage in der Periode der vorübergehenden Arbeitslosigkeit, Funktion eines Sozialrichters	10
Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich	11
Förderung des sozialen Aufstiegs	13
zusätzliche Urlaubstage bei Beginn oder Wiederaufnahme der Aktivität	14
Tage Streik/Lockout	21
Gewerkschaftsauftrag	22
Karenztag	23
Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung	24
Bürgerliche Pflichten ohne Lohnfortzahlung, öffentliches Mandat	25
Milizpflichten	26
Arbeitszeitangaben, für die der Arbeitgeber keinen Lohn oder keine Entschädigung bezahlt, mit Ausnahme derjenigen, die unter einem anderen Code angegeben werden	30
Arbeitszeitangaben, durch eine Entschädigung gedeckt mit Beitragsbefreiung, es sei denn, dass diese unter einem anderen Code angegeben werden	301
Tage nicht entlohnter Abwesenheit, gleichgestellt mit Diensttätigkeit	31
Tage nicht entlohnter Abwesenheit im Stand der Inaktivität	32
Tage entlohnter vollständiger Abwesenheit im Stand der Inaktivität	41
Tage der vollständigen Zurdispositionstellung mit Wartegeld	42
Krankheit (gemeinrechtliche Krankheit oder gemeinrechtlicher Unfall nach Gemeinrecht und prophylaktischer Urlaub)	50
Mutterschutz	51
Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub	52
Arbeitsunfall	60
Berufskrankheit	61
vorübergehende Arbeitslosigkeit mit Ausnahme der Codes 71 und 72	70
Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen	71
vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung	72
Jugendurlaub/Seniorenurlaub	73
Nicht erbrachte Leistungen der zugelassenen Tageseltern wegen Abwesenheit von Kindern, aus Gründen, auf die die Tageseltern keinen Einfluss haben	74
Urlaub zu Zwecken der Pflege	75

8.6. Meldung der zur Verfügung gestellten Betriebsfahrzeuge

Der Solidaritätsbeitrag für die Nutzung eines Betriebsfahrzeugs zu persönlichen Zwecken oder für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz wird als Monatspauschale je Arbeitnehmer berechnet, dem der Arbeitgeber direkt oder indirekt ein Fahrzeug zur Verfügung stellt.

In der DmfAPPL müssen die Kennzeichen aller betreffenden Fahrzeuge angegeben werden.

Der Betrag der Solidaritätsbeiträge muss im Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ angegeben werden.

8.7. Meldung des Beitrags, der nicht an eine natürliche Person gebunden ist

8.7.1. Einleitung

Alle Beiträge (sowohl die normalen als auch die besonderen Beiträge) werden grundsätzlich auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet. Dies gilt aber nicht für:

- den Sonderbeitrag von 8,86 % auf die Einzahlungen von Arbeitgebern zur Bildung einer außergesetzlichen Pension (Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 864 und 865);
- den besonderen Ergänzungsbeitrag von 1,50 %, der für den Teil der Zahlungen zur Bildung einer außergesetzlichen Pension geschuldet wird, der 30.000 Euro pro Jahr überschreitet (Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 867);
- der Beitrag, der auf das (doppelte) Urlaubsgeld der Arbeitnehmer gezahlt wird, die nicht mehr im Dienst sind (Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge 870 und 871);
- den Solidaritätsbeitrag für ein zur Verfügung gestelltes Betriebsfahrzeug (Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 862).

Für Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind, werden die Entschädigungen zusammen mit der Arbeitgeberkategorie 959 (Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind) angegeben. Das LSSPLV bittet, diese Entschädigungen möglichst wenig mit einem Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ anzugeben. Diese Entschädigungen können nämlich auch pro individuellem Arbeitnehmer mit einer regulierenden Meldung im letzten Quartal gemeldet werden, in dem der Arbeitnehmer im Dienst war. Das LSSPLV bevorzugt diese letzte Meldeweise.

8.7.2. Beiträge für außergesetzliche Pensionen

Auf die Zahlungen eines Arbeitgebers zur Finanzierung eines außergesetzlichen Pensionsvorteils für seine Arbeitnehmer, die er zusätzlich zur gesetzlichen Pension an seine ehemaligen Arbeitnehmer überweist, wird ein besonderer Arbeitgeberanteil in Höhe von 8,86 % fällig.

Falls dies nicht für jeden ehemaligen Arbeitnehmer separat mitgeteilt werden kann, muss die Gesamtsumme der im Quartal gewährten Vorteile im Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ erwähnt werden; auf dieser Grundlage wird der Beitrag von 8,86 % berechnet.

Die Gebühr, die ein Arbeitgeber einer Versicherungsgesellschaft oder einer Einrichtung für betriebliche Altersversorgung zahlt, wird mit der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 865 angegeben.

Die Entschädigung, die ein Arbeitgeber direkt an einen ehemaligen Arbeitnehmer zahlt, der nicht mehr im Dienst ist, wird mit der Arbeitnehmerkennzahl Beiträge 864 angegeben.

Der besondere Zusatzbeitrag von 1,50 % für Zahlungen für eine außergesetzliche Pension mit einem Schwellenwert von mehr als 30.000 Euro pro Jahr wird mit der Arbeitnehmerkennzahl 867 und immer im Block „nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag“ angegeben. Dieser Beitrag wird nicht auf dem Niveau des Arbeitnehmers berechnet.

8.7.3. Auf das doppelte Urlaubsgeld geschuldeter Beitrag

Der Betrag des gesetzlichen doppelten Urlaubsgeldes für die Arbeitnehmer, die nicht mehr im Dienst sind, muss global mit den Arbeitnehmerkennzahlen Beiträge 870 und 871 angegeben werden.

Sie müssen den Gesamtbetrag des im Quartal gezahlten doppelten Urlaubsgeldes angeben und darauf global die Einbehaltung in Höhe von 13,07 % berechnen.

8.7.4. Auf ein Betriebsfahrzeug geschuldeter Solidaritätsbeitrag

Dieser Solidaritätsbeitrag wird für alle Arbeitnehmer geschuldet, die einen ganzen Monat direkt oder indirekt über ein Fahrzeug verfügen konnten. Der gesamte geschuldete Betrag wird global pro Arbeitgeber angegeben und entspricht der Summe der monatlichen Pauschalbeiträge, die für alle Arbeitnehmer geschuldet werden, sowohl für die noch beschäftigten als auch die ausgeschiedenen. Der Solidaritätsbeitrag für einen Firmenwagen wird mit der Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 862 angegeben.

Für die Arbeitnehmer, die noch im Dienst sind, muss unter dem Lohncode 770 (siehe 8.4.3.6.) der Vorteil angegeben werden, der gemäß den Steuerprinzipien berechnet wurde. Diese Angabe wird von bestimmten Einrichtungen der sozialen Sicherheit verwendet, die soziale Leistungen zahlen.

8.8. Beitragsermäßigungen

8.8.1. Allgemeines

In der DmfAPPL berechnet das LSSPLV den korrekten Betrag der Beiträge anhand des Ermäßigungscodes, den Sie in der Meldung angeben. Anhand der Daten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, des Fonds für Berufskrankheiten oder des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung wird die Meldung auf ihre Richtigkeit überprüft und die Ermäßigung der Beiträge zur sozialen Sicherheit gewährt.

Die Daten, die sich auf Beitragsermäßigungen beziehen, werden in einem gesonderten Funktionsblock des Glossars angegeben. Die einzige Ausnahme von dieser Regel ist die pauschale Beitragsermäßigung pro Quartal im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme. Diese Beitragsermäßigung wird automatisch anhand des NACE-Codes berechnet und wird vorrangig vor allen anderen Beitragsermäßigungen gewährt.

Die meisten Beitragsermäßigungen werden pro Beschäftigungszeile berechnet. Dies bedeutet: wenn Sie für einen Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (z. B. weil er im Laufe des Quartals in eine andere Arbeitsregelung wechselt) und dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Ermäßigung hat, müssen Sie die Ermäßigungscodes pro Beschäftigungszeile einzeln in der Meldung angeben. Es werden keine Gesamtsummen pro Arbeitnehmer oder für alle Arbeitnehmer gemeinsam angegeben.

8.8.2. Tabelle mit Codes

In der DmfAppl ist ein Code aus 4 Ziffern für die Berechnung der Beitragsermäßigung anzugeben. Die Liste der Codes finden Sie in der strukturierten Anlage 33.

Für die folgenden Arbeitnehmer kann ein Ermäßigungscode verwendet werden:

- Arbeitsbonus: Code 0001
- Ermäßigung Umstrukturierung: Code 0601, 3601, 3611 oder 3611
- Arbeitnehmer mit Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende
 - abgeschlossen vor dem 01.01.04
 - Aktiva-Plan – Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal: Code 8100
 - Eingliederungssozialwirtschaft (ESW): Code 1142
 - abgeschlossen nach dem 31.12.2003
 - Aktiva-Plan, jünger als 45 Jahre: Code 3200, 3201, 3202, 3203 oder 3205
 - Aktiva-Plan, mindestens 45 Jahre: Code 3210 oder 3211
 - Berufsübergangsprogramm: Code 3220, 3221, 3230 oder 3231
 - Aktiva-Plan – Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal: Code 8200 oder 8210
 - Eingliederungssozialwirtschaft (ESW): Code 3240, 3241 oder 3250
- Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer;
 - Erstbeschäftigung: Code 3410, 3411 oder 3412
 - Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird: Code 3430
- Zielgruppenermäßigung Mentoren: Code 3800
- Zielgruppenermäßigung bezuschusstes Vertragspersonal: Code 4001
- Zielgruppenermäßigung Ersatz für (freiwillige) Viertagewoche: Code 4100
- Zielgruppenermäßigung Künstler: Code 4300
- Zielgruppenermäßigung zugelassene Tageseltern: Code 4400
- Zielgruppenermäßigung ÖSHZ-Arbeitnehmer gemäß Artikel 60 §7: Code 4500.

Der folgenden Tabelle können Sie entnehmen:

- ob in der DmfAPPL die Ermäßigung auf dem Niveau von jeder einzelnen **Beschäftigungszeile (BS)** oder getrennt oder global für **alle Leistungen des Arbeitnehmers (AN)** berechnet werden muss;
- ob das Beginndatum der Ermäßigung anzugeben ist;
- ob der Betrag der beantragten Ermäßigung zu beantragen ist;
- welchen Code das LfA auf der Arbeitskarte des Arbeitnehmers angibt.

Beschreibung	DmfAPPL				LfA
	Code	Niveau	Datum	Betrag	
Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen eines Arbeitsbonus	0001	WIN	-	obligatorisch	
Ermäßigung der persönlichen Beiträge im Rahmen von Umstrukturierung	0601	WIN	X	obligatorisch	
Übergangs – ESW abgeschlossen vor dem 01.01.2004	1142	BS	-	optional	

Langzeitarbeiter jünger als 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 156 Tagen in einer Periode von 9 Monaten nach der Schließung eines Unternehmens	3200	BS	X	optional	C1, C20 C25, C36
Langzeitarbeiter jünger als 45 Jahre – 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten	3201	BS	X	optional	C3, C4, C37
Langzeitarbeiter jünger als 45 Jahre – 936 Tage in einer Periode von 54 Monaten	3202	BS	X	optional	C5, C6, C38
Langzeitarbeiter jünger als 45 Jahre – 1560 Tage in einer Periode von 90 Monaten	3203	BS	X	optional	C7, C8, C39
Langzeitarbeiter jünger als 30 Jahre und gering qualifiziert – 156 Tage in einer Periode	3205	BS	X	optional	C40, C41, C42, C43

von 9 Monaten					
Langzeitarbeitslosen mindestens 45 Jahre – 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3210	BS	X	optional	D1, D19
Langzeitarbeitslosen mindestens 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 468 Tage in einer Periode von 27 Monaten	3211	BS	X	optional	D5, D6, D21
Berufsunfähige – jünger als 25 Jahre, gering qualifiziert und mindestens 9 Monate Beihilfe oder jünger als 45 Jahre und mind. 12 Monate Leistungen	3220	BS	-	optional	
Berufsunfähige – jünger als 45 Jahre – mindestens 24 Monate Leistungen	3221	BS	-	optional	
Berufsunfähige – mindestens 45 Jahre – mindestens	3230	BS	-	optional	

12 Monate Leistungen					
Berufsüber – mindestens 45 Jahre – mindestens 24 Monate Leistungen	3231	BS	-	optional	
ESW – jünger als 45 Jahre – 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten oder 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3240	BS	-	optional	
ESW – jünger als 45 Jahre – 624 Tage in einer Periode von 36 Monaten oder 312 Tage in einer Periode von 18 Monaten	3241	BS	-	optional	
ESW – mindestens 45 Jahre – 156 Tage in einer Periode von 9 Monaten	3250	BS	-	optional	
Junger Arbeitnehm Erstbeschä und gering qualifiziert	3410	BS	X	optional	

Junger Arbeitnehmer Erstbeschäftigter und sehr gering qualifiziert, oder gering qualifiziert und ausländische Herkunft, oder gering qualifiziert und leicht behindert	3411	BS	X	optional	
Junger Arbeitnehmer Erstbeschäftigter und mit Sekundarbildung	3412	BS	X	optional	
Junger Arbeitnehmer bis 31. Dezember des Jahres, in dem der Jugendliche 18 Jahre alt wird	3430	BS	-	optional	
Ermäßigung der Arbeitszeit bei Umstrukturierung – jünger als 45 Jahre	3601	BS	X	optional	
Ermäßigung der Arbeitszeit bei Umstrukturierung – mindestens 45 Jahre	3611	BS	X	optional	
Mentoren	3800	BS	-	optional	
Bezuschussung Vertragspauschale	4001	BS	-	optional	
Arbeitnehmer die als Ersatz eines Arbeitnehmers der sich	4100	BS	-	optional	

für die freiwillige Viertagewo entschiede hat, eingestellt werden					
Künstler	4300	BS	-	optional	
Zugelassener Tageseltern	4400	BS	-	optional	
Arbeitnehmer die im Rahmen von Artikel 60 § 7 des Gesetzes vom 08.07.1976 eingestellt wurden	4500	BS	-	optional	
Aktiva- Plan, abgeschlossen vor dem 01.01.2004 – Beschäftigte von Langzeitarbeit – Vorbeugung und Sicherheits – 100%	8100	BS	X	optional	A5, A6, B9, B10
Aktiva- Plan – Langzeitarbeit – jünger als 45 Jahre – Vorbeugung und Sicherheits	8200	BS	X	optional	C9, C10, C21, C22
Aktiva- Plan – Langzeitarbeit – mindestens 45 Jahre – Vorbeugung und Sicherheits	8210	BS	X	optional	D7, D8

Für die Ermäßigungs_codes 3410, 3411 und 3412 (Erstbeschäftigungsabkommen) wird die Ermäßigung nicht gewährt, wenn für denselben Arbeitnehmer nicht gleichfalls der erforderliche Code im Feld

„Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile angegeben wird
(= Codes 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 oder 18).

8.9. Studenten, für die der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird

In der DmfAppl ist ein gesonderter Funktionsblock für Studenten vorgesehen, für die nicht die normalen Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, sondern der Solidaritätszuschlag von 8,13% und ein Beitrag von 0,01 % für den Asbestfonds. Es betrifft Studenten, die mit einem Studentenvertrag arbeiten und deren Beschäftigungsdauer in einem Kalenderjahr 50 Tage nicht überschreitet:
Für diese Studenten muss keine Beschäftigungszeile mit einer Entlohnungs- oder Leistungszeile erstellt werden.

Eine vollständige Erörterung dieses Solidaritätsbeitrags und der Bedingungen, denen ein Student entsprechen muss, um keine normalen Beiträge entrichten zu müssen, finden Sie 3.3.2.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen als Arbeitnehmer müssen Sie für sie nur die folgenden Angaben mitteilen:

Lohn

Der Betrag des Bruttolohns, den der Student erhält.

Beitrag

Der Betrag des Beitrags (= 8,14 %).

Anzahl der Tage

Die Anzahl Tage, die der Student gearbeitet hat und/oder die Tage, für die er während seines Studentenvertrags ohne Leistungen entlohnt wird.



Das Beginn- und Enddatum des Arbeitsvertrags müssen nicht angegeben werden. Da jedoch für Studenten auch eine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (Dimona) erfolgen muss, sind diese Termine bekannt, sobald der Student den Dienst antritt.

8.10. Beiträge für entlassene statutarische Arbeitnehmer

Ziel dieser Beiträge ist es, die definitiv ernannten Personalmitglieder, die unter bestimmten Bedingungen im lokalen Sektor entlassen werden, und die vor dieser Beschäftigung nicht an der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Arbeitslosigkeit und der Leistungen im Krankheitsfall teilnahmen, dennoch an diesen Systemen teilnehmen zu lassen (siehe 3.2.4.).

Da die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen, dass für die Risiken Arbeitslosigkeit und Krankenversicherung andere Referenzperioden gelten und andere Beiträge geschuldet werden, werden diese Beiträge auf zwei verschiedenen Beschäftigungszeilen angegeben.

Neben den Angaben zur Identifikation dieser Personen müssen Sie für sie folgende Angaben mitteilen:

- Die **Arbeitnehmerkennzahl** Beitrag, die – auf dem Niveau der Beschäftigungszeile – angibt, welches Sozialversicherungssystem Anwendung finden soll:
 - 671 = Krankenversicherung,
 - 672 = Arbeitslosigkeit,
- Den **Referenzbruttolohn** des Arbeitnehmers in der Periode, für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird. Dieser wird auf der Basis des letzten Aktivlohns des Interessenten berechnet, und ggf. auf der Basis eines Lohns umgerechnet, der mit einer Vollzeitstelle übereinstimmt.
- Den **Betrag des Beitrags**, der auf den Referenzbruttolohn geschuldet wird;
- die **Anzahl der Tage** (in einer 6-Tage-Regelung pro Woche), für die die Anwendung des Sozialversicherungssystems verlangt wird.
- Das **Beginn- und Enddatum der Referenzperiode** (separat für beide Risiken, da sich die Referenzperioden unterscheiden).

8.11. Beiträge im Rahmen der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (SAB)

Der besondere Arbeitgeberbeitrag und die persönliche Einbehaltung für die SAB werden berechnet auf der Grundlage

- der Arbeitnehmerkennzahl 771 auf dem Niveau der Arbeitnehmerzeile;
- der allgemeinen Angaben in Bezug auf das Arbeitslosengeld und die Betriebsprämie auf dem Niveau „Ergänzungsentschädigung“;
- der Angaben zur Berechnung der Beiträge auf dem Niveau „Ergänzungsentschädigung – Beitrag“.

Eine Erläuterung dieser Beiträge finden Sie in 05.05.2015.

Auf dem Niveau „Ergänzungsentschädigung“ sind als wichtigste Werte anzugeben:

- die ZUD-Nummer des Schuldners der Betriebsprämie, wenn die lokale oder provinzielle Verwaltung nicht der frühere Arbeitgeber ist;
- das Datum der ersten Gewährung der Betriebsprämie;
- das Datum der Zustellung der Kündigung des Arbeitsvertrags;
- der NACE-Code des Arbeitnehmers;
- die Anerkennung des ehemaligen Arbeitgebers als „Unternehmen in Schwierigkeiten“ oder „Unternehmen in Umstrukturierung“;
- das Datum des Beginns und des Endes der Anerkennung als „Unternehmen in Schwierigkeiten“ oder „Unternehmen in Umstrukturierung“;
- die vorgesehene Fortzahlung der Betriebsprämie im Vertrag im Falle einer Wiederaufnahme der Arbeit.

Auf dem Niveau „ergänzende Entschädigung – Beiträge“ sind die wichtigsten Werte, die angegeben werden müssen:

- die Arbeitnehmerkennzahl Beitrag;
- die Art der Beiträge, auf deren Grundlage der anwendbare Beitragsprozentsatz erzeugt wird;
- der Betrag des Arbeitslosengeldes;
- der Betrag der Betriebsprämie;
- der Begriff Kapitalisierung;
- die Anzahl der Monate, in denen die Betriebsprämie gezahlt wird;
- die Anzahl der Tage eines unvollständigen Monats;
- die Anwendung des Schwellenwerts für die persönliche Einbehaltung;
- der Betrag des Beitrags.

ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSPRÄMIE - ÜBERSICHTSTABELLE BESONDERER
ARBEITGEBERBEITRAG pro ARBEITNEHMERKENNZAHL BEITRÄGE und ART
BEITRÄGE - ANERKANNT VOR DEM 28.11.2011 und BEGINN VOR DEM 01.04.2012 -

BETRÄGE – ANERKANNT VOR DEM 28.11.			
gemeinnütziger Sektor			
Alter	WNB	Art Beitrag	Prozent
< 52 Jahre	880	0	5,30 %
< 55 Jahre		1	4,24%
< 58 Jahre		2	3,18%
< 60 Jahre		3	2,12%
≥ 60 Jahre		4	0,00%
Unternehmen in Schwierigkeiten – während der Periode der Anerkennung			
Alter	WNB	Art Beitrag	Prozent
< 52 Jahre	882	0	17,50%

< 55 Jahre	1	13,50%
< 58 Jahre	2	10%
< 60 Jahre	3	6,50%
≥ 60 Jahre	4	3,50%

Unternehmen in Umstrukturierung – während der Periode der Anerkennung

Beginn SAB vor 01.04.2010	Beginn SAB nach 31.03.2010

Alter	WNB	Art Beitrag	Prozent	WNB	Art Beitrag	Prozent
< 52 Jahre	879	0	31,80%	884	0	50%
< 55 Jahre		1	25,44%		1	30%
< 58 Jahre		2	19,08%		2	20%
< 60 Jahre		3	12,72%		3	20%
≥ 60 Jahre		4	6,36%		4	10%

Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung nach Periode der Anerkennung

Beginn SAB vor 01.04.2010	Beginn SAB nach 31.03.2010

Alter	WNB	Art Beitrag	Prozent	WNB	Art Beitrag	Prozent
< 52 Jahre	879	0	31,80%	881	0	53%
< 55 Jahre		1	25,44%		1	42,40%
< 58 Jahre		2	19,08%		2	31,80%
< 60 Jahre		3	12,72%		3	21,20%
≥ 60 Jahre		4	6,36%		4	10,60%

**PERSÖNLICHE EINBEHALTUNG
pro ARBEITNEHMERKENNZAHLE BEITRÄGE und ART
BEITRÄGE**

886	0	6,50%
	1	4,50%

ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSPRÄMIE - ÜBERSICHTSTABELLE BESONDERER
ARBEITGEBERBEITRAG pro ARBEITNEHMERKENNZAHLE BEITRÄGE und ART
BEITRÄGE - ANERKANNT NACH DEM 28.11.2011 und BEGINN NACH DEM 01.04.2012 -

gemeinnütziger Sektor			
Alter	WNB	Art Beitrag	Prozent
< 52 Jahre	872	0	10%
< 55 Jahre		1	9,50%
< 58 Jahre		2	8,50%
< 60 Jahre		3	5,50%
≥ 60 Jahre		4	0,00%

Unternehmen in Schwierigkeiten – während der Periode der Anerkennung			
Alter	WNB	Art Beitrag	Prozent
< 52 Jahre	882	0	17,50%
< 55 Jahre		1	13,50%
< 58 Jahre		2	10%
< 60 Jahre		3	6,50%
≥ 60 Jahre		4	3,50%
Unternehmen in Umstrukturierung – während der Periode der Anerkennung			
Alter	WNB	Art Beitrag	Prozent
< 52 Jahre	874	0	75%
< 55 Jahre		1	60%
< 58 Jahre		2	40%
< 60 Jahre		3	40%
≥ 60 Jahre		4	20%
Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung nach Periode der Anerkennung			
Alter	WNB	Art Beiträge	Prozentsatz
< 52 Jahre	873	0	100%
< 55 Jahre		1	95%
< 58 Jahre		2	50%
< 60 Jahre		3	50%
≥ 60 Jahre		4	25%
PERSÖNLICHE EINBEHALTUNG pro ARBEITNEHMERKENNZAHLE BEITRÄGE und ART BEITRÄGE			
886		0	6,50%
		1	4,50%

8.12. Informationen über die Beschäftigung

8.12.1. Einleitung

Neben den allgemeinen Angaben der Arbeitnehmerzeile und der Beschäftigungszeile, die durch mehrere Einrichtungen der sozialen Sicherheit verwendet werden, sind die Informationen über die Beschäftigung nur für das LSSPLV (und/oder das LSS) bestimmt. Diese Angaben werden nicht in die Meldung von Sozialrisiken (MSR) aufgenommen. Sie gestatten es dem LSSPLV,

- die finanziellen Beiträge im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme zu kontrollieren;
- den Anspruch auf Familienbeihilfen bei Abwesenheit infolge der Krankheit eines definitiv ernannten Arbeitnehmers zu bestimmen;
- die zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer zu identifizieren;
- die Arbeitnehmer, deren Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht zu melden sind, anzugeben;
- bestimmte vertraglich angestellte Personalmitglieder, deren Beitrag zum zweiten Pensionspfeiler nicht geschuldet wird, anzugeben.

8.12.2. Maßnahmen für den nicht-kommerziellen Sektor

Diese Angabe gibt an, dass der Arbeitnehmer im Rahmen einer Beschäftigungsmaßnahme für den nichtkommerziellen Sektor („soziale Maribel“-Maßnahme und Sozialwirtschaft) eingestellt wurde.

1 = Arbeitnehmer, der als logistischer Assistent im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellt wird (Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime),

2 = Arbeitnehmer, der im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellt wird (kein logistischer Assistent),

3 = Arbeitnehmer, der eine Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsprojekts zum Krankenpfleger besucht;

4 = Kombination von 1 und 3;

5 = Kombination aus 2 und 3;

6 = vertraglicher Arbeitnehmer, eingestellt als Vertretung für einen Arbeitnehmer, der eine Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsprojekts für Krankenpfleger besucht;

8 = gering qualifizierter Jugendlicher, der im Sozialwirtschaftssektor gemäß dem Solidaritätspakt zwischen den Generationen eingestellt wurde,

9 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des steuerlichen Maribel eingestellt wurde;

10 = Arbeitnehmer, der im Rahmen des sektoriellen Abkommens über die föderalen Gesundheitssektoren eingestellt wurde (kein Ersatz eines Arbeitnehmers, ab 52 Jahren Zusatzurlaub bekommt);

11 = Arbeitnehmer, der als Ersatz eines Arbeitnehmers eingestellt wurde, ab 52 Jahren Zusatzurlaub bekommt - sektorielles Abkommen über die föderalen Gesundheitssektoren.

8.12.3. Krankheitsperiode definitiv ernanntes Personalmitglied

Wenn der Kindergeldberechtigte ein definitiv ernanntes Personalmitglied ist, das wegen Krankheit mehr als sechs Monate abwesend ist, erhält das Kind – aufgrund von Artikel 56 der am 19.12.1939 koordinierten Gesetze über das Kindergeld – ein erhöhtes Kindergeld ab dem siebten Monat.

Als Krankheitsperiode mit Anspruch auf eine erhöhte Familienbeihilfe gilt:

- die Periode der Zurdispositionstellung wegen Krankheit,
- die teilweise Arbeitswiederaufnahme mit Erlaubnis des beratenden Arztes nach einer Periode des vollständigen krankheitsbedingten Fernbleibens,
- die Periode der Arbeitsunfähigkeit zu mindestens 66 % infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit.

In diesem Feld wird das Datum angegeben, ab dem das definitiv ernannte Personalmitglied mehr als sechs Monate wegen Krankheit abwesend ist. Das auszufüllende Datum ist nicht der erste Krankheitstag, sondern der erste Tag nach der sechsmonatigen Abwesenheit wegen Krankheit.

8.12.4. Zur Verfügung gestellte Personalmitglieder

Hierzu gibt es zwei Möglichkeiten.

Erstens kann ein Personalmitglied von einer lokalen oder provinziellen Verwaltung einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. So kann ein definitiv ernannter Arzt von einem ÖSHZ zu einem Privatkrankenhaus oder einem ÖSHZ-Krankenhaus entsandt werden, das als eine ÖSHZ-Vereinigung gegründet wurde.

Das zur Verfügung gestellte Personalmitglied bezieht sein Gehalt weiterhin von der lokalen oder provinziellen Verwaltung und ist in der Sozialversicherungsmeldung als entsandtes Personalmitglied anzugeben.

Zweitens kann ein Personalmitglied einer lokalen oder provinziellen Verwaltung von einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Dieses entsandte Personalmitglied ist nur anzugeben, falls Sie eine zusätzliche Prämie zahlen. So muss ein Beamter der Föderalbehörde, der vom Kabinett des Bürgermeisters zur Verfügung gestellt wird und der eine Kabinettszulage erhält, in der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden. Dagegen muss ein Beamter der Provinz, der zu einer autonomen Provinzialregie entsandt wird und von dieser Verwaltung keine zusätzlichen Entschädigungen erhält, von der Provinzialregie in der Meldung nicht angegeben werden.

In der DmfAPPL müssen die Personalmitglieder, die für ihre vollständige Arbeitszeit zur Verfügung gestellt und am letzten Tag des Quartals entsandt wurden, angegeben werden:

- 1 = Personalmitglied, zu einem anderen Arbeitgeber entsandt;
- 2 = Personalmitglied, von einem anderen Arbeitgeber entsandt.

8.12.5. Befreiung von der Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor

Alle lokalen und provincialen Verwaltungen gehören zum Zuständigkeitsbereich von Capelo (Carrière Publique Electronique Elektronische Loopbaan Overheid - Elektronische Laufbahn Öffentlicher Sektor) und können auf der DmfAPPL die Daten für die Berechnung der Behördenpension angeben (siehe 8.13.).

Nur lokale und provinciale Verwaltungen, deren Regelung über die Rechtsstellung die Möglichkeit vorsieht, ihre Personalmitglieder fest zu ernennen, müssen für die definitiv ernannten und vertraglichen Personalmitglieder dem LSSPLV die Angaben für die Berechnung der Behördenpensionen übermitteln.

Jedoch müssen diese Verwaltungen die Angaben nicht für Personalmitglieder angeben, deren Leistungen für die staatliche Pension nicht in Betracht kommen. In der DmfAPPL werden diese ausgeschlossenen Personalmitglieder angegeben mit:

- den Arbeitnehmerkennzahlen 121 und 221 (im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 beschäftigte Arbeitnehmer);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 131 und 231 (Teilzeitschulpflichtige);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 133 und 233 (Arbeitnehmer mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung);
- der Arbeitnehmerkennzahl 251 (Ärzte in Ausbildung zum Facharzt);
- der Arbeitnehmerkennzahl 252 (freigestellte Ärzte mit Arbeitsvertrag);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 642 und 652 (definitiv ernannte Ärzte, die keinen Anspruch auf eine staatliche Pension besitzen);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 701 und 702 (Studenten und Betreuer);
- der Arbeitnehmerkennzahl 711 (Diener des Kultes und Vertreter des Zentralen Freigeistigen Rates);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 721 und 722 (lokale Mandatsträger);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 731 und 732 (Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr);
- der Arbeitnehmerkennzahl 741 (Künstler);
- der Arbeitnehmerkennzahl 761 (Tageseltern);
- dem Wert „O“ in der Zone Statut (= Personalmitglieder der Lehranstalten, die nicht in der Dimona angegeben werden).

Die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor werden jedoch für die Personalmitglieder angegeben, die von ihrer Verwaltung eine Vertragsbruchentschädigung erhalten (siehe 8.3.3.2.).

In manchen Fällen verleiht die Beschäftigung eines vertraglich angestellten oder eines definitiv ernannten Personalmitglieds, dessen Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor grundsätzlich anzugeben sind, kein Recht auf eine staatliche Pension. Die Verwaltung muss die Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht angeben und dies im Feld „Befreiung von der Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“ mit dem Wert „1“ (= befreit) angeben.

Mit dem Wert „1“ werden unter anderem die Beschäftigungen angegeben:

- von Personalmitgliedern, die in eine lokale oder provinciale Verwaltung entsandt werden, von der sie nur eine Ergänzungsentschädigung erhalten (zum Beispiel eine Kabinettszulage oder Mahlzeitschecks) erhalten;
- von vertraglich angestellten Personalmitgliedern einer lokalen oder provincialen Verwaltung, die kein definitiv ernanntes Personal mehr einstellt;
- von Pensionierten, die noch Leistungen erbringen;
- von freiwilligen Sanitätern, die keine Leistungen als freiwillige Feuerwehrleute erbringen;
- von Studenten, Betreuern und Freiwilligen, die die Bedingungen für die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen nicht erfüllen;
- von anderen vertraglichen und zeitweiligen Personalmitgliedern für Leistungen, die sie in einem Amt erbringen, dessen Rechtsstellungsregelung keine definitive Ernennung zum Zeitpunkt der Erbringung der Leistungen vorsieht:
 - von Modellen der Kunstakademie;
 - von Stadtführern;
 - von nicht definitiv ernannten Hausmeistern;

- von besonderen Buchhaltern und Sekretärinnen der lokalen Polizeizone;
 - von Personalmitgliedern, die gelegentlich bei Empfängen Leistungen erbringen.
- Wenn die Rechtsstellungsregelung zum Zeitpunkt der Erbringung der Leistungen eine definitive Ernennung vorsieht, müssen die Beschäftigungsangaben des öffentlichen Sektors angegeben werden.

8.12.6. Befreiung von der Zusatzpensionsregelung für vertraglich angestellte Personalmitglieder

Die Zusatzpensionsregelung Vertragspersonal, die von DIB BI-Ethias verwaltet wird (siehe 5.5.13.), gilt für vertraglich angestellte Personalmitglieder, die mit den Arbeitgeberkategorien 951, 952, 981 und 982 (vertragliche Arbeitnehmer) angegeben werden. Manche vertraglich angestellten Personalmitglieder sind jedoch vom Anwendungsbereich ausgeschlossen. Ausgeschlossen sind alle vertraglich angestellten Personalmitglieder, die gemeldet werden mit

- den Arbeitnehmerkennzahlen 131 und 231 (Teilzeitschulpflichtige);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 133 und 233 (Arbeitnehmer mit einem Vertrag für sozialberufliche Eingliederung);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 121 und 221 (Arbeitnehmer, die aufgrund von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind);
- der Arbeitnehmerkennzahl 251 (Ärzte in Ausbildung zum Facharzt);
- der Arbeitnehmerkennzahl 252 (freigestellte Ärzte mit Arbeitsvertrag);
- den Arbeitnehmerkennzahlen 731 und 732 (Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr);
- dem Wert SP (Berufsfeuerwehrleute) in der Zone „Statut“;
- dem Wert P oder PC (Polizeipersonal) in der Zone „Statut“;

Diese vertraglich angestellten Personalmitglieder werden automatisch ausgeschlossen, ohne Angabe in der Zone „Befreiung von der Zusatzpensionsregelung“ des Felds „Beschäftigung - Auskünfte“.

Für vertraglich angestellte Personalmitglieder, die nicht auf Basis einer dieser Arbeitnehmerkennzahlen oder Werte in der Zone „Statut“ ausgeschlossen werden, wird der Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler eingenommen, außer wenn der Wert 1 in der Zone „Befreiung von der Zusatzpensionsregelung“ angegeben wird.

Mit dem Wert „1“ werden unter anderem angegeben:

- das Personal der föderalen Gesundheitssektoren, das die lokale Verwaltung des zweiten Pensionspfeilers ausgeschlossen hat;
- das technische und administrative Personal der Feuerwehrdienste (Code „SA“ im Feld Statut), das von einer lokalen Verwaltung vom zweiten Pensionspfeiler ausgeschlossen wird,
- von freiwilligen Sanitätern, die keine Leistungen als freiwillige Feuerwehrleute erbringen;
- Studenten, Betreuern und Freiwillige, die die maximale Beschäftigungsdauer für die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen überschreiten und in der DmfAPPL als vertragliche Arbeitnehmer angegeben werden.

8.12.7 Datum der festen Ernennung

Das Datum der definitiven Ernennung als statutarisches Personalmitglied (siehe 3.1.2.1), auf das sich die Beschäftigung bezieht, wird hier angegeben.

Für einen Praktikanten, der eventuell übernommen wird, wird das Feld nicht ausgefüllt. Nur wenn das Praktikum erfolgreich abgeschlossen wird und das statutarische Personalmitglied effektiv ernannt wurde, wird in der DmfAPPL-Meldung das Datum der festen Ernennung angegeben.

In dem Feld wird das letzte Einstellungsdatum in Bezug auf die Beschäftigungszeile angegeben. Wenn ein definitiv ernanntes Personalmitglied am 01.01.2010 in Halbzeit eingestellt war und am 01.01.2012 in derselben Funktion in Vollzeit übernommen wurde, wird in diesem Feld als Datum der 01.01.2012 angegeben.

8.13. Angaben in Bezug auf die Berechnung der Pensionen in der Regelung des öffentlichen Sektors (Capelo-Projekt)

Ab dem 1. Quartal 2011 wird die DmfAPPL um drei neue Datenfelder erweitert. Es handelt sich um das Feld „**Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor**“, einschließlich des Felds „**Tarifgehalt**“ und des untergeordneten Felds „**Gehaltszuschlag**“.

Diese Felder werden eine Reihe von Angaben umfassen, die notwendig sind, um bei Pensionen in den Regelungen des öffentlichen Sektors Rechte festzulegen und Beträge zu berechnen, insbesondere Angaben in Verbindung mit Tantiemen (Nenner der Laufbahnbruchzahlen) und Angaben in Bezug auf die Gehälter, die als Grundlage für die Berechnung der Pension dienen.

Die neuen Angaben, die zu denen hinzugefügt werden, die in der DmfAPPL bereits vorhanden waren, werden die Laufbahndatenbank des öffentlichen Sektors ergänzen und die Elemente der elektronischen Pensionsakte des öffentlichen Sektors liefern.

Die neuen Felder sind nur für **Arbeitgeber obligatorisch, die sich im Anwendungsbereich von Capelo befinden, d. h. Arbeitgeber, die Personal beschäftigen, das ein Anrecht auf eine Ruhestandspension in einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors eröffnen kann oder die die Verwaltung ihrer Pensionsakten ganz oder teilweise dem Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes (PdöD) übertragen haben.**

Unter „Personal, das ein Anrecht auf eine Ruhestandspension in einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors eröffnen kann“, versteht man das Personal mit einer definitiven Ernennung oder einer damit gleichgesetzten Ernennung UND das Vertragspersonal, das während seiner Laufbahn eine derartige Ernennung erhalten kann. Für Arbeitgeber des Anwendungsbereichs von Capelo sind die Felder „Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“ und „Tarifgehalt“ **obligatorisch**. Das Feld „Gehaltszuschlag“ bleibt optional.

8.13.1 Einleitung

Ab dem 1. Quartal 2011 wird die DmfAPPL um drei neue Datenfelder erweitert. Es handelt sich um das Feld „Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“, einschließlich des Felds „Tarifgehalt“ und des untergeordneten Felds „Gehaltszuschlag“.

Diese Felder werden eine Reihe von Angaben umfassen, die notwendig sind, um bei Pensionen in den Regelungen des öffentlichen Sektors Rechte festzulegen und Beträge zu berechnen, insbesondere Angaben in Verbindung mit Tantiemen (Nenner der Laufbahnbruchzahlen) und Angaben in Bezug auf die Gehälter, die als Grundlage für die Berechnung der Pension dienen.

Die neuen Angaben, die zu denen hinzugefügt werden, die in der DmfAPPL bereits vorhanden waren, werden die Laufbahndatenbank des öffentlichen Sektors ergänzen und die Elemente der elektronischen Pensionsakte des öffentlichen Sektors liefern.

Die neuen Felder sind nur für Arbeitgeber obligatorisch, die sich im Anwendungsbereich von Capelo befinden, d. h. Arbeitgeber, die Personal beschäftigen, das ein Anrecht auf eine Ruhestandspension in einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors eröffnen kann oder die die Verwaltung ihrer Pensionsakten ganz oder teilweise dem Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes (PdöD) übertragen haben.

Unter „Personal, das ein Anrecht auf eine Ruhestandspension in einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors eröffnen kann“, versteht man das Personal mit einer definitiven Ernennung oder einer damit gleichgesetzten Ernennung UND das Vertragspersonal, das während seiner Laufbahn eine derartige Ernennung erhalten kann. Für Arbeitgeber des Anwendungsbereichs von Capelo sind die Felder „Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“ und „Tarifgehalt“ obligatorisch. Das Feld „Gehaltszuschlag“ bleibt optional.

8.13.2. Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor

8.13.2.1. Allgemeine Grundsätze

Die Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist für die Pensionsregelungen des öffentlichen Dienstes ganz erheblich.

In diesem Zusammenhang erteilen Sie Angaben, die sich auf die Bewilligung und Berechnung der Pension des Arbeitnehmers in einer der Regelungen des öffentlichen Sektors auswirken, das heißt Tantiemen, die als Nenner der Laufbahnbruchzahlen angewandt werden.

Wie der Name angibt, richtet sich die Zeile, welche diese Angaben umfasst, nach der Beschäftigungszeile. Dies bedeutet, dass Sie jedes Mal wenn Sie eine neue Beschäftigungszeile einrichten, eine Zeile der Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Dienst erstellen müssen. Folglich müssen für jede Beschäftigungsperiode **ohne Unterbrechung** die entsprechenden Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor vorhanden sein.

Diese Angaben haben jedoch ihre eigenen Beginn- und Enddaten. Sie sind daher nicht an das Quartal der Meldung gebunden. Darüber hinaus sind sie von den Angaben der Beschäftigungszeile unabhängig.

Konkret bedeutet dies, dass Sie im Gegensatz zu den Lohnangaben und **Arbeitszeitangaben** innerhalb ein und desselben Quartals die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor **nicht nach Beschäftigungszeilen aufteilen** müssen. Mit anderen Worten: Wenn Sie aufgrund der Art und Weise der Angabe der Beschäftigungszeile eine neue Beschäftigungszeile einrichten müssen, sich aber die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht ändern, dann richten Sie unter der neuen Beschäftigungszeile eine Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ein, die identisch ist mit der, die sie unter der vorangegangenen Beschäftigungszeile angegeben haben.

Diese Situation wird regelmäßig vorkommen. Für die meisten betroffenen Arbeitnehmer werden sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor weniger oft weiterentwickeln als die Beschäftigungsangaben.

Es ist jedoch möglich, dass sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor verändern, ohne dass sich die Beschäftigung, auf die sie sich beziehen, ändert. In diesem Fall müssen Sie keine neue Beschäftigungszeile einrichten, sondern sie legen einfach unter derselben Beschäftigungszeile eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor an.

Veranschaulichung

Um die o. a. Prinzipien zu veranschaulichen, erörtern wir vier Situationen, die wir in eine Meldung für das vierte Quartal eines bestimmten Jahres aufnehmen.

Erläutern Sie zu diesen Beispielen:

- **Quartal AAAA/4** zeigt an, dass es sich um das 4. Quartal irgendeines Kalenderjahres handelt;
- **BS** bedeutet „Beschäftigungszeile“;
- **LGBOS** bedeutet „Zeile der Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“

Beispiel 1: die Beschäftigung ist ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben. Am 16.11. tritt eine Änderung ein.

Die Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor sind ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben und bleiben während des gesamten Quartals unverändert.

Eine neue Beschäftigungszeile (BS2) wurde erstellt, da sich die Angaben im Laufe des Quartals verändern. Da es eine neue Beschäftigungszeile gibt, ist eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einzurichten. Da sich die Angaben dieser Zeile nicht verändern, ist die neue Zeile (LGBOS) jedoch identisch mit der Zeile unter der vorangegangenen Beschäftigungszeile (BS1).

Beispiel 2: die Beschäftigung ist ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben, und sie bleibt während des gesamten Quartals unverändert.

Die Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor sind ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben. Am 16.11. tritt eine Änderung dieser Angaben ein.

Eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist erstellt worden, da im Laufe des Quartals eine Veränderung dieser Angaben eingetreten ist. Da sich die Beschäftigung nicht verändert, müssen Sie keine neue Beschäftigungszeile einrichten. Unter derselben Beschäftigungszeile (BS1) gibt es daher zwei Zeilen mit Angaben, die sich auf den öffentlichen Sektor beziehen (LGBOS 1 und LGBOS 2).

Beispiel 3: Sowohl die Beschäftigung als auch die Angaben über den öffentlichen Sektor sind ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben.

Am 01.11. tritt eine Änderung der Beschäftigung ein.

Diese Änderung verursacht eine Änderung der Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor.

Eine neue Beschäftigungszeile (BS2) UND eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor (LBOS2) ist erstellt worden, da sich die Angaben dieser beiden Zeilen verändern. Da sie sich am gleichen Tag ändern, gibt es für jede Beschäftigungszeile nur eine einzige Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor.

Beispiel 4: Sowohl die Beschäftigung als auch die Angaben über den öffentlichen Sektor sind ab einem Datum, das dem Beginn des Quartals vorausgeht, unverändert geblieben.

Am 01.11. tritt eine Änderung der Beschäftigung ein. Diese Änderung verursacht eine Änderung der Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor.

Am 01.12. tritt eine Änderung bei den Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor ein.

Diese Situation erfordert die Einrichtung von zwei Beschäftigungszeilen (BS1 und 2) und von drei Zeilen über die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor (LGBOS1, 2 und 3).

Unter BS1 sind die Angaben über den öffentlichen Sektor (LGBOS1) nicht abzuschließen. Sie bleiben nämlich unverändert bis zu einem späteren Datum als dem der Beendigung der Beschäftigung.

Unter BS2 haben die Angaben über den öffentlichen Sektor vor allem die gleichen Merkmale wie unter BS1 (LGBOS2).

Da diese Angaben anschließend geändert werden, ist es jedoch nicht notwendig, eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor (LGBOS3) unter BS2 einzurichten.

Die Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor sind chronologisch. **Sie folgen dicht aufeinander**, lückenlos in Bezug auf die Beschäftigung, von der sie abhängig sind, und dürfen sich auf keinen Fall überschneiden.

Da sich ein Arbeitnehmer gleichzeitig in zwei Beschäftigungen befinden kann, wird für jede dieser Beschäftigungen eine eigene Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eingerichtet.

In jeder Beschäftigungsperiode gibt es **zwangsläufig** eine Situation mit Angaben, die sich auf den öffentlichen Sektor beziehen. Dies bedeutet, dass bei endgültiger Beendigung einer Beschäftigung (wenn z. B. der Vertrag oder das Statut des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber beendet wird), die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor am gleichen Tag wie die Beschäftigung beendet werden muss.

Die Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor umfasst neun verschiedene Angaben. Einige davon sind „unerlässlich“. Sie müssen daher in jede Zeile aufgenommen werden. Andere sind „unter bestimmten Umständen obligatorisch“. Sie müssen nämlich nur angegeben werden, wenn sich dieser Fall ereignet.

Außer in dem sehr außerordentlichen Fall, dass ein „Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses“ (siehe 8.13.1.9) anzugeben ist, wird eine neue Zeile mit Angaben über den öffentlichen Sektor eingerichtet, sobald sich eine der folgenden Angaben ändert.

8.13.2.2. Beginn- und Enddaten der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor

Hier müssen Sie genauso vorgehen wie beim Ergänzen der Beginn- und Enddaten der Beschäftigungszeile.

Es ist das Beginndatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die diesbezüglich mitgeteilt werden, **außer bei der Meldung für das erste Quartal 2011.**

Da diese Angaben zum allerersten Mal in der DmfAPPL des 1. Quartals 2011 offiziell einzutragen sind, **darf das erste Beginndatum der Zeile der Beschäftigungsangaben auf keinen Fall vor dem 01.01.2011 liegen.** Falls die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht geändert wurden, entspricht das Beginndatum der Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor ab dem zweiten Quartal 2011 daher einem Datum vor Beginn des laufenden Quartals. Falls im Laufe des ersten Quartals 2011 keine neuen Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor zu übermitteln sind, bleibt das Beginndatum der betreffenden Beschäftigungszeile daher der 1-1-2011.

Sobald die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor geändert werden, müssen Sie jedoch eine neue Zeile einrichten, was ein neues Beginndatum erfordert, und die vorangegangene Zeile mit einem Enddatum beenden.

Diese Beginn- und Enddaten dürfen daher nicht mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigungszeile noch mit dem Beginn- und Enddaten des laufenden Quartals verwechselt werden.

Für jede Zeile, die Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor umfasst, müssen Sie zu jedem Quartal ausdrücklich das Beginndatum angeben.

Das **Beginndatum** ist daher eine unerlässliche Angabe. Das Enddatum muss dagegen unter bestimmten Umständen angegeben werden, d. h. nur in nachgenannten Fällen, in denen die Zeile vollständig auszufüllen ist.

1. Wichtige Anmerkungen in Bezug auf das Enddatum

- Das Enddatum der Zeile mit den Angaben für den öffentlichen Sektor darf auf keinen Fall nach dem Enddatum der Beschäftigung liegen, von der es abhängt (selbstverständlich darf es auch nicht nach dem Enddatum des Kalenderquartals liegen, auf das sich die Meldung bezieht).
- Der Abschluss einer Beschäftigungszeile führt nicht unbedingt zum Abschluss der Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor, die davon abhängig ist.

Es gibt zwei Möglichkeiten:

- Die Beschäftigung wird beendet, **ohne dass die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber endet**, und eine neue Beschäftigung folgt unmittelbar auf die erste (z. B. beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle). In diesem Fall **müssen Sie die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor nicht abschließen**, außer wenn mit dieser neuen Beschäftigung neue Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor übereinstimmen. Ist dies nicht der Fall, bleiben die Angaben über den öffentlichen Sektor unter der neuen Beschäftigung gültig und behalten folglich ihr eigenes Beginndatum;
- die Beschäftigung wird beendet, da die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird (Ende des Vertrags oder des statutarischen Verhältnisses). In diesem Fall müssen Sie die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor abschließen, wobei Sie als Enddatum dieser Zeile das Enddatum der Beschäftigung eintragen. Berücksichtigen Sie, dass Sie bei einem definitiv ernannten Arbeitnehmer außerdem den Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses (siehe 8.13.1.9.) angeben müssen.
Konkret betrachtet müssen Sie daher eine Zeile mit den Angaben der Beschäftigung im öffentlichen Sektor erst abschließen, wenn:
 - eine oder mehrere Angaben dieser Zeile geändert werden;
 - die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird

2. Beispiele

Wir veranschaulichen die oben erwähnten Grundsätze anhand von drei Beispielen, die wir in eine Meldung für das zweite Quartal 2011 aufnehmen.

Erläutern Sie zu diesen Beispielen:

- BS bedeutet „Beschäftigungszeile“;
- LGBOS bedeutet „Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“;
- BD bedeutet „Beginndatum“;
- ED bedeutet „Enddatum“

Beispiel 1: Das Tarifgehalt war seit 01.03.2010 unverändert. Der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wird am 16.05.2011 beendet. Die neue Beschäftigung bleibt über das Ende des Quartals hinaus bestehen.

Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit der Meldung für das 1. Quartal 2011 nicht verändert und bleiben bis zu einem Datum nach dem Ende des Quartals unverändert.

Da diese Veränderung keine Auswirkung auf die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor hat und der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber beschäftigt bleibt (die Arbeitsbeziehung wird nicht beendet), wird die Zeile der Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor nicht abgeschlossen.

Da sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor seit ihrer ersten Meldung nicht verändert haben, bleibt das Beginndatum 01.01.2011 bestehen.

Beispiel 2: Die Beschäftigung hat sich seit 01.03.2010 nicht verändert und bleibt bis zu einem Datum nach dem Enddatum des Quartals unverändert.

Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit der Meldung für das 1. Quartal 2011 nicht verändert. Am 16.05.2011 tritt eine Änderung dieser Daten ein.

Die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor verändern sich zum ersten Mal am 16.5.2011. Die Zeile mit diesen Angaben muss daher am 15.5. abgeschlossen werden und es ist eine neue Zeile zu erstellen, die am 16.5. beginnt.

Diese Änderung hat keinerlei Auswirkungen für die Beschäftigungszeile.

Beispiel 3: Das Tarifgehalt war seit 01.03.2010 unverändert. Der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wird am 31.05.2011 beendet.

Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit der Meldung für das 1. Quartal 2011 nicht verändert.

Da die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber am 31.05.2011 beendet wird, wird die Beschäftigung an diesem Tag endgültig beendet. Die Ziele mit den Angaben über den öffentlichen Sektor, der davon abhängt, ist daher am gleichen Tag abzuschließen.

8.13.1.3. Arten von Einrichtungen des öffentlichen Sektors

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Streng genommen ist die Art der öffentlichen Einrichtung kein Element bei der Berechnung der Pensionen des öffentlichen Sektors.

Es handelt sich vielmehr um eine Angabe, die insbesondere darüber Aufschluss gibt, von welcher Weisungsebene der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors abhängig ist, und über den Pensionssektor, dem der Arbeitnehmer angehört (oder über die Pensionsgesetzgebung, die für ihn anwendbar ist).

Diese Information ist wichtig für eine Einrichtung wie den Pensionsdienst des öffentlichen Dienstes (PdöD), der für die Verwaltung der einzelnen Pensionsregelungen sowie der verschiedenen Pensionsgesetzgebungen zuständig ist und über die Informationen verfügen muss, die für die Verwaltung des Haushalts der Pensionsausgaben notwendig sind.

Übrigens benutzt der PdöD ebenfalls die Art der öffentlichen Einrichtung bei der Verwaltung der „Angleichungskurven“ für die Pensionen des öffentlichen Sektors.

Daher übernimmt die Nomenklatur der Arten von öffentlichen Einrichtungen das vom PdöD verwendete Kodierungssystem. Diese umfasst 42 verschiedene Arten von Einrichtungen, die in der strukturierten Anlage 42 auf der Portalsite der sozialen Sicherheit aufgeführt sind.

Für die lokalen und provincialen Verwaltungen gibt es je nach Region oder Gemeinschaft, von der die Verwaltungen abhängig sind, nur eine Art von öffentlicher Einrichtung für alle beschäftigten Personalmitglieder. Die Verwendung der Art der öffentlichen Einrichtung wird anhand einer Referenztabelle kontrolliert. Diese Referenztabelle ist eine Tabelle, die für jeden Arbeitgeber, der Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor erteilen muss, über die Art der Einrichtung oder die Arten von Einrichtungen, die er benutzen kann, informiert.

8.13.2.4. Personalkategorien des öffentlichen Sektors

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Die Kategorie des Personals des öffentlichen Sektors liefert ein wesentliches Element für die Berechnung der Pension des öffentlichen Sektors: Die **Tantieme**.

Die Tantieme ist der Nenner der Laufbahnbruchzahl, dessen Multiplikation mit dem Referenzgehalt den Betrag der Pension ergibt.

In den Pensionsregelungen des öffentlichen Sektors gibt es ein Dutzend verschiedene Tantiemen, von denen die meisten lokale und provinziale Verwaltungen nur zwei – (1/60) und (1/50) – benutzen können. Durch eine Übergangsmaßnahme können bestimmte Arbeitgeber auch weiterhin die Tantiemen 1/40 und 1/45 anwenden.

Darüber hinaus sehen einige spezifische Gesetzgebungen für die gleichen Personalkategorien eine Kombination verschiedener Tantiemen pro Anteil geleisteter Dienstjahre vor. In diesem Fall handelt es sich um mehrere Tantiemen.

Jeder Tantieme und jeder anderen Kombination mehrerer Tantiemen wurde ein Code zugeteilt. Jeder Code beschreibt die Personalkategorie(n), für die die Rechtsvorschriften vorsehen, dass die Dienstjahre im Verhältnis zu der entsprechenden Tantieme zu berücksichtigen sind.

Insgesamt besteht die Nomenklatur der Kategorien des Personals des öffentlichen Sektors aus 14 Codes, die sich in der strukturierten Anlage 43 auf der Portalsite der sozialen Sicherheit befinden.

Die häufigsten Tantiemen sind für zahlreiche Personalkategorien anwendbar. Die diesbezüglichen Beschreibungen können daher ziemlich umfangreich sein.

Sie müssen den Code wählen, welcher der Personalkategorie entspricht, die für den von Ihnen gemeldeten Arbeitnehmer anwendbar ist. Die für diese Kategorien anwendbare Tantieme wurde jedoch informationshalber angegeben.

Bestimmte Pensionsregelungen umfassen besondere (Übergangs)Bestimmungen, nach denen bestimmte Arbeitnehmer, die zu einem bestimmten Datum beschäftigt waren, eine besondere Tantieme erhalten. Obwohl sie meistens den gleichen Personalkategorien wie ihre Kollegen angehören, die diese Übergangsbestimmungen beanspruchen, müssen Sie diese Arbeitnehmer durch einen Code angeben, welcher der besonderen Tantieme entspricht, die für sie anwendbar ist. Jede andere Berechnungsweise könnte den Sozialversicherten zum Zeitpunkt der Berechnung seiner Ruhestandspension benachteiligen.

1. Sonderfall: der Begriff „Beschäftigung im aktiven Dienst“

Die Inhaber einer Funktion, die sich in der Tabelle im Anhang des allgemeinen Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen befindet, erhalten, wenn sie im „**aktiven Dienst**“ tätig sind, bei der Berücksichtigung ihrer Dienste eine günstigere Tantieme (1/50 pro Jahr anstelle von 1/60). Diese Arbeitnehmer wurden in die Kategorien übernommen, deren Tantieme 1/50 beträgt; sie sind mit dem Code anzugeben, der dieser Tantieme entspricht (Code 4), und dies solange sie Inhaber der betreffenden Funktion bleiben. Für diese Arbeitnehmer legt die Angabe fest, dass Sie im Feld „Art des Dienstes“ (siehe 8.13.1.7.) angeben, ob sie im „aktiven Dienst“ sind und ggf. Anspruch auf eine günstigere Tantieme haben.

2. Erläuterung zum Lehrpersonal

Die Kategorie „**Personalmitglied des Bildungswesens (außer Arbeiter)**“ gilt nur für Personalmitglieder des nicht-universitären Hochschulunterrichts, die **ein Gehalt** (Gemeinschaftsunterricht) oder **eine Gehaltszulage** (subventionierter Bildungsbereich) **erhalten, das bzw. die von einer Gemeinschaft bezahlt wird**. Nur diese Personen können die Tantieme 1/55 (Code 3) für Dienste beanspruchen, die sie im Bildungswesen geleistet haben.

Die Personalmitglieder des subventionierten offiziellen Bildungswesens, die bereits von der Behörde (Gemeinde, Provinz...), die sie beschäftigt, entlohnt wurden, werden in Sachen Pensionen administrativen Personalmitgliedern gleichgestellt. Die Dienste, die diese Personalmitglieder im gemeindlichen oder provinziellen Bildungswesen geleistet haben, werden gemäß der Tantieme 1/60 berücksichtigt. Folglich müssen diese Arbeitnehmer als administratives Personal mit dem Code angegeben werden, der für diese Kategorie vorgesehen ist (Code 1).

Die Kategorie des Personals des öffentlichen Sektors ist unverändert geblieben. Bei Arbeitnehmern, die dieser Kategorie angehören, verändert sich die Kategorie nur in seltenen Fällen.

Falls dies jedoch eintritt, müssen Sie eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten.

Die Verwendung der Codes für Kategorien des Personals des öffentlichen Sektors wird anhand eines Referenzsystems kontrolliert. Dieses Referenzsystem ist eine Tabelle, die für jeden Arbeitgeber, der Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eintragen muss, den/die Code(s) für die Kategorien umfasst, die er benutzen darf.

8.13.2.5. Dienstgrad- oder Funktionsbezeichnung

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Die Bezeichnung des Dienstgrads oder der Funktion ist eine Angabe informativer Art, die mit einer Ausnahme bei der Berechnung der Pension der definitiv ernannten Beamten nicht als solche verwendet wird.

Sie wird in der Kommunikation mit dem Sozialversicherten verwendet.

Angeichts der erheblichen Unterschiede bei den Statuten und Dienstgradbezeichnungen im öffentlichen Dienst steht eine strukturierte Kodierung für Meldende außer Betracht.

Deshalb besteht diese Angabe aus freiem Text. Sie geben den Dienstgrad oder die Funktion jedes Arbeitnehmers so an, wie sie in Ihrer Anwendung für die Verwaltung des Personals oder Ihren Verwaltungsakten bekannt sind.

Bei jeder Veränderung des Dienstgrads oder der Funktion legen Sie eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor an.

8.13.2.6. Sprachrolle

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Es sind drei Sprachrollen möglich: Niederländisch, Französisch oder Deutsch.

Die meisten Arbeitgeber wenden nur eine Sprachrolle für alle Arbeitnehmer an: die der Region oder der Gemeinschaft, von welcher der Arbeitgeber abhängig ist, oder auf deren Gebiet er niedergelassen ist. Dies ist der Fall für gemeinschaftliche oder regionale Einrichtungen und für gemeinnützige Einrichtungen, die davon abhängig sind, sowie für lokale und provinzielle Behörden und Einrichtungen, die davon abhängig sind, und die in der Flämischen Region, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft niedergelassen sind.

Für die Einrichtungen der Region Brüssel-Hauptstadt entspricht die Sprachrolle des Arbeitnehmers der Sprachrolle, in die sein Arbeitgeber eingetragen ist.

Die Sprachrolle unterliegt nur in sehr seltenen Fällen Veränderungen.

Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber während seiner Laufbahn eine Sprachrolle ändert. In solchen Fällen müssen Sie eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten.

8.13.2.7. Art des Dienstes

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Es gibt nur zwei Arten von Diensten: den aktiven Dienst und den Innendienst.

Diese Angabe wurde eingeführt, um die Anwendung einer Sonderbestimmung des allgemeinen Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen zu ermöglichen.

Gemäß dieser Bestimmung wird für Inhaber einer der Funktionen in der Tabelle, die diesem Gesetz beigefügt ist, jedes Jahr der aktive Dienst bei der Berechnung der Pension mit einer anteiligen Tantieme von 1/50 anstelle von 1/60 berücksichtigt.

Da der Arbeitnehmer diese für ihn günstigere Tantieme beanspruchen kann, muss er sowohl Inhaber einer dieser Funktionen sein, was durch den Code für diese Personalkategorie des öffentlichen Sektors angegeben wird, als auch im aktiven Dienst sein.

Mit anderen Worten: **Nur Arbeitnehmer, die mit dem Code angegeben werden, welcher der Personalkategorie für diese Definition entspricht, dürfen mit „im aktiven Dienst“ angegeben werden (Code 4) (siehe 8.13.1.4.).**

Für alle anderen Codes von Personalkategorien ist nur der Hinweis „Innendienst Dienst“ zulässig.

Für alle dem **LSSPLV Angeschlossenen** ist der Hinweis „Innendienst“ auf alle Arbeitnehmer anwendbar.

8.13.2.8. Art der Funktion

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie muss in jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor übernommen werden.

Es sind drei Arten der Funktion möglich: Hauptamt, Nebenamt und Nebenamt im Teilzeitunterricht.

Die Begriffe „Hauptamt“ und „Nebenamt“ existieren nur bei Arbeitgebern, die die Kumulierung von Ämtern unter bestimmten Bedingungen und mit Auswirkungen für die Entlohnung zulassen.

Diese Auswirkungen beeinflussen die Pensionen des öffentlichen Sektors insofern, als diese Pension auf Basis des während einer Referenzperiode bezogenen Durchschnittsgehalts berechnet wird (in der Regel während der letzten fünf Laufbahnjahre).

In der Praxis existiert der Begriff „Nebenamt“ hauptsächlich im subventionierten Bildungsbereich, wo Lehrkräfte gleichzeitig verschiedene Funktionen ausüben können oder das Lehramt mit einer anderen Berufstätigkeit im öffentlichen oder privaten Sektor kumuliert werden darf.

1. Allgemeine Regel

Die große Mehrheit der Arbeitgeber verwendet die Begriffe „Hauptamt“ und „Nebenamt“ nicht.

Daher werden alle Arbeitnehmer dieser Arbeitgeber als Inhaber eines Hauptamts betrachtet. Die Art der Funktion muss daher immer das „Hauptamt“ sein.

Diese Regel gilt auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer einstellen, die gleichzeitig mehrere Funktionen ausüben, welche alle auf welche Weise entlohnt werden. In solchen Fällen ist die Art der Funktion ein „Hauptamt“ für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor dieser Arbeitnehmer.

Für Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer, je nachdem, ob sie Inhaber einer Hauptamtes oder eines Nebenamtes sind (oder einer Hauptaufgabe und einer Nebenaufgabe), unterschiedlich entlohnen, können nur die Funktionen, die kraft des geltenden Statuts, das anwendbar ist, als Hauptamt qualifiziert sind, als solche entlohnt werden. Wenn der Begriff „Hauptamt“ nicht verfügbar ist, können sie nach den üblichen Regeln entlohnt werden. Alle anderen Funktionen sind wie Nebenämter anzugeben. Auf den Zeilen mit den Angaben über den öffentlichen Sektor, die den Funktionen entsprechen, für die ein um die Hälfte verringertes Gehalt gezahlt wird, sind die Funktionen wie bei „Nebenämtern“ anzugeben.

2. Sonderfall: das Bildungswesen

Was das Bildungswesen betrifft, sehen die gültigen Statuten in verschiedenen Arten der Entlohnung abhängig davon, ob die Lehrkraft Inhaber eines Hauptamtes ist, ein Nebenamt oder ein Nebenamt im Teilzeitunterricht vor.

Weiterhin können die Inhaber eines Nebenamtes im Teilzeitunterricht bei der Berechnung ihrer Pension keinen Anspruch auf Gewährung einer Diplomvergütung erheben.

Neben dem Einfluss auf das Gehalt, das für die Berechnung der Pension zugrunde gelegt wird, ist für diese Lehrkräfte auch noch eine Auswirkung auf die infrage kommende Dauer der Perioden für die Pensionsberechnung zu berücksichtigen.

Deshalb sind im Bildungswesen bei der Art der Funktion drei Optionen möglich.

Für Lehrkräfte, die als Inhaber eines Hauptamtes, gleich ob sie im Vollzeitunterricht und/oder im Teilzeitunterricht tätig sind oder als Inhaber eines nicht ausschließlichen Amtes im Kunstunterricht entlohnt werden, muss für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, die einer hauptamtlichen Beschäftigung entspricht oder als nicht ausschließliches Amt entlohnt wird, als Art „Hauptamt“ angegeben werden.

Für Lehrkräfte, die als Inhaber eines Nebenamts entlohnt werden, muss für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, die einer Beschäftigung im Vollzeitunterricht entspricht, welche als Nebenamt entlohnt wird, als Art „Nebenamt“ angegeben werden.

Für Lehrkräfte, die als Inhaber eines Nebenamts entlohnt werden, muss für jede Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, die einer Beschäftigung im Teilzeitunterricht entspricht, welche als Nebenamt entlohnt wird, als Art „Nebenamt im Teilzeitunterricht“ angegeben werden.

Für jede Veränderung der Art der Funktion muss eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eingerichtet werden.

8.13.2.9. Gründe für das Ende des statutarischen Verhältnisses

Diese Angabe ist **nur obligatorisch, wenn die statutarische Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird**. In allen anderen Fällen **darf sie nicht angegeben werden**.

Unter statutarischem Arbeitnehmer versteht man hier den Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors, der infolge seiner definitiven Ernennung oder einer ihr gleichgestellten Ernennung einer Pensionsregelung des öffentlichen Sektors unterliegt.

Per Definition ist ein statutarischer Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor bei seinem Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit im Dienst. Solange das statutarische Verhältnis bestehen bleibt, wird der Arbeitnehmer als im Dienst seines Arbeitgebers befindlich betrachtet; dies gilt sogar für den Fall, dass er eine entlohnte Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber ausübt (z. B. im Rahmen eines Auftrags). In solchen Fällen befindet sich der Arbeitnehmer in einer besonderen administrativen Situation, die es ihm ermöglicht, diese andere Tätigkeit auszuüben (z. B. im auftragsbedingten Urlaub). Seine Berufstätigkeit bei seinem ursprünglichen Arbeitgeber kann er jederzeit wiederaufnehmen. Das statutarische Verhältnis wird daher nicht beendet.

Das Ende des statutarischen Verhältnisses ist ein Ereignis, das nicht immer neutral ist, was das Recht auf die Pension im öffentlichen Sektor betrifft. Daher ist es wichtig, den Grund zu kennen.

Die möglichen Gründe für das Ende des statutarischen Verhältnisses variieren je nach Statut, das für den Arbeitnehmer anwendbar ist.

In der Praxis werden sie in fünf Kategorien zusammengefasst, in Abhängigkeit ihrer möglichen Auswirkungen auf das Recht auf die Pension im öffentlichen Sektor.

Das statutarische Verhältnis darf nur in einer der folgenden Fälle beendet werden:

- im Falle einer Pension. Der Arbeitnehmer kann seine Ansprüche auf die Ruhestandspension im öffentlichen Sektor geltend machen, wenn er das gesetzliche Pensionsalter erreicht hat oder wenn er aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Pension geht;
- im Todesfall. Der Arbeitnehmer stirbt und seine möglichen Berechtigten können eine Hinterbliebenenpension des öffentlichen Dienstes beanspruchen, deren Betrag auf der Grundlage der Laufbahn des Verstorbenen berechnet wird;
- im Fall des freiwilligen Abgangs. Der Arbeitnehmer beendet sein Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber aus freiem Willen (durch Kündigung) aus einem anderen Grund als dem des Ruhestands;
- bei einem Wechsel des Arbeitgebers (öffentlicher Sektor). Der Arbeitnehmer wird von seinem Arbeitgeber zu einem neuen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors versetzt oder aber der Arbeitnehmer wechselt seinen Arbeitsplatz, um mobilitätsbedingt bei einem neuen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors zu arbeiten. In beiden Fällen wird die Laufbahn des Arbeitnehmers bei einem neuen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors fortgesetzt.
- im Falle der Entlassung durch seinen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber beschließt, das Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer durch Entlassung, Kündigung von Amts wegen, Entfernung aus dem Dienst oder gleich welcher anderen Form der Beendigung des statutarischen Verhältnisses, das dem Arbeitnehmer auferlegt wird, zu beenden.
- bei einem Wechsel des Statuts. Die Verlängerung des statutarischen Verhältnisses unter einem anderen Statut ist unter folgenden Bedingungen möglich:
 - ein Praktikant, der während seines Praktikums der Sozialversicherungsregelung der definitiv ernannten Personalmitglieder unterliegt, wird definitiv ernannt;
 - ein definitiv ernanntes Personalmitglied wird an eine Gewerkschaftsorganisation entsandt.

Bei einer Kündigung muss der Arbeitgeber auch dem PdöD eine Kopie der amtlichen Urkunde überreichen, die das statutarische Verhältnis beendet. Diese Übertragung erfolgt durch die Anwendung „Ergänzung der Laufbahnakte“, die über den Bereich Capelo auf der Portalsite der Sozialen Sicherheit zugänglich ist.

Wenn die Beendigung des statutarischen Verhältnisses aus der Verhängung der schwersten Disziplinarstrafe gegen den Arbeitnehmer resultiert, die in dem für ihn anwendbaren Statut vorgesehen ist, verliert der Arbeitnehmer nämlich seinen Anspruch auf Ruhestandspension im öffentlichen

Sektor (Artikel 50 des Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen und Artikel 46 des Gesetzes vom 15.05.1984 zur Festlegung von Maßnahmen zur Harmonisierung der Pensionsregelungen). Es ist daher wichtig, dass das PdöD den genauen Grund kennt, aus dem der Arbeitgeber diese Entscheidung getroffen hat, um festlegen zu können, ob der betroffene Arbeitnehmer bereits sein Recht auf Pension im öffentlichen Sektor behält oder nicht.

Angesichts der erheblichen Unterschiede bei den Statuten und Disziplinarregelungen im öffentlichen Amt einerseits und der erheblichen Auswirkungen der Entscheidung, das Recht auf Ruhestandspension im öffentlichen Sektor zu verwerfen, andererseits hält das PdöD es für zweckmäßig, für diese Fälle eine Sonderbehandlung vorzusehen, die der Prüfung amtlicher Dokumente auf Beweiselemente gegenüber der Kontrolle der Codes in der DmfAPPL den Vorzug gibt.

Selbstverständlich führt das Ende des statutarischen Verhältnisses zum Ende der Beschäftigung und der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Es führt auch zum Ende der Zeilen, die davon abhängig sind, d. h. Tarifgehalt und ggf. auch Gehaltszuschlag.

Führt der definitiv ernannte Arbeitnehmer bei ein und demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere statutarische Beschäftigungen aus, ist der Grund für das Ende des statutarischen Verhältnisses auf jeder Zeile der Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor anzugeben. Darüber hinaus sind alle Beschäftigungsverhältnisse, alle Zeilen mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor, alle Zeilen des Tarifgehalts und gegebenenfalls alle Zeilen ausstehender Gehaltszuschläge am gleichen Datum abzuschließen.

Das Ende des statutarischen Verhältnisses setzt daher den endgültigen Abschluss aller Zeilen voraus, die mittels eines Beginndatums und eines Enddatums angegeben werden.

Dies ist die einzige Angabe, die nie die Einrichtung einer neuen Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor erfordert.

8.13.3. Das Tarifgehalt

8.13.3.1. Allgemeine Grundsätze

Unter „Tarifgehalt“ versteht man alle Elemente, die in Betracht kommen, um das nicht-indexierte Bruttojahresgehalt mit Ausnahme der Gehaltszuschläge zu ermitteln und herauszufinden, welches Bruttojahresgehalt als Berechnungsgrundlage für das monatliche Gehalt des Arbeitnehmers im öffentlichen Sektor dient.

Die Zeile des Tarifgehalts darf auf keinen Fall als eine Art „Kopie“ der Zeile über die Entlohnung der Beschäftigung betrachtet werden.

Was die Entlohnung der Beschäftigung betrifft, müssen Sie pro Beschäftigungszeile und Art des zuerkannten Vorteils den Lohncode und den entsprechenden Globalbetrag angeben. Die verschiedenen angegebenen Beträge bilden den Lohn sowie diverse Zuschläge, Prämien, Entschädigungen und Zulagen, die während des abgelaufenen Quartals tatsächlich an den Arbeitnehmer gezahlt wurden. Hauptsächlich auf dieser Basis werden für jeden Arbeitnehmer die Sozialbeiträge berechnet und die meisten seiner Rechte in den verschiedenen Zweigen der sozialen Sicherheit festgelegt.

Die Angaben, die Sie auf der Zeile des Tarifgehalts erteilen, unterscheiden sich von den Angaben der Entlohnungszeile der Beschäftigung in folgender Hinsicht:

- die Finalität: Diese Angaben dienen insbesondere dazu, das Referenzgehalt festzulegen, das als Grundlage für die Berechnung der Pension des öffentlichen Sektors dient; das Referenzgehalt besteht aus dem Tarifgehalt und ggf. den Gehaltszuschlägen (siehe 8.13.3.);
- der Inhalt: Sie beziehen sich auf Begriffe der gültigen Statuten des öffentlichen Sektors und werden im Hinblick auf Aktualisierungen definiert, die für die Berechnung der Pension notwendig sind;
- die Art der Meldung: Sie beziehen sich auf „Perioden“.

Die Zeile des Tarifgehalts richtet sich nach der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Dies bedeutet, dass Sie, jedes Mal wenn Sie eine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor erstellen, eine Zeile für das Tarifgehalt einrichten müssen. Folglich muss jede Periode mit Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor **ohne Unterbrechung** durch ein Tarifgehalt gedeckt werden.

Die Zeile mit dem Tarifgehalt verfügt jedoch über spezifische Beginn- und Enddaten.

Deshalb sind diese Daten nicht von Daten mit Angaben über den öffentlichen Sektor abhängig und noch weniger von Daten über die Beschäftigung oder über das Quartal der Meldung.

Mit anderen Worten: Wenn Sie aufgrund der Art und Weise der Meldung für die Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eine neue Zeile einrichten müssen, sich aber die Angaben in Bezug auf das Tarifgehalt nicht ändern, dann müssen Sie unter der neuen Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor eine Zeile mit dem Tarifgehalt nachbilden, die identisch ist mit der, die Sie unter der vorangegangenen Zeile über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor angegeben haben.

Dann müssen Sie, wenn sich die Gehaltsangaben verändern, aber die Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor unverändert bleiben, auch keine neue Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor einrichten, sondern einfach eine neue Zeile mit dem Tarifgehalt erstellen, unter der gleichen Zeile wie der mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Diese Situation wird regelmäßig vorkommen. Für die meisten betroffenen Arbeitnehmer werden sich die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor häufiger weiterentwickeln als die Beschäftigungsangaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor.

Kurz gefasst: Die Zeile über das Tarifgehalt ist von der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor genauso unabhängig wie diese letztgenannte Zeile von der Beschäftigungszeile. Während Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung in Bezug auf den öffentlichen Sektor nur zeitlich aufeinander folgen können (ohne Unterbrechung von der Beschäftigung, von der sie abhängig sind), **können** die Gehaltszeilen ggf. **simultan sein**.

Diese Möglichkeit besteht nur für den besonderen Fall, dass mehrere Tarifgehälter von einer einzigen Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor abhängig sind und dass nur eine Beschäftigungszeile vorhanden ist. In derartigen Fällen müssen Sie für jede simultane Zeile die Gehaltsbruchzahl angeben, die sich darauf bezieht.

In der Praxis kann dieser Fall nur im Bildungswesen vorkommen, wobei ein Lehrer Inhaber verschiedener Funktionen sein kann, die gleichzeitig auf Basis verschiedener Gehaltstabellen ausgeübt und entlohnt werden (z. B. in der Unter- und Oberstufe des Sekundarunterrichts).

Die Art der Meldung, die darin besteht, mehrere simultane Tarifgehälter zu erstellen, ist jedoch **nicht obligatorisch**; im Gegenteil.

Wenn die verschiedenen Funktionen der Lehrkraft ggf. als verschiedene Beschäftigungen betrachtet werden und als solche angegeben werden, besteht faktisch nur ein einziges Tarifgehalt je Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst und daher je Beschäftigungszeile.

Die Unterrichtsabteilungen gehen übrigens derzeit auf diese Weise vor. Es spricht nichts dagegen, dass sie ihre Meldungen weiterhin gemäß dem Prinzip einer Beschäftigung je Funktion einreichen. In Wirklichkeit ist die Einrichtung mehrerer gleichzeitiger Tarifgehälter nur eine mögliche Alternative.

Für jede Beschäftigungsperiode gibt es **zwangsläufig** eine Situation mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor und für jede Situation von Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor gibt es **zwangsläufig** eine Situation mit Tarifgehalt. Dies bedeutet, dass bei endgültiger Beendigung einer Beschäftigung (wenn z. B. der Vertrag oder das Statut des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber beendet wird), die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor am gleichen Datum wie die Beschäftigung beendet werden muss.

Die Zeile mit dem Tarifgehalt umfasst **sieben verschiedene Angaben**. Einige davon sind „**unerlässlich**“. Sie müssen daher in **jeder** Zeile aufgenommen werden. Andere sind unter bestimmten Umständen obligatorisch; sie müssen nämlich nur angegeben werden, wenn sich dieser Fall ereignet.

Eine neue Zeile Tarifgehalt wird eingerichtet, sobald sich eine der nachfolgenden Angaben verändert.

8.13.3.2. Beginn- und Enddaten der Zeile des Tarifgehalts

Hier müssen Sie genauso vorgehen wie beim Ergänzen der Beginn- und Enddaten der Beschäftigungszeile und der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Es ist das Beginndatum der Periode, auf die sich die Angaben beziehen, die diesbezüglich mitgeteilt werden, **außer bei der Meldung für das erste Quartal 2011.**

Da diese Angaben zum allerersten Mal in der DmfAPPL des 1. Quartals 2011 offiziell einzutragen sind, **darf das erste Beginndatum der Zeile des Tarifgehalts auf keinen Fall vor dem 01.01.2011 liegen.** Dasselbe gilt für die Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Falls die Angaben in Bezug auf das Tarifgehalt im Laufe des Quartals nicht geändert wurden, entspricht das Beginndatum des Tarifgehalts daher einem Datum vor dem Beginn des laufenden Quartals. Wenn seit 01.01.2011 keine neuen Angaben über das Tarifgehalt vorliegen, bleibt das Beginndatum der Zeile der 01.01.2011.

Sobald die Angaben in Bezug auf das Tarifgehalt geändert werden, müssen Sie jedoch eine neue Zeile einrichten, was ein neues Beginndatum erfordert, und die vorangegangene Zeile mit einem Enddatum beenden.

Diese Beginn- und Enddaten dürfen daher weder mit dem Beginn- und Enddatum der Beschäftigungsangaben über den öffentlichen Sektor noch mit dem der Beschäftigungszeile oder den Beginn- und Enddaten des laufenden Quartals verwechselt werden.

Für jede Zeile des Tarifgehalts sind sie verpflichtet, für jedes Quartal ausdrücklich das Beginndatum anzugeben.

Das Beginndatum ist daher eine unerlässliche Angabe. Das Enddatum muss dagegen unter bestimmten Umständen angegeben werden; es muss nämlich nur in nachgenannten Fällen angegeben werden, in denen die Zeile vollständig auszufüllen ist.

1. Wichtige Anmerkungen in Bezug auf das Enddatum

Das Enddatum der Zeile des Tarifgehalts darf auf keinen Fall nach dem Enddatum der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor liegen, von der es abhängt (selbstverständlich darf es auch nicht nach dem Enddatum des Kalenderquartals liegen, auf das sich die Meldung bezieht).

Der Abschluss einer Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor führt nicht unbedingt zum Abschluss der Zeile des Tarifgehalts, die davon abhängig ist. Konkret betrachtet müssen Sie daher nur eine Zeile mit dem Tarifgehalt in einem der beiden folgenden Fälle vollständig ausfüllen:

- entweder verändert sich die Situation des Tarifgehalts. Diese Veränderung kann sich aus einer Veränderung einer oder mehrerer Angaben der Zeile des Tarifgehalts ergeben (der häufigste Fall). Sie kann auch aus einer Änderung der Zusammensetzung der Zeilen des Tarifgehalts resultieren, wie dem Übergang von einem einzigen Tarifgehalt zu mehreren (simultanen) Tarifgehältern oder umgekehrt;
- oder die Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor endet endgültig (da das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber beendet wird).

Im letztgenannten Fall müssen Sie **alle** Zeilen des Tarifgehalts, die ggf. gleichzeitig geöffnet werden, vollständig ausfüllen.

2. Beispiele

Um das oben Erwähnte zu erläutern, greifen wir die Beispiele auf, mit denen die Situationen veranschaulicht wurden, bei denen eine Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor abgeschlossen werden muss (siehe 8.13.1.2.). Zur Erinnerung: Diese Beispiele stammen aus einer Meldung für das zweite Quartal 2011.

Erläutern Sie zu diesen Beispielen:

- BS bedeutet „Beschäftigungszeile“;
- LGBOS bedeutet „Meldung von Beschäftigungsdaten in Bezug auf den öffentlichen Sektor“;

- ZTG bedeutet „Zeile des Tarifgehalts“;
- BD bedeutet „Beginndatum“;
- ED bedeutet „Enddatum“

Die nachfolgenden Beispiele 1 bis 3 geben einige Gehaltssituationen wieder (ein einziges Tarifgehalt je Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst), das heißt die häufigsten Situationen.

Beispiel 1:

Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert. Am 16.05.2011 hat sich eine Veränderung ergeben.
Das Tarifgehalt hat sich seit dem 1. Quartal 2011 nicht verändert und bleibt bis zu einem Datum nach dem Enddatum des Quartals unverändert.

Da sich das Tarifgehalt seit ihrer ersten Meldung nicht verändert hat, bleibt das Beginndatum 01.01.2011 bestehen.

Eine neue Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist erstellt worden, da im Laufe des Quartals eine Veränderung dieser Angaben eingetreten ist. Da diese Veränderung keine Auswirkung auf das Tarifgehalt hat und der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber beschäftigt bleibt (die Arbeitsbeziehung wird nicht beendet), wird die Zeile des Tarifgehalts nicht abgeschlossen und als solche unter der zweiten Zeile der Angaben über den öffentlichen Sektor übernommen.

Beispiel 2:

Die Angaben in Bezug auf die Beschäftigung im öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert und bleiben bis zu einem Datum nach dem Ende des Quartals unverändert.
Das Tarifgehalt war seit 01.01.2011 unverändert. Am 16.05.2011 tritt eine diesbezügliche Änderung ein. Die neue Situation bleibt über das Ende des Quartals hinaus bestehen.

Das Tarifgehalt ändert sich zum ersten Mal am 16.05.2011. Sie müssen daher die Zeile mit diesen Angaben am 15.05. abschließen und eine neue Zeile einrichten, die am 16.05. beginnt.
Diese Änderung hat keine einzige Auswirkung auf die Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Beispiel 3:

Das Tarifgehalt war seit 01.03.2010 unverändert. Der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wird am 31.05.2011 beendet.
Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert.
Das Tarifgehalt war seit 01.01.2011 unverändert.

Da die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber am 31.05.2011 beendet wird, wird die Beschäftigung an diesem Tag endgültig beendet. Die Zeile mit den Angaben über den öffentlichen Sektor, der davon abhängt, und dem Tarifgehalt, das davon abhängt, ist daher am gleichen Datum abzuschließen.

Die nachfolgenden Beispiele 2bis, 2ter und 3bis leiten sich aus den Beispielen 2 und 3 her, für mehrere rein theoretische Gehaltssituationen: Zwei simultane Tarifgehälter für eine Zeile mit Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor.
Zur Erinnerung: Diese Art der Meldung ist nur eine mögliche Alternative zur derzeitigen Praxis, die darin besteht, dass eine Beschäftigung pro Funktion angegeben wird.

Beispiel 2bis:

Die Angaben in Bezug auf die Beschäftigung im öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert und bleiben bis zu einem Datum nach dem Ende des Quartals unverändert.

Das einzige Tarifgehalt hat sich vom 01.01.2011 bis 15.05.2011 nicht verändert. Ab 16.05.2011 gibt es mehrere Gehälter (zwei Tarifgehälter gleichzeitig). Die neue Situation bleibt über das Ende des Quartals hinaus bestehen.

Der Übergang von einem einzigen Tarifgehalt zu mehreren Gehältern setzt den Abschluss der ursprünglichen Zeile und die Einrichtung von zwei neuen Zeilen des Tarifgehalts voraus.

Beispiel 2ter:

Die Angaben in Bezug auf die Beschäftigung im öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert und bleiben bis zu einem Datum nach dem Ende des Quartals unverändert.

Das jeweilige Tarifgehalt hat sich vom 01.01.2011 bis 15.05.2011 nicht verändert. Ab 16.05.2011 gibt es nur noch ein einziges Tarifgehalt. Die neue Situation bleibt über das Ende des Quartals hinaus bestehen.

Umgekehrte Situation im Vergleich zu Beispiel 2bis: Der Übergang von mehreren Tarifgehältern zu einem einzigen Tarifgehalt setzt den Abschluss der ursprünglichen Zeilen des Tarifgehalts und die Einrichtung einer neuen Zeile des einzigen Gehalts voraus.

Beispiel 3bis:

Das Tarifgehalt war seit 01.03.2010 unverändert. Der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wird am 31.05.2011 beendet.

Die Angaben in Bezug auf den öffentlichen Sektor haben sich seit 01.01.2011 nicht verändert.

Das Tarifgehalt war vom 01.01.2011 bis 30.04.2011 unverändert. Am 01.05.2011 tritt eine Änderung ein.

Das einzige Tarifgehalt wird am 30.04. abgeschlossen. Es folgen zwei simultane Tarifgehälter am 01.05. Da die Arbeitsbeziehung zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber am 31.05.2011 beendet wird, wird die Beschäftigung an diesem Datum endgültig beendet. Die Ziele mit den Angaben über den öffentlichen Sektor und **alle** Zeilen, die davon abhängen, sind daher am gleichen Datum abzuschließen.

8.13.3.3. Datum der Eintragung in das finanzielle Dienstalter

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie muss daher auf jeder Zeile des Tarifgehalts vorgenommen werden.

Das Eintragungsdatum wird in Jahren und Monaten ausgedrückt. Dadurch kann das finanzielle Dienstalter des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des finanziellen Statuts, das für ihn anwendbar ist, ermittelt werden.

Anhand des finanziellen Dienstalters lässt sich feststellen, welche Stufe der Arbeitnehmer auf der Gehaltstabelle erreicht hat. Daran lässt sich auch das jährliche Tarifgehalt ablesen, das als Grundlage für die Berechnung des Monatsgehalts dienen muss.

Dieses Dienstalter entwickelt sich von Monat zu Monat. Die Tatsache, dass es mit Hilfe des Eintragungsdatums ausgedrückt wird, sorgt dafür, dass nicht jeden Monat eine neue Zeile für das Tarifgehalt eingerichtet werden muss.

Dieses Datum muss nämlich nur beim Dienstantritt des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber im öffentlichen Sektor und falls ein Ereignis eine Neuberechnung des Dienstalters erfordert (neue annehmbare Perioden, Verlust des Anspruchs auf Gehaltserhöhung, bestimmte Veränderungen der Gehaltstabelle...), berechnet werden.

Dieses Datum bildet das Beginndatum des finanziellen Dienstalters und wird in zwei Etappen ab einem bestimmten Datum berechnet:

- Zuerst wird das finanzielle Dienstalter dadurch berechnet, dass die Dauer aller annehmbaren Perioden erfasst wird. Die Gesamtdauer wird in Jahren und Monaten ausgedrückt;
- Anschließend blickt man zeitlich um einen der Gesamtdauer des zuvor berechneten jährlichen Dienstalters entsprechenden Zeitraum zurück. Das dadurch ermittelte Datum entspricht dem Dienstalter 0. Dieses Datum wird Eintragungsdatum genannt.

Beispiel

Als Beispiel berechnen wir das Datum der Eintragung eines statutarischen Personalmitglieds in das finanzielle Dienstalter am 01.01.2011.

Nachfolgende Tabelle umfasst alle Perioden, die gemäß den anwendbaren Regeln für das finanzielle Statut annehmbar sind, sowie alle entsprechenden Perioden und die am 01.01.2011 erworbene Gesamtdauer.

Arbeitgeber	Beginndatum	Enddatum	Anzahl Jahre	Anzahl Monate
A	01.01.1980	31.12.1981	2	-
B	01.07.1985	31.12.1990	5	6
B	01.08.1991	31.12.2010	19	5
GESAMT			26	11

Das finanzielle Dienstalter beträgt 26 Jahre und 11 Monate.

Um das Eintragungsdatum zu berechnen, muss man daher 26 Jahre und 11 Monate ab 01.01.2011 zurückrechnen, d. h. bis 01.02.1984. Am 01.01.2011 wird das Datum der Eintragung im finanziellen Dienstalter wie folgt ausgedrückt: **1984-02**.

Wie das Beispiel oben veranschaulicht, entspricht dieses Datum nicht unbedingt dem Dienstantrittsdatum des Arbeitnehmers im öffentlichen Sektor oder einem Datum, an dem der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors im Dienst war.

Wann muss das Eintragungsdatum auf der Zeile des Tarifgehalts geändert werden?

Das Eintragungsdatum ist unverändert geblieben. Solange sich das finanzielle Dienstalter normal entwickelt, bleibt dieses Datum unverändert.

Wenn aber das finanzielle Dienstalter neu berechnet werden muss, ist ein neues Eintragungsdatum festzulegen.

Dies kann unter anderem der Fall sein, wenn sich der Arbeitnehmer in einer administrativen Funktion befindet, für die er das Recht auf Gehaltserhöhung verliert (wenn z. B. abwesend ist im Stand der Inaktivität).

Solange der Arbeitnehmer sich in diesem Stand befindet, muss das Eintragungsdatum nicht geändert werden. Zu jenem Zeitpunkt ist die genaue Dauer, während der das Dienstalter blockiert wird, noch nicht bekannt. Darüber hinaus bezieht der Arbeitnehmer dann nicht mehr das Gehalt aufgrund seiner Tätigkeit.

Erst wenn er wieder aktiv ist, stabilisiert sich die Situation des Arbeitnehmers. Dann verfügen wir über alle Elemente, die notwendig sind, um das finanzielle Dienstalter neu zu berechnen und das Gehalt aufgrund der Tätigkeit zu ermitteln.

Zu diesem Zeitpunkt muss das Eintragungsdatum neu berechnet werden (es muss nach dem Datum vor seiner Abwesenheit liegen) und eine neue Zeile für das Tarifgehalt mit dem neuen Datum eingerichtet werden.

Sonderfall: finanzielles Dienstalter = 0.

Es gibt Situationen, in denen der Arbeitnehmer kein Recht auf Gehaltserhöhungen in Verbindung mit dem Dienstalter hat und weiter auf Basis des Mindestgehalts in seiner Tabelle entlohnt wird.

Er hat daher kein finanzielles Dienstalter erworben.

In diesem Fall wird das Eintragungsdatum durch den fiktiven Wert „9999-12“ angegeben.

Jede Änderung des Eintragungsdatums zieht die Einrichtung einer neuen Zeile des Tarifgehalts nach sich.

8.13.3.4. Referenz der Gehaltstabelle

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie muss daher auf jeder Zeile des Tarifgehalts vorgenommen werden.

Die Gehaltstabellen sind für die verschiedenen finanziellen Statuten für den öffentlichen Sektor festgelegt.

Eine Gehaltstabelle wird durch einen „Index“ identifiziert. Dabei handelt es sich in der Regel um eine Kombination aus Buchstaben und/oder Zahlen, die auf die hierarchische Struktur der Einrichtung oder der Art von Einrichtung im öffentlichen Sektor hinweist, für den die Tabelle anwendbar ist.

Auf föderaler Ebene weist die Kombination aus Buchstaben und Zahlen darauf hin, dass die Tabelle einem Niveau (A, B, C, D) entspricht, innerhalb des Niveaus einer Funktionskategorie (z. B. BA) und innerhalb der Kategorie ihrem Platz im Vergleich zu anderen Tabellen in der Kategorie (BA1, BA2, ...).

Dieser Tabellenindex kann je nach Einrichtung oder Art der Einrichtung sehr unterschiedlich aufgebaut sein.

Außerdem können Gehaltstabellen mit dem gleichen Index, die über ein finanzielles Statut verfügen, das für eine bestimmte Art von Einrichtung typisch ist, verschiedene Entwicklungen und daher verschiedene Gehälter aufweisen, je nach dem, zu welcher Kategorie von Einrichtung der Arbeitgeber gehört.

Aus diesen Gründen wurde beschlossen, Gehaltstabellen nicht nach ihrem Index zu identifizieren, sondern anhand einer zwölfstelligen Zahlenreferenz, wobei die beiden letzten Stellen einen Kontrollschlüssel bilden.

Diese Referenz ist für jede Gehaltstabelle bei jedem Arbeitgeber einheitlich. Sie wird vom Pensionsdienst für den öffentlichen Dienst zugeteilt, der in seiner Datenbank die meisten im öffentlichen Sektor verwendeten Gehaltstabellen speichert und ihre Entwicklung verfolgt.

Der PdöD erstellt für jeden Arbeitgeber eine Liste, auf der sich für jede Gehaltstabelle in seinem finanziellen Statut die zu verwendende Referenz befindet, um die Zeile für das Tarifgehalt auszufüllen.

Die Referenztabelle der Gehaltstabellen wird den Arbeitgebern über eine Webanwendung auf der Website des PdöD zur Verfügung gestellt (<http://www.pdos.be/>) .

Um eine Verbindung mit dieser Anwendung herzustellen, verfügt jeder Arbeitgeber über eine Identifizierungsnummer (= seine ZDU-Nummer) und ein Kennwort, das ihm vom PdöD zugeteilt wird.

Diese Anwendung bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Referenzen seiner Gehaltstabellen abzufragen, die dem PdöD umfassend vorliegen. Durch Eingabe einer Reihe von Daten kann er auch eine Referenz für eine Gehaltstabelle anfordern, die dem PdöD nicht vorliegt. Denn ohne diese Referenz besteht das Risiko, dass seine DmfAPPL-Meldung blockiert wird.

Das PdöD verpflichtet sich dazu, die Referenz einer Gehaltstabelle innerhalb von 24 Stunden nach der Übermittlung des Antrags über diese Webanwendung zu erteilen.

Bei jeder Änderung der Referenz der Gehaltstabelle muss eine neue Zeile des Tarifgehalts eingerichtet werden.

8.13.3.5. Betrag des Tarifgehalts

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie muss daher auf jeder Zeile des Tarifgehalts vorgenommen werden.

Das Tarifgehalt ist ein jährlicher Betrag, der im Schwellenindex 138,01 ausgedrückt wird (in der am 01.01.1990 in Kraft befindlichen Form). Es handelt sich daher um einen nicht indexierten Betrag.

Es muss **auf jeden Fall** dem Betrag der Stufe entsprechen, die mit dem finanziellen Dienstalter in der während der angegebenen Periode anwendbaren Gehaltstabelle übereinstimmt.

Folgende Elemente müssen daher noch stets abgeglichen werden:

- Beginndatum und, falls zutreffend, Enddatum des Tarifgehalts;
- Datum der Eintragung in das finanzielle Dienstalter;
- Referenz der Gehaltstabelle;
- Betrag des Tarifgehalts.

Daraus folgt auch, dass der Betrag des Tarifgehalts immer einem Gehalt für eine Funktion mit vollständigem Auftrag (vollzeitlich) entsprechen muss, selbst wenn der Arbeitnehmer eine Funktion mit unvollständigem Auftrag ausübt (teilzeitlich oder vollzeitlich mit begrenztem Auftrag).

Für die (definitiv ernannten oder vertraglich angestellten) Hausmeister, die ausschließlich mit Sachvorteilen vergütet werden (siehe 4.2.3.), sind 12,5 % des Mittelwerts zwischen dem Mindest- und Höchstbetrag der Gehaltstabelle DA1 als Betrag des Tarifgehalts anzugeben. Wenn der Arbeitnehmer eine andere Entlohnung als das Gehalt aufgrund seiner Tätigkeit erhält (z. B. Wartegeld bei Disponibilität wegen Krankheit) oder von seinem Arbeitgeber, mit dem die Arbeitsbeziehung fortbesteht, keine einzige Entlohnung mehr enthält (z. B. bei Urlaub im Falle einer Vollzeitlaufbahnunterbrechung oder langfristiger Abwesenheit aus persönlichen Gründen), muss der zu meldende Gehaltsbetrag der Betrag sein, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, **wenn er im Dienst geblieben wäre**.

Wenn der Arbeitnehmer seinen Dienst wiederaufnimmt nach einer Periode, in der er seinen Anspruch auf Gehaltserhöhung verliert (z. B. wegen Inaktivität), ist das finanzielle Dienstalter erneut zu berechnen, um den Betrag des Tarifgehalts festzustellen.

In einem solchen Fall ist der neue Betrag, der dem neuen Eintragsdatum entspricht, das auf der neu anzulegenden Zeile des Tarifgehalts anzugeben ist, geringer als das Tarifgehalt, das während der Abwesenheitsperiode angegeben wurde, da sich der Betrag und das Dienstalter während dieses Zeitraums weiterentwickeln.

Diese anscheinend widersprüchliche Situation ist völlig konform mit der Meldeart des Tarifgehalts, die eine genaue Berechnung der Pension des öffentlichen Sektors gewährleisten muss.

Jede Veränderung des Gehaltsbetrags, muss – gleich ob sie aus einer Veränderung innerhalb derselben Gehaltstabelle oder durch die Zuteilung einer neuen Gehaltstabelle resultiert – Gegenstand einer neuen Zeile des Tarifgehalts sein.

8.13.3.6. Anzahl der Stunden pro Woche

Es geht um die Anzahl der Stunden pro Woche, auf deren Basis der Arbeitnehmer entlohnt wird.

Diese Angabe ist nur in **den folgenden drei Fällen** obligatorisch.

1. Es gibt mehrere Gehaltszeilen gleichzeitig

Wenn während eines beliebigen Zeitraums mehrere Zeilen des Tarifgehalts für eine Beschäftigungszeile über eine Tätigkeit im öffentlichen Sektor gleichzeitig erscheinen, ist auf jeder Zeile des Tarifgehalts die Anzahl der bezahlten Stunden pro Woche und die Anzahl der Stunden pro Woche, die einem vollständigen Tarifgehalt entspricht, anzugeben.

Anders ausgedrückt: Jedem Gehalt wird ein Quotient auf Stundenbasis zugeordnet.

Denn wenn sich verschiedene Tarifgehälter auf eine Tätigkeit beziehen, kann der Anteil (Quotient) jedes Tarifgehalts, der für die Zusammensetzung des Arbeitnehmergehalts erheblich ist, nicht ausschließlich auf Basis der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche des Arbeitnehmers und der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche der Referenzperson ermittelt werden.

Diese Situation ist grundsätzlich nur im Bildungswesen möglich.

2. Es handelt sich um einen „Teilzeitvertrag“ oder eine Teilzeitanstellung und es gibt eine „Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit“

Wenn der Arbeitnehmer angestellt ist oder über einen Vertrag mit einem Teilzeitarbeitsstundenplan verfügt und wenn er eine Periode der Abwesenheit beansprucht, dann ist in dieses Feld die Anzahl der Stunden einzutragen, auf deren Grundlage der Arbeitnehmer bezahlt worden wäre, wenn er diese Abwesenheit nicht beansprucht hätte. Anders ausgedrückt: Es handelt sich um die Anzahl der Stunden in Verbindung mit seinem Vertrag oder seiner definitiven Funktion ohne Berücksichtigung der Abwesenheit.

Für die mit für die Pensionsberechnung im öffentlichen Sektor zuständige Stelle ist es von grundlegender Bedeutung, für jede Laufbahnperiode mit einer Abwesenheit die Anzahl der Stunden dieser Abwesenheit und die Anzahl der Stunden der verbleibenden Tätigkeit zu erfahren.

Der Arbeitsstundenplan der verbleibenden Tätigkeit ist bekannt, denn sie befindet sich auf der Beschäftigungszeile.

Wenn der Arbeitnehmer über einen „Vollzeitvertrag“ verfügt oder auf Teilzeitbasis angestellt ist und eine Abwesenheit in Anspruch nimmt, dann ist die Anzahl der Stunden der Abwesenheit ebenfalls bekannt. Denn diese Anzahl entspricht der Differenz zwischen der Anzahl der Stunden des vollständigen Arbeitsstundenplans (insbesondere der durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche der Referenzperson) und der verbleibenden Stundenzahl (insbesondere der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers).

Wenn der Arbeitnehmer jedoch über einen „Teilzeitvertrag“ verfügt oder auf Teilzeitbasis angestellt ist, ist dies nicht unbedingt der Fall. Denn wenn sich der vertragliche Arbeitsstundenplan (zugrunde gelegter Arbeitsstundenplan) während der Periode, in der er eine Abwesenheit beansprucht, ändert, entspricht die Anzahl der Stunden der Abwesenheit nicht mehr der Differenz zwischen der Anzahl der Stunden des ursprünglichen Arbeitsstundenplans des Arbeitnehmers und der Anzahl der Stunden der verbleibenden Tätigkeit.

Beispiel:

Nehmen wir den Fall eines Arbeitnehmers, der eine Funktion zu 90 % ausübt. Er beansprucht für 1 Monat eine Vollzeitlaufbahnunterbrechung und kehrt dann wieder in den Dienst zurück. Bei Beginn seiner Laufbahnunterbrechung wurde der Arbeitsstundenplan für seine Funktion auf 80 % festgelegt. Diese Angaben werden auf den Beschäftigungszeilen vermerkt sein.

Beginndatum	Enddatum	Maßnahme zur Neuverteilung	Leistungsstunden	Referenzperson
01.09.2011	31.10.2011	-	34,20	38,00
01.11.2011	30.11.2011	3	0,00	38,00
01.12.2011	-	-	30,40	38,00

Anhand der oben vorhandenen Angaben kann die Anzahl der Abwesenheitsstunden für November nicht festgelegt werden: War der Arbeitnehmer 34,20/38 (90 %) oder 30,40/38 (80 %) abwesend?

Für die exakte Ermittlung der Anzahl der Abwesenheitsstunden ist daher auf die Anzahl der Stunden pro Woche der Zeile des Tarifgehalts zu verweisen.

Beginndatum	Enddatum	Anzahl der Stunden pro Woche	Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt
01.11.2011	30.11.2011	30,40	38,00

Anhand dieser zusätzlichen Informationen wird klar, dass sich die Anzahl der Abwesenheitsstunden für November 2011 auf 30,40/38 bzw. 80 % beläuft.

Dies ist für die Pensionsansprüche des Arbeitnehmers wichtig.

3. Anzahl Stunden pro Woche - das vollständige Tarifgehalt ist einzutragen

Da die Anzahl der entlohten Stunden pro Woche der Zähler einer Bruchzahl ist, deren Nenner der Anzahl der Stunden pro Woche für ein vollständiges Tarifgehalt entspricht, ist dieser Zähler immer dann anzugeben, wenn der Nenner einzutragen ist (siehe 8.13.2.7..), damit die vollständige Bruchzahl vorliegt. Bei jeder Änderung der Anzahl Stunden pro Woche ist eine neue Zeile des Tarifgehalts einzurichten.

8.13.3.7. Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt

Diese Angabe ist nur in den beiden folgenden Fällen obligatorisch.

1. Der Arbeitnehmer wird auf Basis einer anderen Stundenbruchzahl entlohnt als derjenigen, die für seine Funktion relevant ist

Wenn der Nenner der Gehaltsbruchzahl, auf deren Grundlage der Arbeitnehmer entlohnt wird, nicht der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson entspricht, die auf der Beschäftigungszeile angegeben ist, muss die Anzahl der Stunden pro Woche - das vollständige Tarifgehalt - eingetragen werden.

Diese Situation ist grundsätzlich nur im Bildungswesen für bestimmte Personen, die ein Nebenamt ausüben.



Beispiel:

Ein Teilzeitlehrer mit Nebenamt im Teilzeitunterricht unterrichtet an 7 Stunden pro Woche. Ein vollständiger Stundenplan umfasst 20 Stunden. Sein Stundenplan beträgt daher 7/20.

Für diese Funktion wird er aber zu 1/25 pro Unterrichtsstunde entlohnt. Der Anteil seines Gehalts beträgt daher 7/25.

Wenn als durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson auf der Beschäftigungszeile „20,00“ angegeben wird, muss die Anzahl der Stunden pro Woche - das vollständige Tarifgehalt - auf der Zeile des Tarifgehalts 25,00 betragen.

2. Die Anzahl der Stunden pro Woche muss eingetragen werden

Da die Anzahl der Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt der Nenner und die Anzahl der entlohten Stunden pro Woche der Zähler ist, ist dieser Nenner immer dann anzugeben, wenn der Zähler einzutragen ist, damit die vollständige Bruchzahl vorliegt.

Bei jeder Änderung dieser Zahl Stunden pro Woche - vollständiges Tarifgehalt - ist eine neue Zeile des Tarifgehalts einzurichten.

8.13.4. Gehaltszuschläge

8.13.4.1. Allgemeine Grundsätze

Nicht alle Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors haben Anspruch auf Gehaltszuschläge bzw. sie haben nur während bestimmter Laufbahnperioden Anspruch auf solche Zuschläge.

Deshalb ist die Zeile „Gehaltszuschlag“ **optional**.

Dies bedeutet, dass – im Gegensatz zu den Zeilen mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor und dem Tarifgehalt, die systematisch eingetragen werden – die Zeile für den Gehaltszuschlag nur ausgefüllt werden muss, wenn die verbindlichen Vorgaben erfüllt sind.

Wenn eine solche Zeile eingerichtet wird, muss sie jedoch alle obligatorischen Angaben umfassen, um Anomalien zu vermeiden.

Die verschiedenen öffentlichen Einrichtungen gewähren unterschiedliche Gehaltszuschläge.

Einige dieser Zuschläge werden weder bei der Berechnung noch bei der Angleichung der Pension nicht berücksichtigt. Die Angleichung der Pensionen ist das System der Anwendung der Pensionen an die Entwicklung der Gehälter der Beamten im aktiven Dienst.

Andere Zuschläge werden ausschließlich für die Angleichung der Pension berücksichtigt und dürfen bei der Berechnung der Pension nicht berücksichtigt werden.

Andere Zuschläge können bei der Berechnung der Pension und daher auch bei der Angleichung dennoch berücksichtigt werden.

Nur die für die Berechnung des Pensionsbetrags zu berücksichtigenden Zuschläge sind in der Zeile für Gehaltszuschläge anzugeben. Diese Zuschläge sind in Artikel 8, § 2 des Gesetzes vom 21.07.1844 über die Zivil- und Kirchenpensionen festgelegt.

Anders ausgedrückt: Für die Zuschläge, die in diesem Artikel nicht enthalten sind (= Zuschläge, die weder für die Pension noch für die Angleichung in Betracht kommen oder die nicht für die Pension, aber für die Angleichung berücksichtigt werden), ist keine Zeile für Gehaltszuschläge einzurichten.

Wenn die Zuschläge während der gewählten Referenzperiode für die Festlegung des Gehalts zuerkannt werden, das als Berechnungsgrundlage der Pension dient (in der Regel die letzten fünf Laufbahnjahre), werden die Zuschläge, die für die Pension in Betracht kommen, zu den Tarifgehältern hinzugezählt, um eine finanzielle Grundlage für die Pensionsberechnung zu schaffen.

Die Zeile für Gehaltszuschläge hängt von der Zeile des Tarifgehalts ab, verfügt aber über ein eigenes Beginn- und Enddatum. Unter 8.13.3.2. informieren wir darüber, wie einige Zuschläge - unabhängig vom Beginndatum der Tarifgehaltszeile - nach Perioden aufgeschlüsselt anzugeben sind, und wie andere Zuschläge innerhalb der Quartalsperiode anzugeben sind.

Die Zeile für den Gehaltszuschlag umfasst **sieben verschiedene Angaben**. Einige dieser Angaben sind **unerlässlich** und sind daher in **jede** Zeile einzutragen. Andere sind unter bestimmten Umständen obligatorisch; sie sind daher nur in bestimmten Fällen anzugeben.

Eine neue Zeile für den Gehaltszuschlag wird eingerichtet, sobald sich eine der nachfolgenden Angaben verändert.

8.13.4.2. Beginn- und Enddatum der Zeile für Gehaltszuschläge

Das Beginndatum der Zeile für Gehaltszuschläge ist eine unerlässliche Angabe. Das Beginndatum muss daher systematisch in jeder Zeile angegeben werden.

Das Enddatum ist dagegen unter bestimmten Bedingungen obligatorisch und nur in den Fällen einzutragen, in denen die Zeile abgeschlossen werden muss.

Diese Bedingungen sind insbesondere von der Art der Meldung des Zuschlags abhängig.

Wir unterscheiden zwei Arten, je nach Art des Zuschlags, der anzugeben ist:

- pauschale Zuschläge oder prozentuale Zuschläge sind unabhängig vom Kalenderquartal pro Periode anzugeben.
- Zuschläge pro Einheit (pro Stunde oder pro Leistung) sind innerhalb des Kalenderquartals anzugeben.

Unabhängig von der Art des Zuschlags, auf den sich die Meldung bezieht, kann das Beginndatum jeder Zeile für Gehaltszuschläge auf keinen Fall vor dem 01.01.2011 liegen. Diese Angaben erfolgen vor der ersten offiziellen Eintragung in die DmfAPPL-Meldung für das 1. Quartal 2011.

1. Pauschale Zuschläge oder prozentuale Zuschläge

Es handelt sich insbesondere um Zuschläge in Verbindung mit einem bestimmten Dienstgrad, dem Ausüben einer bestimmten Funktion, dem Bestehen einer Prüfung oder dem Besitz eines bestimmten Titels oder Diploms oder sogar dem Nachweis über eine spezifische Berufserfahrung.

Diese Zuschläge werden monatlich ausgezahlt, zusammen mit dem Gehalt des Personalmitglieds und gemäß den gleichen Bedingungen wie denen, die für das Gehalt anwendbar sind.

Die Angabe des Beginn- und Enddatums dieser Art von Zuschlag erfolgt nach der gleichen Logik wie jener des Beginn- und Enddatums des Tarifgehalts (siehe 8.13.2.2.).

Genauso wie beim Tarifgehalt können verschiedene Gehaltszuschläge gleichzeitig gewährt werden. Dies ist der Fall, wenn das Personalmitglied während einer bestimmten Periode verschiedene Zuschläge erhält, die für die Berechnung der Ruhestandspension infrage kommen.

Für jeden dieser Zuschläge ist ein gesondertes Beginn- und Enddatum und eine korrekte Referenz anzugeben.

Solange die Angaben in Bezug auf den Gehaltszuschlag unverändert bleiben, müssen Sie keine neue Zeile einrichten. Das Beginndatum kann daher vor dem Beginn des Kalenderquartals der Meldung liegen.

Sobald sich jedoch eine der Angaben des Gehaltszuschlags ändert, müssen Sie eine neue Zeile mit einem neuen Beginndatum erstellen und die vorangegangene Zeile mit einem Enddatum abschließen.

Dieses Beginn- und Enddatum ist daher weder mit dem Beginn- und Enddatum der Zeile des Tarifgehalts noch mit der Zeile mit den Angaben über die Beschäftigung im öffentlichen Sektor oder denen der Beschäftigungszeile zu verwechseln.

Für jede Zeile des Gehaltszuschlags müssen Sie bei jedem Quartal das Beginndatum ausdrücklich angeben.

Das Enddatum müssen Sie dagegen nur angeben, wenn die Zeile abgeschlossen werden muss, d. h. in den nachfolgend erläuterten Fällen.

Wichtige Anmerkungen in Bezug auf das Enddatum

Das Enddatum der Zeile für Gehaltszuschläge darf auf keinen Fall nach dem Enddatum der Zeile des Tarifgehalts liegen, von der es abhängt (selbstverständlich darf es auch nicht nach dem Enddatum des Kalenderquartals liegen, auf das sich die Meldung bezieht).

Der Abschluss einer Zeile des Tarifgehalts führt nicht unbedingt zum Abschluss der Zeile des Gehaltszuschlags, die davon abhängt. Konkret müssen Sie nur eine Zeile für Gehaltszuschläge in einem der drei folgenden Fälle abschließen:

- entweder ändert sich die Situation des Gehaltszuschlags, da sich eine Angabe verändert;
- oder das Personalmitglied verliert den Anspruch auf den Zuschlag (z. B. aufgrund einer Veränderung von Dienstgrad oder Funktion);
- oder die Tarifgehaltszeile wird endgültig abgeschlossen (das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wurde beendet).

Im letztgenannten Fall müssen Sie **alle** Zeilen des Gehaltszuschlags unter der abgeschlossenen Zeile des Tarifgehalts, die ggf. gleichzeitig geöffnet waren, vollständig ausfüllen.

2. Zuschläge pro Einheit (pro Stunde oder pro Leistung)

Es betrifft Zuschläge, die dem Personalmitglied gelegentlich als Entschädigung für eine Leistung gewährt werden.

Für jeden dieser Zuschläge wird ein fester Einheitsbetrag festgelegt, d. h. der Betrag, der für eine bestimmte Leistung gewährt wird (z. B. ein fester Stundenbetrag).

Diese Zuschläge sind daher definitionsgemäß variabel und schwierig anzugeben auf Basis eines Systems, bei dem für jede Periode, in welcher das Personalmitglied einen solchen Zuschlag erhalten hat, eine neue Zeile einzurichten ist.

Ein solches System führt im Extremfall dazu, dass für einen Tag, für den der Zuschlag geschuldet wird, eine neue Zeile einzurichten ist.

Deshalb können diese Beträge pro Zuschlag (d. h. pro Referenz) zusammengefasst und für eine Periode, die jedoch nicht länger als ein Quartal dauern kann, auf einmal angegeben werden. Diese Periode ist daher:

- das Kalenderquartal der Meldung (vorausgesetzt, dass die Zeile des Tarifgehalts, die für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist, sich über das gesamte Quartal erstreckt);
- oder die Periode zwischen dem Beginndatum des Kalenderquartals der Meldung und dem Enddatum der Zeile des Tarifgehalts, das für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist (wobei die Zeile des Tarifgehalts im Laufe des Quartals abgeschlossen wurde);
- oder die Periode zwischen dem Beginndatum der Zeile des Tarifgehalts, das für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist, und dem Ende des Kalenderquartals (wobei eine neue Zeile des Tarifgehalts im Laufe des Quartals eingerichtet wurde);
- oder einer der Monate im Kalenderquartal der Meldung (vorausgesetzt, dass die Zeile des Tarifgehalts, die für die Zeile des Gehaltszuschlags maßgeblich ist, sich über den gesamten Monat erstreckt).

Kurz gefasst: Durch Angabe des Beginn- und Enddatums bestimmt der Meldende, wofür er für eine bestimmte Zulage die Anzahl Einheiten dieser Zulage angibt, sowie einen Einheitsbetrag dieser Zulage und den Gesamtbetrag, den er dem Personalmitglied gewährt hat.

Für diese Art von Zuschlag muss jede neue Zeile ein Beginndatum enthalten, das nicht vor dem Beginndatum des Meldequartals liegen darf, sowie ein Enddatum, das nicht nach dem Enddatum des Meldequartals liegen darf.

8.13.4.3. Referenz des Gehaltszuschlags

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie ist daher auf jeder Zeile des Gehaltszuschlags anzugeben.

Gehaltszuschläge werden in verschiedenen gesetzlichen, rechtlichen oder sonstigen Bestimmungen beschrieben, die im öffentlichen Sektor anwendbar sind.

Wir weisen nochmals darauf hin, dass alle Zuschläge, die für die Berechnung der Pension infrage kommen, in die Zeile des Gehaltszuschlags einzutragen sind.

Zuschläge, die nicht in die Berechnung der Pension einfließen, aber in die Angleichung einbezogen werden, oder die weder für die Pensionsberechnung noch für die Angleichung berücksichtigt werden, müssen in der Zeile für Gehaltszuschläge nicht angegeben werden.

Diese Gehaltszuschläge werden entweder durch einen jährlichen Pauschalbetrag oder als prozentualer Anteil des Tarifgehalts oder als Pauschalbetrag oder als Prozentanteil einer Einheit ausgedrückt.

Dieser Prozentanteil wird nach Möglichkeit in der gesetzlichen oder rechtlichen Bestimmung festgelegt, auf deren Grundlage der Zuschlag berechnet wird. Es kann sich jedoch auch um einen variablen Prozentsatz handeln, der vom Arbeitgeber festgelegt wird.

Die Beträge dieser Zuschläge entwickeln sich zeitlich. Die Beträge der Pauschalzuschläge, die für die Pension berücksichtigt werden können, sind jedoch nach oben begrenzt.

Es ist daher Aufgabe der Einrichtung, die für die Berechnung der Pension des definitiv ernannten Arbeitnehmers des öffentlichen Sektors zuständig ist, den Zuschlag korrekt zu identifizieren, sodass überprüft werden kann, um welche Art von Zuschlag es sich genau handelt und welcher Betrag für die Berechnung der Pension zu berücksichtigen ist.

Deshalb wird jedem Zuschlag eine besondere Referenz zugeteilt, die sich genauso wie die Referenz des Tarifgehalts zusammensetzt.

Auch hier handelt es sich um eine Referenz aus zwölf Ziffern, von denen die beiden letzten den Kontrollschlüssel bilden.

Diese Referenz wird durch den Pensionsdienst für den öffentlichen Dienst zugeteilt, der in seiner Datenbank die Gehaltszuschläge speichert, die im öffentlichen Sektor angewandt werden, und ihre Entwicklung verfolgt.

Das PdöD erstellt für jeden Arbeitgeber eine Liste der Referenzen, die für jeden Gehaltszuschlag, der für die Berechnung der Pension berücksichtigt werden kann und beim Arbeitgeber anwendbar ist, in die Zeile des Gehaltszuschlags einzutragen ist.

Dieses Referenzsystem für Gehaltszuschläge wird von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt über eine Webanwendung auf der Website des PdöD (<http://www.pdos.be/>) .

Um Zugang zu dieser Anwendung zu erhalten, gibt der Arbeitgeber den Identifizierungscode (= seine ZDU-Nummer) und das Kennwort, das ihm der PdöD gegeben hat, ein.

Mit dieser Anwendung kann der Arbeitgeber nicht nur die Gehaltszuschläge abfragen, für die dem PdöD Angaben vorliegen, sondern durch Eingabe verschiedener Daten kann er auch eine Referenz für einen Zuschlag anfordern, für den beim PdöD noch keine Angaben vorliegen.

Da das Fehlen einer Referenz in der Zeile für Gehaltszuschläge blockierende Wirkung hat, ist der PdöD verpflichtet, diese Referenz innerhalb von 24 Stunden nach der Übermittlung des Antrags über diese Online-Anwendung bereitzustellen.

Bei jeder Änderung der Referenz des Gehaltszuschlags ist eine neue Zeile für Gehaltszuschläge einzurichten.

8.13.4.4. Grundbetrag des Gehaltszuschlags

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn es sich um einen Zuschlag pro Stunde oder pro Leistung handelt.

Anders ausgedrückt: Dieses Feld muss nur ausgefüllt werden, wenn Sie eine Referenz für einen per Einheit zuerkannten Zuschlag angeben müssen.

In diesem Fall müssen Sie den Grundbetrag angeben, d. z. den indexierten Einheitsbetrag des Gehaltszuschlags, der dem Personalmitglied gewährt wird.

Es handelt sich hier um einen Bruttobetrag in Verbindung mit einem Schwellenindex von 138,01, der für den öffentlichen Sektor anwendbar ist (Basis 100 = 01.01.1990).

Für einen solchen Zuschlag ist auch das Feld „Anzahl der Stunden oder Leistungen“ auszufüllen, für das das Personalmitglied den Zuschlag während der von Ihnen festgelegten Periode erhielt.

8.13.4.5. Prozentanteil des Gehaltszuschlags

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn es sich um einen Zuschlag handelt, der einem **variablen** Prozentanteil des Tarifgehalts entspricht.

Sie geben den Prozentanteil des Tarifgehalts an, der während der betrachteten Periode dem Personalmitglied gewährt wird.

Die von Ihnen angegebene Zuschlagsreferenz gibt darüber Aufschluss, ob es sich um einen festen oder einen variablen Zuschlag handelt.

Falls Sie einen in der Grundregelung festgelegten Zuschlag in Form eines festen Prozentanteils angeben müssen, müssen Sie die entsprechende Referenz wählen. In diesem Fall ist der Prozentanteil bekannt und die Angabe nicht obligatorisch.

Solange der variable Prozentanteil unverändert bleibt, bedürfen die Angaben auf dieser Zeile keiner Anpassung.

Falls sich jedoch der variable Prozentanteil ändert, müssen Sie eine neue Zeile für Gehaltszuschläge erstellen.

8.13.4.6. Anzahl Stunden oder Leistungen

Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn es sich um einen Zuschlag pro Einheit (gleich ob Stunde oder Leistung) handelt.

Anders ausgedrückt: Diese Angabe ist nur obligatorisch, wenn Sie eine Referenz gewählt haben, die einer pro Einheit zuerkannten Zulage entspricht.

In diesem Fall müssen Sie die Anzahl der Einheiten angeben, d. h. die Anzahl der Stunden oder Leistungen, für die das Personalmitglied den Zuschlag während der Meldeperiode erhielt. Zur Erinnerung: Diese Periode liegt innerhalb des Meldequartals.

8.13.4.7. Betrag des Gehaltszuschlags

Diese Angabe ist **unerlässlich**. Sie ist daher auf jeder Zeile des Gehaltszuschlags anzugeben.

1. Pauschale Zuschläge oder prozentuale Zuschläge

Falls die angegebene Referenz auf einen Pauschalbetrag hinweist, oder einen Zuschlag, der einem Prozentanteil des Tarifgehalts entspricht, wird der anzugebende Betrag als Jahresbetrag ausgedrückt, der an den im öffentlichen Sektor anwendbaren Schwellenindex 138,01 gekoppelt ist.

Es handelt sich daher um einen nicht indexierten Betrag.

Dieser Betrag entspricht immer dem Zuschlag, der für eine Vollzeitfunktion zuerkannt wird - auch wenn das Personalmitglied eine Teilzeitfunktion ausübt -, oder eine Vollzeitfunktion mit verringerten Leistungen.

Wenn die Zahlung des Gehaltszuschlags ausgesetzt wird, da das Personalmitglied sich in einer administrativen Situation befindet, die mit der Zahlung des Zuschlags nicht vereinbar ist (z. B. bei Vollzeitlaufbahnunterbrechung), ist der anzugebende Betrag des Gehaltszuschlags genauso wie beim Tarifgehalt der Betrag, den das Personalmitglied erhalten hätte, **wenn es im Dienst geblieben wäre**.

Es sei darauf hingewiesen, dass der Betrag eines Gehaltszuschlags, der einem (festen oder variablen) Prozentanteil des Tarifgehalts entspricht, per Definition die Entwicklung dieses Tarifgehalts nachbildet. Anders ausgedrückt: Falls der Betrag des Tarifgehalts steigt, erhöht sich der Betrag des Gehaltszuschlags als Prozentanteil.

Jede Änderung des Betrags des Gehaltszuschlags führt zur Einrichtung einer neuen Zeile für Gehaltszuschläge.

2. Zuschläge pro Einheit (pro Stunde oder pro Leistung)

Falls die angegebene Referenz auf einen Zuschlag pro Einheit hinweist, sind die Angaben „Grundbetrag des Gehaltszuschlags“ und „Anzahl Stunden oder Leistungen“ einzutragen.

Der Betrag des Gehaltszuschlags muss in jedem Fall dem Produkt aus diesen beiden Faktoren entsprechen (Anzahl der Stunden oder Leistungen, multipliziert mit dem Grundbetrag).

Da der Prozentanteil an den Index 138,01 gekoppelt ist, wird auch der Betrag des Gehaltszuschlags an diesen Index gekoppelt.

8.14. Die Änderungsmeldung der sozialen Sicherheit

8.14.1. Allgemeines

Eine „Original“-Sozialversicherungsmeldung kann nach der Einreichung und Verarbeitung vom Arbeitgeber, vom Rechenzentrum (Full-Service-Sekretariat oder Dienstleister) und von Amts wegen auch vom LSSPLS geändert werden. Die „Änderungsmeldung“ der sozialen Sicherheit (DmfAppl Update) hat die gleiche Grundstruktur wie die Original-Sozialversicherungsmeldung, umfasst aber einige zusätzliche Felder und Bereiche.

8.14.2. Verjährte Quartale

Falls sich die Änderungsmeldung auf ein verjährtes Quartal bezieht und zur teilweisen Rückzahlung der an das LSSPLV gezahlten Beiträge dient, muss der Arbeitgeber oder sein Rechenzentrum die Änderung auf dem Niveau des Arbeitgebers nachweisen. Er muss im Feld „Nachweis“ auf das konkrete Dokument hinweisen, das die Verjährung seiner Forderung zur Rückzahlung der Beiträge unterbrochen hat, und das genaue Datum angeben.

Einige Beispiele:

- Einschreiben vom... (Datum) betreffend...
- Inspektionsbericht vom... (Datum) in Bezug auf die Verbesserung von...
- Gerichtliche Ladung vom... (Datum) - siehe Schreiben vom...
- Urteil/Entscheid vom... (Datum) - siehe Schreiben vom...
- Inspektionsbericht vom... (Datum) über die Regularisierung von....

Der Inspektionsbericht führt nur dann zu einer Verjährungsunterbrechung, wenn er vom Arbeitgeber mit dem Vermerk "EINVERSTANDEN" unterzeichnet wurde.

Falls der Inspektionsbericht mit dem Vermerk "EINVERSTANDEN" unterzeichnet wurde, muss jede der Parteien die Verjährung per Einschreiben unterbrechen, damit sie gültig ist.

Im letztgenannten Fall muss der umsichtige Arbeitgeber dem LSSPLV ein Schreiben übermitteln, das die Verjährung der Beträge, die zu verjähren drohen, wirksam unterbricht. Dabei ist ein Verweis auf den Inspektionsbericht zu empfehlen. Im Bereich „Nachweis“ verweist er auch auf sein Schreiben. Zusätzliche Informationen über die Unterbrechung der Verjährung sind im Feld „Nachweis“ auf dem Niveau der natürlichen Person anzugeben.

In Ermangelung einer klaren und exakten Angabe im Feld „Nachweis“ über die Unterbrechung wird die Änderungsmeldung für das verjährte Quartal durch das LSSPLV akzeptiert, jedoch ohne jede Rückzahlung von Beiträgen.

Falls sich die Änderungsmeldung auf ein verjährtes Quartal bezieht und zur Zahlung von zusätzlichen Beiträgen an das LSSPLV dient, wird davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber auf die Verjährung verzichtet hat.

8.14.3. Nicht verjährte Quartale

Selbst wenn sich eine Änderungs-DmfAPPL, die den beitragspflichtigen Lohn deutlich zu verringert, nicht auf ein verjährtes Quartal bezieht, zahlt das LSSPLV die Beiträge nicht automatisch zurück.

Das LSSPLV wird die Gründe der Beitragsermäßigung untersuchen. Daher wird empfohlen, im Feld „Begründung“ einen genauen Hinweis zu geben (ein Erläuterungsschreiben an das LSSPLV, einen Inspektionsbericht).

8.15. Zusätzliche Informationen über die DmfAPPL

Wenn die Verwaltungen bei der Erstellung der DmfAppl zusätzliche Informationen oder Hilfe benötigen, kann die Portalsite der Sozialen Sicherheit unter folgender Adresse konsultiert werden: Portalsite der Sozialen Sicherheit (https://www.socialsecurity.be/site_de/home_default.htm) .

Die Portalsite der Sozialen Sicherheit bietet technische Angaben zur DmfAPPL (u. a. Glossare) und administrative Anweisungen mit Erläuterungen zur Vornahme der DmfAPPL-Meldung. Ferner können auf dieser Site auch alle strukturierten Anlagen konsultiert werden, in denen die verschiedenen, in der DmfAPPL verwendeten Codes angegeben sind.