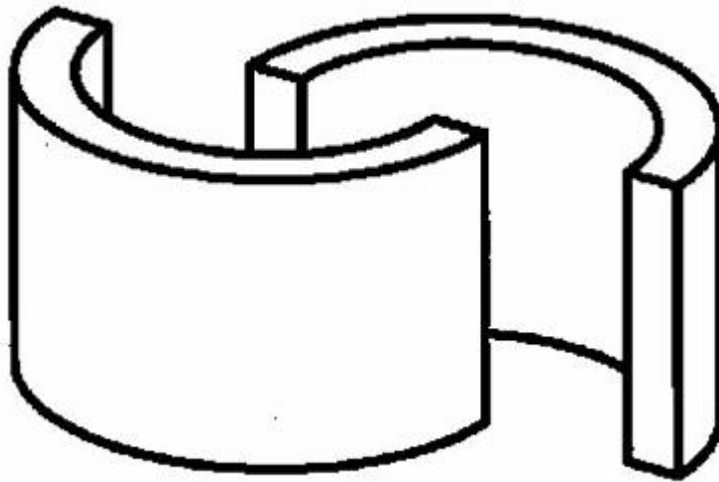


LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT
ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

L S S
Quartal:2011-02

Lohnbegriff

Inhalt

Beschreibung.....	5
Spezifische Fälle.....	7
Beträge, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden.....	8
Urlaubsgeld.....	9
Sachvorteile.....	15
Erstattung von Kosten.....	16
Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und der Kosten für Betriebsfahrzeuge.....	20
Mahlzeitschecks.....	21
Lohncharakter.....	22
Kumulation mit Betriebskantine.....	26
Sport- und Kulturschecks.....	27
Geschenke und Geschenkschecks.....	28
Ergänzungen zu sozialen Vorteilen.....	29
Großzügigkeiten.....	30
Preisvorteile.....	31
Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienoptionen.....	32
PC-Plan.....	33
Einmalige Innovationsprämie.....	34
Einmalige ergebnisgebundene Vorteile.....	35
Öko-Schecks.....	36
Sonstige Ausschlüsse.....	37

Beschreibung

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

Allgemeine Beschreibung

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

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

Der Begriff „zu Lasten des Arbeitgebers“ bezeichnet sowohl direkt zu Lasten, d. h. Situationen, bei denen der Arbeitgeber den Vorteil direkt an den Arbeitnehmer weitergibt, als auch indirekt zu Lasten. Letzteres betrifft sowohl Situationen, in denen eine Vergünstigung durch einen Dritten an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird und der Dritte die finanziellen Kosten der Vergünstigung dem eigentlichen Arbeitgeber berechnet (z. B. wird die Jahresendprämie durch einen Fonds für Existenzsicherheit ausgezahlt), als auch Situationen, in denen der Arbeitgeber, ohne die finanziellen Kosten der Vergünstigung zu tragen, doch der Ansprechpartner ist, an den sich der Arbeitnehmer richten muss, falls er die Vergünstigung nicht erhält (z. B. empfängt ein belgisches Unternehmen von seiner im Ausland niedergelassenen Muttergesellschaft eine Geldsumme zur Verteilung an seine Arbeitnehmer).

Im Grunde muss man deshalb Beiträge berechnen auf:

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

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



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

- die eigentlichen Löhne und Gehälter;
- der Lohnzulage (für Überstunden);
- der Betrag, der mit den Sachvorteilen übereinstimmt (siehe unten);
- Provisionen;
- das Trinkgeld oder das Bedienungsgeld, das im Dienstverhältnis vorgesehen oder durch Tradition auferlegt wurde. Manchmal werden Trinkgeld und Bedienungsgeld jedoch durch gesetzliche Pauschalbeträge ersetzt (siehe unten);

- die Vorteile, deren Gewährung sich nicht aus einem Vertrag, einer Regelung, Tradition oder der Satzung ergibt, sondern die als Gegenleistung für ausgeführte Arbeit gewährt werden, ohne dass eine andere Rechtsgrundlage für die Gewährung dieser Vorteile gesucht werden muss;
- die Zuwendungen, Prämien, Entschädigungen aller Art, Gewinnbeteiligungen und alle anderen Vorteile, die als Gegenleistung für Arbeit oder infolge eines Vertrags, einer Regelung, einer Tradition, einer einseitigen Verbindlichkeit oder Satzung gewährt werden;
- der Lohn für gesetzliche Feiertage und Tage, die einen auf einen Sonntag fallenden gesetzlichen Feiertag oder einen Tag ersetzen, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird;
- der garantierte Tages-, Wochen- oder Monatslohn, der kraft des Gesetzes vom 03.07.1978 über die Arbeitsverträge sowie kraft der Gesetze über Arbeitsverträge für Binnenschiffer und Seefischer im Falle der Aussetzung des Arbeitsvertrags infolge eines Unfalls oder einer Krankheit geschuldet wird;
- der Lohn, der den Arbeitern infolge des Gesetzes geschuldet wird, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung des Vertrags vollständig ausgesetzt oder eine Teilzeitarbeitsregelung eingeführt hat, ohne sich an die gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit den Bekanntmachungsformalitäten oder an Bestimmungen zu halten, die die Frist der vollständigen Aussetzung oder der Teilzeitarbeitsregelung begrenzen;
- der Lohn für Abwesenheitstage, auf den der entlassene Arbeitnehmer gesetzlich Anspruch hat, um eine neue Stelle zu suchen;
- der Lohn, den Arbeitgeber oder ein Dritter zu ihren Lasten direkt zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub zahlen;
- der Lohn, der als Ergänzung zum doppelten Urlaubsgeld gezahlt wird;
- der Lohn, der für Tage der kurzfristigen Beurlaubung geschuldet wird (Familienereignisse, staatsbürgerliche Verpflichtungen oder Zivilaufträge);
- der Lohn, der für die Tage politischen Urlaubs geschuldet wird (Gesetz vom 19.07.1976);
- der Lohn, der für Tage bezahlten Bildungsurlaubs geschuldet wird, auf die der Arbeitnehmer kraft der Bestimmungen des Kapitels IV, Abschnitt 6, des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen Anspruch hat;
- der Arbeitgeberbeitrag für Mahlzeitschecks, sofern die Checks nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen sind;
- bestimmte Entschädigungen, wenn der Arbeitsvertrag gekündigt wird und der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt;
- die Beträge, die das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder ein ÖSHZ den Arbeitnehmern im Rahmen der Aktivierung des Arbeitslosengeldes, des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe gewährt;
- die Entschädigungen, die infolge der Anwendung einer Wettbewerbsverzichtsklausel gewährt werden, wenn diese Klausel vor, während oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags abgeschlossen wurde. Wenn eine derartige Entschädigung nach dem Ende des Dienstverhältnisses ausgehandelt wurde und nicht damit zusammenhängt, fällt sie nicht unter den Lohnbegriff;
- die Entschädigungen, die infolge der Nichteinhaltung von in einem Arbeitssicherheitsvertrag festgestellten Verfahren gewährt werden, sowohl für Verträge, die zwischen einem individuellen Arbeitgeber und seinem Personal abgeschlossen wurden, als auch für Verträge, die für eine Gruppe von Unternehmen oder einen ganzen Sektor gelten.
- die Eingliederungsentschädigung, die an bestimmte durch die Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer gezahlt wird.

Spezifische Fälle

Beträge, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden

Es besteht ein wesentlicher Unterschied je nachdem, ob der Arbeitgeber seinen gesetzlichen, vertraglich und satzungsgemäß festgelegten Verpflichtungen nachkommt oder nicht.

Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nach

Die Vorteile, die der Arbeitgeber anlässlich der Beendigung des Arbeitsvertrages dem Arbeitnehmer gewährt, wenn der Vertrag normal beendet wird (z. B. bei einer Versetzung in den Ruhestand unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist usw.) finden im Allgemeinen ihre Grundlage im Dienstverhältnis. Sie entsprechen deshalb dem Lohnbegriff, es sei denn, sie sind aus einem der folgenden Gründe ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber kommt seinen Verpflichtungen nicht nach

Die Beträge, die dem Arbeitnehmer gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber dabei seinen gesetzlichen bzw. vertraglich oder satzungsgemäß festgelegten Verpflichtungen nachkommt, entsprechen im Grunde nicht dem Lohnbegriff. Insbesondere sind hier die als Schadenersatz gezahlten Beträge und die gesetzlichen Entschädigungen gemeint, die in Ergänzung der Kündigungsentschädigungen bestimmten Kategorien von geschützten Arbeitnehmern (Soldaten, schwangeren Frauen usw.) geschuldet werden.

Bei dieser allgemeinen Regel gibt es vier wichtige Ausnahmen, die deshalb als Lohn gelten:

- die durch die Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses, entweder ohne Kündigungsfrist oder mit einer unzureichenden Kündigungsfrist (bei einem unbefristetem Dienstverhältnis) oder vor Beendigung der Vertragslaufzeit oder der Beendigung der Arbeit (bei einem befristetem Dienstverhältnis oder für eine deutlich beschriebene Arbeit);
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beendet wird;
- die Entschädigungen im Sinne der Artikel 16 bis 18 des Gesetzes vom 19.03.1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter;
- die Entschädigungen, die der Arbeitgeber kraft Artikel 20 des KAA Nr. 5, der am 24.05.1971 im Nationalen Arbeitsrat über das Statut der Gewerkschaftsvertretung des Personals der Unternehmen geschlossen wurde, den Mitgliedern der Gewerkschaftsvertretung schuldet, wenn:
 - entweder der Arbeitgeber einen Gewerkschaftsvertreter entlässt, ohne das im KAA festgelegte Verfahren einzuhalten;
 - oder der Arbeitgeber das festgestellte Verfahren einhält, jedoch am Ende dieses Verfahrens die Begründetheit der Entlassung nicht durch die Schlichtungsstelle der paritätischen Kommission oder durch das Arbeitsgericht anerkannt wird;
 - oder der Arbeitgeber den Vertreter aus wichtigen Gründen entlassen hat, das Arbeitsgericht die Begründung jedoch verwirft;
 - oder der Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen seitens des Arbeitgebers beendet wurde, die für den Vertreter einen Grund zur unverzüglichen Beendigung des Arbeitsvertrags darstellen.

Urlaubsgeld

Das einfache Urlaubsgeld, Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld, Angestellten mit einem Vertrag für zeitweilige Arbeit und Aushilfsarbeit gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld, doppeltes Urlaubsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld sind unterschiedliche Begriffe.



Wir weisen die Arbeitgeber auf die Tatsache hin, dass für das vor 01.01.2007 gezahlte einfache Abgangsurlaubsgeld die Regelung, die 2006 in Kraft war, bestehen bleibt: die Beträge werden ausschließlich auf den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes erhoben, ohne den Betrag des einfachen Abgangsurlaubsgeldes zu verringern.

Informationen über das Angestellten geschuldete Urlaubsgeld sind bei den Regionalbüros der Sozialinspektion der FÖD Soziale Sicherheit erhältlich. **Eine Übersicht der Regionalbüros finden Sie auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit (<http://socialsecurity.fgov.be/>)**.

Einfaches Urlaubsgeld

Einfaches Urlaubsgeld ist der Teil des Urlaubsgeldes, der mit dem normalen Lohn für die gesetzlichen Urlaubstage übereinstimmt. Dieser Teil des Urlaubsgeldes entspricht dem Lohnbegriff, auf den Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden.

Für Handarbeiter werden die Beiträge auf das einfache Urlaubsgeld pauschal und indirekt berechnet, indem bei der Meldung an das LSS alle Löhne dieser Arbeitnehmer um 8 % erhöht werden.

Die Anweisungen für Angestellte, die wegen Arbeitsunfähigkeit keine Urlaubstage nehmen können, werden in einer folgenden Anpassung dieser Anweisungen bekannt gegeben (konkrete Fälle werden erst ab dem 4. Quartal 2007 vorkommen).

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

Der Arbeitgeber darf für seinen Angestellten, der im Urlaubsrechnungsjahr Leistungen als Arbeiter erbracht hat, den Teil des Urlaubsschecks, von dem bereits ein Teil für das LSS einbehalten wurde, von dem zu meldenden einfachen Brutto-Urlaubsgeld abziehen. Das Brutto-Urlaubsgeld von Arbeitern ist nämlich ein Prozentsatz der Summe einerseits des Effektivlohns zu 108 % (auf den bereits LSS-Beiträge kassiert wurden) und andererseits des Fiktivlohns zu 100 % für die gleichgestellten Tage (auf die deshalb keine LSS-Beiträge kassiert wurden).

Der Betrag, der abgezogen werden darf, entspricht 8/108eln des Betrags, auf den im Urlaubsrechnungsjahr LSS-Beiträge berechnet wurden und der auf dem Auszug beim Urlaubsscheck angegeben wird, den der Arbeitnehmer vom LJU erhält. Wenn der Arbeitnehmer nicht über diesen Auszug verfügt, kann der Arbeitgeber eine Urlaubsbescheinigung beim LJU beantragen.

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



Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat das ganze Urlaubsrechnungsjahr 2000 bei Arbeitgeber A als Arbeiter gearbeitet. Auf seinem Urlaubsscheck stehen 240 geleistete Tage mit einem Effektivlohn von

108 % in Höhe von 15.500,00 EUR und 10 gleichgesetzte Tage mit einem Fiktivlohn zu 100 % von 500,00 EUR. Insgesamt erhält er im Jahre 2000 16.000,00 EUR, das Brutto-Urlaubsgeld beträgt 2.460,80 EUR ($16.000,00 \times 15,38 \%$). Er wird bei Arbeitgeber B als Angestellter eingestellt und nimmt 5 Tage Urlaub, wonach er bei Arbeitgeber C den Dienst antritt und dort seine 15 restlichen Tage nimmt. Arbeitgeber B darf 5/20tel von 8/108eln des Betrags, auf den Arbeitgeber A im Jahre 2000 Beiträge bezahlte, vom Bruttolohn abziehen, auf den er (B) Beiträge berechnen muss, d.h. $\{(5 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ oder 287,04 EUR. Arbeitgeber C darf 15/20tel von 8/108eln des Betrags abziehen, wenn der Arbeitnehmer dort als Angestellter arbeitet, nämlich $\{(15 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ oder 861,11 EUR. Wenn der Arbeitnehmer jedoch als Arbeiter arbeitet, darf er (C) nichts abziehen.

Angestellten gezahltes einfaches Abgangsurlaubsgeld (mit Ausnahme des einfachen Abgangsurlaubsgeldes, das Angestellten mit einem Vertrag über zeitweilige Arbeit und Aushilfsarbeit gezahlt wird – siehe unten)

Angestellten, die sich in einer der unten beschriebenen Situationen befinden, zahlt der Arbeitgeber nur Urlaubsgeld in Form eines Prozentanteils (7,67 % des Bruttolohns des laufenden und gegebenenfalls des abgelaufenen Jahres):

1. Der Arbeitsvertrag wird beendet (Kündigung, Pension),
2. der Angestellte entscheidet sich für: Vollzeitlaufbahnunterbrechung oder Vollzeitkredit,
3. der Angestellte einberufen wird,
4. der Angestellte seine Arbeitsleistungen bei ein und demselben Arbeitgeber verringert (Vollzeit- zu Teilzeitarbeit, Halbzeit-Zeitkredit usw.). In diesem Fall erfolgt die Zahlung des Urlaubsgeldes im Dezember des Jahres, in dem die Verkürzung der Arbeitsleistungen stattgefunden hat. Die Verringerung der Arbeitsleistung infolge der Anwendung einer der Krisenbekämpfungsmaßnahmen gibt nicht Anlass zur Abrechnung des Urlaubsgeldes im Dezember (Zielgruppenermäßigung vorübergehende kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewoche infolge der Krise, die vorübergehende individuelle Verringerung der Arbeitsleistungen zur Bewältigung der Krise und die krisenbedingte Aussetzung Angestellte). In Sachen Jahresurlaub werden diese Zeiträume der Aussetzung vom Arbeitsvertrag jedenfalls tatsächlichen Arbeitsleistungen gleichgesetzt.

Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. In der DmFA müssen die dem einfachen Abgangsurlaubsgeld entsprechenden Leistungen nicht angegeben werden. Das einfache Abgangsurlaubsgeld wird mit Entlohnungscode 7 angegeben.

Wenn der Angestellte, der einfaches Abgangsurlaubsgeld empfangen hat, seinen Urlaub bei einem Arbeitgeber nimmt:

Der Arbeitgeber darf von dem Betrag, auf den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, das einfache Abgangsurlaubsgeld abziehen (der Abzug darf nicht größer sein als der Betrag des Urlaubsgelds für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage). Der Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der DmFA mit Leistungscode 1 und das einfache Urlaubsgeld gibt er unter Lohncode 12 an (in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird). Muss der Arbeitgeber selbst noch einfaches Urlaubsgeld zahlen, wird dies mit Lohncode 1 angegeben.

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

Wir veranschaulichen die Anweisungen anhand von Beispielen, die zeigen, dass das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld einmalig zu verrechnen ist, wenn der Angestellte seinen Haupturlaub nimmt. In zwei Situationen wird diese Regel mit Verfeinerungen angewandt.



Beispiel - Angestellten ausgezahltes Abgangsurlaubsgeld

Ein Angestellter wird entlassen. Sein letzter Arbeitstag ist der 28.02.2007. Er hat im Jahr 2007 noch keine Urlaubstage genommen. Der Angestellte arbeitete bei dem Arbeitgeber von (vor) Januar 2006 bis einschließlich Februar 2007. Für die 12 gearbeiteten Monate 2006 verdiente er 35.100,00 EUR (einschließlich Jahresendprämie). Für die Monate Januar und Februar 2007 erhielt er 5.400,00 EUR Lohn und zwei Zwölftel der Jahresendprämie, das sind 450,00 EUR.

1. Beträge und Code für DmFA

Der Arbeitgeber berechnet das einfache und doppelte Abgangsurlaubsgeld für die Urlaubsjahre 2007 und 2008 bei Dienstaustritt am 28. Februar 2007.

Für das Urlaubsjahr 2007 beruht die Berechnung auf den Bruttolöhnen des Urlaubsdienstjahres 2006. Das einfache Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00). Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt 2.692,17 EUR (7,67 % von 35.100,00); davon sind 2386,80 EUR (6,80 % von 35.100,00 EUR) sehr wohl einem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 305,37 EUR (0,87 % von 35.100,00) nicht unterworfen.

Für das Urlaubsjahr 2008 beträgt das einfache Abgangsurlaubsgeld auf der Grundlage des Urlaubsjahres 2007 448,70 EUR (7,67 % von 5850,00). Das doppelte Abgangsurlaubsgeld beträgt ebenfalls 448,70 EUR (7,67 % von 5850,00); davon sind 397,80 EUR (6,80 % von 5850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag unterworfen und 50,90 EUR (0,87 % von 5850,00) dem besonderen Arbeitnehmerbeitrag nicht unterworfen.

Für Februar 2007 gibt der Arbeitgeber in der DmFA-Meldung 3.140,87 EUR als einfaches Abgangsurlaubsgeld mit Lohncode 7 und ohne Leistungen an. Für die Meldung des doppelten Abgangsurlaubsgeldes gibt der Arbeitgeber den einbehaltenen Betrag für das gesamte Unternehmen global bei der Meldung an.

2. Ermäßigungen

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



Beispiel - Verrechnung des Abgangsurlaubsgeldes beim nächsten Arbeitgeber

Ab 01.01.2007 muss der neue Arbeitgeber in seiner DmFA-Meldung berücksichtigen, dass bereits Sozialversicherungsbeiträge auf das Abgangsurlaubsgeld gezahlt wurden. Er kann das Abgangsurlaubsgeld, das im Laufe des Jahres 2007 vom vorigen Arbeitgeber gezahlt wurde, von dem Urlaubsgeld abziehen, das er schulden würde, falls der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hätte.

Erstes Beispiel: Geringerer Lohn beim folgenden Arbeitgeber

1. Beträge und Codes für DmFA

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel kann ab 01.04.2007 erneut als Angestellter arbeiten, sein Bruttomonatslohn beträgt 1.800,00 EUR. Im Juni 2007 nimmt er seinen Haupturlaub. Er arbeitet während dieses Monats 7 Tage und nimmt 14 Tage Urlaub. Der neue Arbeitgeber kann nicht das vollständige Urlaubsgeld abziehen, das der vorige Arbeitgeber gezahlt hat, weil das neue Gehalt des Angestellten geringer ist. Er kann nur 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67 %) einfaches Urlaubsgeld abziehen. Auf der DmFA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Juni 2007 den Betrag von 1.656,72 EUR an mit Lohncode 12 und 143,28 EUR mit Lohncode 1. Die 21 Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der neue Arbeitgeber muss in diesem Beispiel kein doppeltes Urlaubsgeld zahlen, da das begrenzte doppelte Urlaubsgeld (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) dem doppelten Urlaubsgeld entspricht, das geschuldet worden wäre, hätte der Angestellte bei diesem Arbeitgeber während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres 2006 gearbeitet (1.800,00 EUR x 92 %).

2. Ermäßigungen

a) ARBEITSBONUS

Für die Berechnung des Arbeitsbonus berücksichtigt der Arbeitgeber an dem Zeitpunkt, an dem die Urlaubstage genommen werden, die Beträge unter den Lohncodes 1 (143,28 EUR) und 12 (1.656,72 EUR), um den Referenzmonatslohn und den Ermäßigungsbetrag zu berechnen.

Der Referenzmonatslohn (S) beträgt 1.800,00 EUR.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) und der Ermäßigungsbetrag (P) betragen 49,90 EUR, nämlich $143,00 - [0,1804 \times (1.800,00 - 1.283,91)]$. Der Arbeitnehmerbeitrag von 18,73 EUR (=13,07 % von 143,28 EUR) reicht nicht aus, um den Arbeitsbonus vollständig zu berücksichtigen. Da das Quartal beendet ist, kann der Arbeitgeber das Guthaben des Arbeitsbonus, nämlich 31,17 EUR (49,90 EUR - 18,73 EUR) nicht mehr verrechnen.

b) STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG UND ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Die Beträge mit den Lohncodes 1 und 12 sind Bestandteil der Referenzquartallöhne.

Zweites Beispiel: Höherer Lohn beim folgenden Arbeitgeber

1. Beträge und Codes für DmfA

Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel findet ab 01.04.2007 eine neue Stelle als Angestellter. Im Mai 2007 nimmt er nach 6 gearbeiteten Tagen 15 Tage Urlaub. Sein Bruttomonatslohn beträgt 4.000,00 EUR. Als er seinen Haupturlaub nimmt, führt der neue Arbeitgeber die vollständige Verrechnung des einfachen Abgangsurlaubsgelds für das Urlaubsjahr 2007 durch und zieht 2.692,17 EUR ab. Auf der DmfA-Meldung gibt der Arbeitgeber für Mai 2007 den Betrag von 2.692,17 EUR an mit Lohncode 12 und 1.307,83 EUR mit Lohncode 1. Die entsprechenden Arbeits- und Urlaubstage gibt er mit Leistungscode 1 an.

Der Angestellte erhält ein doppeltes Urlaubsgeld in Höhe von 987,83 EUR, nämlich 3680,00 (92 % von 4000,00 EUR) abzüglich des doppelten Abgangsurlaubsgelds in Höhe von 2.692,17 EUR. Der Arbeitgeber schuldet dem LSS einen besonderen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 132,43 EUR [13,07 % von 3.400,00 EUR (85 % von 4.000,00 EUR) abzüglich 13,07 % von 2386,80 EUR (vom vorigen Arbeitgeber gezahlt)].

2. Ermäßigungen

ARBEITSBONUS - STRUKTURELLE ERMÄSSIGUNG - ZIELGRUPPENERMÄSSIGUNG

Wenn die Urlaubstage genommen werden, berücksichtigt der Arbeitgeber die Beträge unter den Lohncodes 1 und 12, um die Referenzlöhne zu berechnen. Es sei darauf hingewiesen, dass der Angestellte keinen Anspruch auf den Arbeitsbonus hat, da der Referenzmonatslohn 2.076,63 EUR überschreitet.



Beispiel - Abgangsurlaubsgeld für eine Aushilfskraft, die einfacher Angestellter wird

Einem Angestellten, der vom 03.10.2006 bis einschließlich 02.01.2007 als Aushilfskraft tätig war, zahlt das Unternehmen für Aushilfsarbeit das einfache Abgangsurlaubsgeld bei Dienstaustritt. Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden bei der Auszahlung keine

Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es wird auf der DmFA-Meldung mit Lohncode 11 angegeben.

Wenn der Arbeitnehmer ab 03.01.2007 als "normaler" Angestellter angegeben wird und im März 2007 5 Urlaubstage nimmt, gibt der neue Arbeitgeber auf der DmFA-Meldung Folgendes an:

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

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

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

Einfaches Abgangsurlaubsgeld, das Aushilfskräften und zeitweiligen Arbeitnehmern gezahlt wird

Dies betrifft das einfache Abgangsurlaubsgeld, das Aushilfskräften und zeitweiligen Arbeitnehmern gezahlt wird (in der DmFA mit Code "T" angegeben), im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987. Vom einfachen Abgangsurlaubsgeld werden zum Zeitpunkt der Zahlung durch den Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Es werden keine Leistungen angegeben. Dennoch muss das einfache Abgangsurlaubsgeld in der DmFA mit Entlohnungscode 11 angegeben werden.

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

- 1. der Angestellte wird in einer anderen Eigenschaft als die einer Aushilfskraft oder eines Leiharbeitnehmers eingestellt**

Der Arbeitgeber darf von dem Betrag, auf den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden, das einfache Abgangsurlaubsgeld abziehen (der Abzug darf nicht größer sein als der Betrag des Urlaubsgeldes für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage). Der Arbeitgeber meldet die Urlaubstage in der DmFA mit Leistungscode 1 und das einfache Urlaubsgeld gibt er unter Lohncode 12 an (in einem solchen Fall natürlich beschränkt auf das Urlaubsgeld, das für die vom Angestellten genommenen Urlaubstage geschuldet wird). Muss der Arbeitgeber selbst noch einfaches Urlaubsgeld zahlen, wird dies mit Lohncode 1 angegeben.

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

- 2. der Angestellte wird als Aushilfskraft oder Leiharbeitnehmer eingestellt**

Der Arbeitgeber meldet alle während des Quartals genommenen Urlaubstage unter Leistungscode 1. Er berechnet den Betrag des einfachen Urlaubsgeldes, als ob der Angestellte während des gesamten Urlaubsrechnungsjahres bei ihm gearbeitet hat. Der Arbeitgeber berechnet die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge auf den VOLLSTÄNDIGEN BETRAG, den er mit Entlohnungscode 1 angibt.

Doppeltes Urlaubsgeld

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

Ergänzendes Urlaubsgeld

Ergänzendes Urlaubsgeld ist jeder Teil des Urlaubsgeldes, den der Arbeitgeber als Ergänzung zum gesetzlichen einfachen und doppelten Urlaubsgeld gewährt. Für diesen Teil des Urlaubsgeldes werden Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Von der Berechnung der Beiträge werden jedoch die Ergänzungen zum gesetzlichen doppelten Urlaubsgeld ausgeschlossen, das aufgrund eines nationalen kollektiven Arbeitsabkommens gewährt wird, das vor dem 31.12.1974 in einer paritätischen Kommission geschlossen wurde.

Sachvorteile

Zur Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit werden Sachvorteile als Lohn betrachtet. Sachvorteile werden möglichst korrekt auf ihren tatsächlichen Wert geschätzt. Betreffend die kostenlose Wohnraumbeschaffung berücksichtigt man den Mietwert, es sei denn, dieser Vorteil darf pauschal geschätzt werden.

Für einige Vorteile wird der Wert pro Tag pauschal festgestellt:

- Frühstück: 0,55 EUR;
- Mittagessen: 1,09 EUR;
- Abendessen: 0,84 EUR;
- Unterkunft, sofern der Arbeitnehmer nicht über verschiedene Wohnräume oder ein getrennt bewohnbares Studio verfügt: 0,74 EUR.

Für andere Vorteile wird der Wert auf Jahresbasis pauschal festgelegt:

- ein durch den Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellter PC: 180 EUR;
- ein Internetanschluss und ein Internetabonnement: 60 EUR.

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

Erstattung von Kosten

Vom Lohnbegriff sind Beträge ausgeschlossen, die eine Erstattung von Kosten darstellen, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Es handelt sich hier nur um Kosten, die mit anderen Worten durch die Erfüllung des Arbeitsvertrags verursacht werden (z. B. Fahrtkosten, Telefonrechnungen usw.). Der Arbeitgeber muss anhand von Beweisstücken die Richtigkeit des Kostenvoranschlags untermauern können. Am 01.01.2010 hat der Gesetzgeber den Grundsatz eingeführt, dass im Falle der Anfechtung der Arbeitgeber die Richtigkeit der Kosten nachweisen muss.

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

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

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

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

KOSTENART	BETRÄGE	BEDINGUNGEN
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und beruflich bedingte Fahrten mit dem Auto	0,3178 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	0,21 EUR/km	- für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz kann die Entschädigung nur zuerkannt werden, wenn das Fahrrad Eigentum des Arbeitnehmers ist.
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Fehlen von Einrichtungen	8,00 EUR/Tag	- Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss und während dieser Zeit keine sanitären Anlagen oder andere Einrichtungen benutzen kann, die in einem Unternehmen, einer Zweigniederlassung oder

		auf den meisten Baustellen vorhanden sind.
Bahnkosten für Arbeitnehmer mit nicht ortsgebundenen Arbeitsstätten: Mahlzeit	6,00 EUR/Tag	- Nicht ortsgebunden bedeutet, dass der Arbeitnehmer während des Arbeitstages den Ort seiner Arbeitsstätte (mindestens 4 Stunden ohne Unterbrechung) verändern muss. - Der Betrag der Entschädigung für Mahlzeitkosten wird nur anerkannt, wenn der Arbeitnehmer seine Mahlzeiten außerhalb des Unternehmens einnehmen muss.
Aufenthaltskosten in Belgien	30,00 EUR/Übernachtung	- wenn der Arbeitnehmer zum Übernachten nicht heimkehren kann, da der Arbeitsplatz zu weit entfernt ist. - deckt die Kosten für Abendessen, Unterkunft und Frühstück.
Bürokosten: Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen:	112,72 EUR /Monat	- deckt die Kosten für Heizung, Strom, kleine Bürogeräte ... Diese Pauschale darf nur Arbeitnehmern gewährt werden, die strukturell und auf regelmäßiger Basis einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause ableisten und daher in ihrer Wohnung einen Raum einrichten müssen, um diese Arbeit zu verrichten. Für Arbeitnehmer, die bei ihrem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz haben, wird diese Pauschale nur akzeptiert, wenn aus ihrer Funktion eindeutig hervorgeht, dass sie auf regelmäßiger Basis zu Hause arbeiten. Für Arbeitnehmer, die unter das Arbeitszeitgesetz fallen, wird diese Pauschale daher nicht akzeptiert, wenn es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der die für ihn gültige höchstzulässige gesetzliche Arbeitszeit fast ausschließlich auf einem vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatz verbringt.
Bürokosten: Heimarbeiter (Arbeitsvertrag oder unter ähnlichen Bedingungen eingestellte Beschäftigte)	10 %	- 10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die zu Hause erbrachten Leistungen bezieht.

Bürokosten: Telearbeitnehmer	10 %	- 10 % des Bruttolohns, wobei der Bruttolohn auf den Teil beschränkt ist, der sich auf die Telearbeit bezieht.
Arbeitsgeräte	1,25 EUR/Tag	- Der Arbeitnehmer muss seine eigenen Arbeitsgeräte benutzen.
Anschaffung von Arbeitskleidung	1,53 EUR/Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Schutzschuhe ...) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform...).
Pflege von Arbeitskleidung	1,53 EUR/Tag	- Es handelt sich ausschließlich um Arbeitskleidung im engeren Sinne des Wortes (Overalls, Schutzschuhe ...) oder andere durch den Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform...).
Pflege und Abnutzung der Kleidung des Arbeitnehmers	0,76 EUR/Tag	- Betrifft Oberkleidung (Jeans, T-Shirts ...) und Unterwäsche, die wegen einer schmutzigen Arbeitsumgebung häufig gewaschen werden müssen.
Kfz-Kosten: Garage	50,00 EUR /Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn der Arbeitgeber zum Schutz des Fahrzeugs oder des Fahrzeuginhalts das Abstellen in einer Garage verlangt. Dies ist nur zulässig, wenn alle Arbeitnehmer mit gleicher Situation zur sicheren Unterstellung des Fahrzeugs verpflichtet sind. Es ist dabei unerheblich, ob der Arbeitnehmer Eigentümer der Garage ist oder nicht.
Kfz-Kosten: Pkw-Stellplatz	15,00 EUR /Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird. - wenn der Arbeitnehmer regelmäßig geringe Parkgebühren zahlen muss.
Kfz-Kosten: Autowäsche	15,00 EUR /Monat	- wenn das Fahrzeug hauptsächlich zu Berufszwecken verwendet wird.

		- wenn die Art der Tätigkeit ein Fahrzeug in einwandfreiem Zustand erfordert.
--	--	---

Mobilitätsprämien

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

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

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

Die Bedingung zur Befreiung der Mobilitätsprämien von Beiträgen zur Sozialen Sicherheit, dass die Pauschalregelung für die Erstattung vor dem 01.01.1980 eingeführt und seitdem ohne Unterbrechung angewandt worden sein muss (Artikel 1a des KE vom 19.07.1995), wurde durch ein Urteil des Staatsrates vom 31.01.2002 für nichtig erklärt. Anhand der Nichtigerklärung dieser Bedingung können Arbeitgeber beim LSS Antrag auf Erstattung der zu Unrecht bezahlten Beiträge einreichen (zur Information: die Pauschalregelung zur Erstattung von Fahrtkosten ist seit dem 01.07.1992 vom Lohnbegriff ausgenommen). Arbeitgeber können ihren Antrag auf Erstattung schriftlich richten an die Direktion Meldungen. Der Arbeitgeber muss die Gesamtsumme, deren Erstattung er verlangt, rechtfertigen können.

Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und der Kosten für Betriebsfahrzeuge

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

Auch der Vorteil, auf den ein Arbeitnehmer Recht hat, dem der Arbeitgeber einen Wagen sowohl für die Reisen vom Wohnort zum Ort des Arbeitsplatzes als auch für sonstige Privatnutzung zur Verfügung stellt, ist vom Lohnbegriff ausgeschlossen. Auf diesen Vorteil wird aber ein pauschaler Solidaritätsbeitrag geschuldet, der vom CO₂-Emissionswert und dem Kraftstofftyp des Fahrzeugs abhängt.

Mahlzeitschecks

Lohncharakter

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

Mahlzeitschecks entsprechen, unabhängig davon, ob sie in Papierform oder elektronischer Form übermittelt werden, dem Lohnbegriff, es sei denn, dass sie gleichzeitig alle unten stehenden Bedingungen erfüllen. Mahlzeitschecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden, entsprechen jedoch stets dem Lohnbegriff. Für die Kumulation von Mahlzeitschecks und Mahlzeiten in der Betriebskantine gelten Sonderregeln.



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

Kollektives Arbeitsabkommen

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

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

Ein Scheck pro Tag

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

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



Alternative Zählung:

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

Die Gesamtzahl der Stunden, die der Arbeitnehmer tatsächlich im Quartal geleistet hat, wird durch die normale Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag im Unternehmen geteilt. Erhält man keine ganze Zahl, wird auf die höhere Einheit aufgerundet. Wenn die auf diese Weise erhaltene Zahl

die Anzahl der Tage, an denen ein Vollzeit Arbeitnehmer im Unternehmen höchstens arbeiten kann, überschreitet, ist sie auf letztere Zahl zu begrenzen.

Diese Alternative kommt nur für Personal folgender Unternehmen in Frage: Unternehmen, in denen entweder für Voll- oder Teilzeitleistungen oder für beide verschiedene Arbeitsregelungen anwendbar sind und die hinsichtlich der Überstunden verpflichtet sind, Artikel 26 bis des Arbeitsgesetzes vom 16.03.1971 anzuwenden.

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

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

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

Auf den Namen des Arbeitnehmers

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

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

Gültigkeitsdauer

Auf dem Mahlzeitscheck wird deutlich angegeben, dass seine Gültigkeitsdauer auf drei Monate begrenzt ist und dass er nur zur Bezahlung einer Mahlzeit oder zum Kauf verbrauchsfertiger Lebensmittel verwendet werden darf.

Alle Schecks, auf denen diese Daten fehlen, werden als Lohn betrachtet.

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

Arbeitgeberanteil

Der Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck darf höchstens 5,91 EUR pro Scheck betragen.

Alle Schecks mit einem Arbeitgeberanteil von mehr als 5,91 EUR werden als Lohn betrachtet.

Arbeitnehmeranteil

Der Arbeitnehmeranteil am Mahlzeitscheck muss mindestens 1,09 EUR pro Scheck betragen.

Alle Schecks mit einem Arbeitnehmeranteil von weniger als 1,09 EUR werden als Lohn betrachtet.

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

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

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

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

Zusätzliche Bedingungen für elektronische Mahlzeitschecks

Wenn die Mahlzeitschecks in elektronischer Form gewährt werden, müssen zusätzliche Bedingungen erfüllt werden. Mahlzeitschecks, deren diese Bedingungen nicht erfüllen, gelten als Lohn.



Diese Voraussetzungen sind:

1° Die Anzahl der Mahlzeitschecks in elektronischer Form und ihr Bruttobetrag abzüglich des persönlichen Arbeitnehmeranteils werden auf der Abrechnung angegeben, im Sinne von Artikel 15 Absatz 1 des Gesetzes vom 12.04.1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer.

2° Vor der Nutzung der elektronischen Mahlzeitschecks kann der Arbeitnehmer den Restbetrag und die Gültigkeitsdauer der Mahlzeitschecks überprüfen, die erteilt, aber noch nicht benutzt wurden.

3° Die Wahl für elektronische Mahlzeitschecks wird durch ein kollektives Arbeitsabkommen auf Unternehmensebene geregelt, ggf. im Rahmen eines sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens. Wenn ein KAA mangels einer Gewerkschaftsvertretung nicht abgeschlossen werden kann oder wenn es sich um eine Personalkategorie handelt, für die derartige Verträge nicht üblich sind, wird die Wahl für elektronische Mahlzeitschecks durch einen individuellen schriftlichen Vertrag geregelt.

Die Modalitäten für die Umkehrbarkeit der Wahl und die Modalitäten und Fristen für die Änderung der Zahlungsart der Mahlzeitschecks werden durch ein kollektives Arbeitsabkommen auf Unternehmensebene festgelegt, ggf. im Rahmen eines sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens oder in der Arbeitsordnung, wenn die Wahl für elektronische Mahlzeitschecks durch einen individuellen schriftlichen Vertrag geregelt ist. Falls weder ein kollektives Arbeitsabkommen noch eine Regelung in der Arbeitsordnung für die Modalitäten der Umkehrbarkeit der Wahl vorgesehen ist, gilt die Wahl für Mahlzeitschecks in elektronischer Form für mindestens drei Monate.

Ungeachtet der Bestimmungen des vorangegangenen Absatzes können Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihr Wahl mittels Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat ändern. Diese Kündigungsfrist beginnt ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in welchem die Kündigung erfolgt ist.

Für Arbeitnehmer im Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für Aushilfsarbeit können sowohl die Wahl als auch die Modalitäten für die Umkehrbarkeit der Wahl nur im Rahmen eines vorangegangenen sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens geregelt werden.

4° Mahlzeitschecks in elektronischer Form können nur von einem Aussteller zur Verfügung gestellt werden, der gemeinsam vom Minister der Sozialen Angelegenheiten, dem Minister der Beschäftigung, dem für Selbständigen zuständigen Minister und dem Minister der Wirtschaft anerkannt wird, gemäß den Bestimmungen im Königlichen Erlass vom 12.10.2010.

5° Die Benutzung der elektronischen Mahlzeitschecks darf für den Arbeitnehmer keine Unkosten verursachen, außer bei Diebstahl oder Verlust unter den Bedingungen, die durch kollektives Arbeitsabkommen auf sektorieller oder Unternehmensebene festzulegen sind, oder durch die Arbeitsordnung, wenn die Wahl für elektronische Mahlzeitschecks durch ein individuelles schriftliches Abkommen geregelt ist. Auf keinen Fall dürfen die Kosten des Ersatzträgers bei Diebstahl oder Verlust den Nennwert eines Mahlzeitschecks überschreiten.

Kumulation mit Betriebskantine

Es gibt einen grundsätzlichen Unterschied zwischen Betriebskantinen, in denen Mahlzeiten unter dem Selbstkostenpreis angeboten werden, und solchen, die zumindest den Selbstkostenpreis der Mahlzeit an ihr Personal weitergeben. Mit Selbstkostenpreis einer Mahlzeit ist der gesamte Preis gemeint, den die Mahlzeit den Arbeitgeber kostet (Zutaten, Löhne usw.). Allgemein entspricht der Selbstkostenpreis einer normalen Mahlzeit fast dem höchsten Arbeitgeberanteil am Mahlzeitscheck. In diesem Zusammenhang wird der Betrag von 4,91 EUR stufenweise auf 5,91 EUR erhöht. Für das Jahr 2009 wird der Selbstkostenpreis einer Mahlzeit in der Betriebskantine nicht erhöht und bleibt unverändert bei 4,91 EUR. Ab 01.01.2010 wird der Betrag um 0,50 EUR aufgestockt und ab 01.01.2011 auf 5,91 EUR erhöht.

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

Wenn die Mahlzeiten in einer Betriebskantine nicht unter dem Selbstkostenpreis angeboten werden, gibt es kein Problem hinsichtlich der Kumulation mit Mahlzeitschecks. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Wahl, die Mahlzeit mit einem Mahlzeitscheck zu bezahlen oder nicht.

Wenn er mit einem Mahlzeitscheck bezahlt, darf Geld zurückgegeben werden, wenn die Mahlzeit weniger als den Realwert des Mahlzeitschecks ausmacht.

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

Sport- und Kulturschecks

Der in Form von Sport-/Kulturschecks gewährte Vorteil wird als Lohn betrachtet, sofern die Gewährung eine Reihe kumulativer Bedingungen erfüllt.

1. Die Gewährung von Sport-/Kulturschecks muss in einem KAA enthalten sein, das auf Sektor- oder Unternehmensebene geschlossen wurde, oder in einem individuellen Vertrag festgelegt sein, sofern der Arbeitgeber die Schecks allen Arbeitnehmern oder einer Kategorie von Arbeitnehmern gewährt. Fällt der Arbeitgeber nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen, ist die Gewährung fallbezogen durch ein Vereinbarungsprotokoll zu regeln, das auf Ebene des zuständigen Verhandlungsausschusses aufgesetzt wurde, oder durch die Regelung der Paritätischen Kommission im Sinne von Art. 30 oder 31 des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen oder durch einen schriftlichen individuellen Vertrag.
2. Der Sport-/Kulturscheck 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 Sport-/Kulturschecks, Betrag des Sport-/Kulturschecks), auf der individuellen Abrechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumenten vermerkt sind.
3. Auf dem Sport-/Kulturscheck ist ausdrücklich vermerkt, dass seine Gültigkeit auf 15 Monate beschränkt ist, d. h. vom 1. Juli des laufenden Jahres bis 30. September des darauf folgenden Jahres, und dass er nur dann akzeptiert werden kann:
 - von den Akteuren, die kulturelle Aktivitäten organisieren, die zu den in Artikel 4 des Sondergesetzes vom 08.08.1980 gemeinten Angelegenheiten gehören und durch die zuständige Stelle anerkannt, genehmigt oder bezuschusst wurden, oder
 - von Sportvereinen, für die ein Verband besteht, der von den Gemeinschaften anerkannt oder bezuschusst wird, oder die zu einem der nationalen Sportverbände (Hockey, Boxen, Fußball und Golf) gehören.
- Alle Sport-/Kulturschecks, bei denen diese Information nicht vorkommt, werden als Lohn betrachtet.
4. Der Gesamtbetrag der Sport-/Kulturschecks, der vom Arbeitgeber gewährt wird, darf pro Arbeitnehmer nicht mehr als 100 EUR pro Jahr betragen (im Falle einer Überschreitung bei einem Arbeitgeber ist der vom Arbeitgeber gewährte Betrag in voller Höhe beitragspflichtig).
5. Die Sport-/Kulturschecks können weder ganz noch teilweise in Geld umgetauscht werden.

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

Geschenke und Geschenkschecks

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

- Sie überschreiten pro Jahr und Arbeitnehmer nicht insgesamt 35,00 EUR, wobei diese Summe ggf. um 35,00 EUR pro Jahr für jedes Kind zu Lasten dieses Arbeitnehmers zu erhöhen ist;
- sie werden anlässlich des Nikolausfests, von Weihnachten oder Neujahr gewährt.

Die Tatsache, ob diese Bedingungen erfüllt wurden, muss anhand des Systems beurteilt werden, das der Arbeitgeber für die Gewährung anwendet und nicht anhand des Betrags, der jedem Arbeitnehmer gewährt wird. Wenn ein Arbeitgeber all seinen Arbeitnehmern beispielsweise ein Geschenk im Wert von 100,00 EUR gibt, sind all diese Geschenke Lohn, auch dann, wenn einige dieser Arbeitnehmer zwei oder mehr Kinder zu Lasten haben.

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

Auch Geldgeschenke oder Geschenkschecks werden nicht als Lohn betrachtet:

- wenn sie dem Arbeitnehmer anlässlich einer ehrenvollen Auszeichnung gewährt werden, sofern sie einen Gesamtbetrag in Höhe von 105,00 EUR jährlich je Arbeitnehmer nicht überschreiten; unter „ehrenvoller Auszeichnung“ ist eine offizielle oder zivile Auszeichnung zu verstehen, die außerhalb des Unternehmens gewährt wird, wie z. B. ein Ehrenzeichen oder Ritterorden, ein Abzeichen, ein Laureat der Arbeit usw. (eine Anerkennung aus Anlass eines Berufsjubiläums in einem Unternehmen, z. B. ein 20-jähriges Dienstjubiläum, wird daher nicht als ehrenvolle Auszeichnung betrachtet).
- wenn sie dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Versetzung in den Ruhestand gewährt werden, sofern sie einen Betrag in Höhe von 35,00 EUR pro Dienstjahr bei diesem Arbeitgeber nicht überschreiten und sofern der Gesamtwert mindestens 105,00 EUR und höchstens 875,00 EUR beträgt.

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

Für Geschenkschecks gilt außerdem Folgendes:

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

Ergänzungen zu sozialen Vorteilen

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

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

Die Ergänzung z.B. des Eingliederungseinkommen oder einer Leistung für Behinderte, die nicht in eine dieser Kategorien fällt, ist deshalb nicht vom Lohnbegriff ausgeschlossen.

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

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

Die Zusatzentschädigungen im Rahmen einer **vertraglichen Frühpension oder Pseudo-Frühpension**, die der Arbeitgeber während einer Periode der Arbeitswiederaufnahme durchgehend zahlt, gelten weiterhin als Zusatzentschädigung ergänzend zu einem sozialen Vorteil. Nach dem heutigen Stand der Gesetzgebung gilt dies ab 01.01.2007 auch für die Fortzahlung der Ergänzungsentschädigungen bei Arbeitslosigkeit, die nicht in den Anwendungsbereich der Bestimmungen über den Sonderbeitrag Pseudo-Frühpension fallen (Gesetz vom 27.12.2006).

Arbeitswiederaufnahme: Die Wiederbeschäftigung

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

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

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

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

Großzügigkeiten

Einige Vorteile sind tatsächlich Großzügigkeiten und werden aus diesem Grund nicht als Lohn betrachtet. Um als Großzügigkeit betrachtet zu werden, muss es sich auf jeden Fall um Vorteile handeln, die der Arbeitgeber spontan anlässlich eines besonderen Ereignisses im Unternehmen (z. B. des 50-jährigen Bestehens des Unternehmens) oder im Leben des Arbeitnehmers (z. B. bei einem großen Brandschaden am Haus des Arbeitnehmers) gewährt, sofern es in dem Unternehmen nicht üblich ist, derartige Vorteile zu gewähren, sofern der Arbeitnehmer darauf keine Ansprüche geltend machen kann und sofern kein direkter Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis vorliegt.

Gleichfalls akzeptiert das LSS, dass folgende Vorteile in Form von Geld, einem Geschenk oder Gutscheinen frei von Beiträgen zur Sozialen Sicherheit gewährt werden können, ungeachtet dessen, ob der Erhalt des Vorteils reglementarisch festgelegt wurde oder nicht (d. h. ob der Arbeitnehmer Anspruch darauf erheben kann oder nicht):

- eine **Hochzeitsprämie** von höchstens 200,00 EUR. Wenn dieser Betrag überschritten wird, werden Beiträge auf die Differenz geschuldet;
- maximal zweimal während der Laufbahn des Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber eine **Dienstalterszulage**. Die erste Zulage wird frühestens in dem Kalenderjahr gezahlt, in dem er 25 Jahre im Dienst war, wenn sie nicht mehr als einem Bruttomonatsgehalt entspricht. Die zweite Zulage wird frühestens in dem Kalenderjahr gezahlt, in dem er 35 Jahre im Dienst war, wenn sie nicht mehr als den doppelten Bruttobetrag des Monatsgehalts beträgt. Wenn die Dienstalterszulage diesen Betrag überschreitet, ist nur der Teil in Höhe dieses Betrags von Beiträgen befreit.

Abweichend davon kann ein Arbeitgeber auch dazu übergehen, den Vorteil in Abhängigkeit des durchschnittlichen Bruttobetrags eines Monatslohns in seinem Unternehmen festzulegen. In diesem Fall sind Sachgeschenke, Geldgeschenke oder Gutscheine, die einem Arbeitnehmer auf Basis seiner Dienstjahre im Unternehmen überreicht werden, von Beiträgen befreit, sofern sie während der Laufbahn des Arbeitnehmers bei dem Arbeitgeber höchstens zweimal überreicht werden, davon einmal frühestens während des Kalenderjahres der 25-jährigen Betriebszugehörigkeit (die Dienstalterszulage darf nicht mehr betragen als der einfache durchschnittliche Bruttobetrag eines Monatslohns im Unternehmen), und einmal frühestens während des Kalenderjahrs der 35-jährigen Betriebszugehörigkeit (die Dienstalterszulage darf nicht mehr betragen als das Doppelte des durchschnittlichen Bruttobetrags eines Monatslohns im Unternehmen). Wenn die Dienstalterszulage diesen Betrag überschreitet, ist nur der Teil in Höhe dieses Betrags von Beiträgen befreit.

Arbeitgeber, die diese Möglichkeit wählen, müssen je Kalenderjahr den durchschnittlichen Bruttobetrag eines Monatslohns im Unternehmen auf Basis des Verhältnisses zwischen den gezahlten Löhnen und der Anzahl der Vollzeitäquivalente während des vorangegangenen Kalenderjahres festlegen.

Während eines Kalenderjahres darf ein Arbeitgeber beide Berechnungsarten nicht zusammen anwenden. Ist dies der Fall, gilt keine Beitragsbefreiung für alle während dieses Kalenderjahres gewährten Dienstalterszulagen.

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

Preisvorteile

Der Rabatt, den der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auf den normalen Preis bestimmter Produkte oder Dienstleistungen gewährt, wird nicht als Lohn betrachtet, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

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

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

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

Obwohl die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Preisvorteile erst am 01.04.2002 in Kraft traten, wird das LSS diese Kriterien auch rückwirkend anwenden, wenn jetzt noch Streitfragen entstehen sollten.

Gewinnbeteiligungen - Aktien - Aktienoptionen

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

Gewinnbeteiligungen

Zahlungen in bar, in Aktien oder in Anteilscheinen, wenn der Arbeitnehmer sie gemäß dem Gesetz vom 22.05.2001 über die Bestimmungen der Beteiligung der Arbeitnehmer an Kapital und Gewinn der Gesellschaften erhalten hat. Der Ausschluss aus dem Lohnbegriff gilt unter folgenden Bedingungen:

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

Auf die Barauszahlung der Beteiligung am Gewinn der Gesellschaften wird ein Solidaritätsbeitrag in Höhe von 13,07 % zu Lasten des beigetretenen Arbeitnehmers erhoben.

Aktien

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

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

Aktienoptionen

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

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

PC-Plan

Der Anteil des Arbeitgebers im Rahmen eines PC-Plans bis maximal 60 % des Kaufpreises (zzgl. MwSt.), der durch den Arbeitnehmer für den Erwerb eines persönlichen PCs, von Peripheriegeräten, einem Drucker, Internetanschluss, Internetabonnement und der jeweils erforderlichen Software bezahlt wird, gilt nicht als Lohn zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge. Diese Maßnahme tritt ab dem 01.01.2003 in Kraft.

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

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

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

Für 2006 beträgt der indexierte maximale Freibetrag 1600,00 EUR,
für 2007 beträgt diese Summe 1630,00 EUR,
für 2008 beträgt diese Summe 1660,00 EUR.

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

Einmalige Innovationsprämie

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

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

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

Um für die Innovationsprämie in Betracht zu kommen, muss man beim FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie einen Projektvorschlag zur Validierung einreichen. Für weitere Informationen wenden Sie sich an die Direktion Qualität und Sicherheit, Dienst Wettbewerbsfähigkeit, WTC III, Avenue Simon Bolivar / Simon Bolivarlaan, 30 - 1000 Brüssel. Telefon: 02 277 74 40 - Fax: 02 277 54 42 - E-Mail: innovatiepremie@mineco.fgov.be.

Sobald der Projektvorschlag vom FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie genehmigt wird, müssen sowohl die Namen der Begünstigten als auch die Beträge dieser Prämie dem LSS im Monat nach der Gewährung der Prämie mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber sendet die Liste der betreffenden Arbeitnehmer (mit ihrer ENSS), der gewährten Beträge und der vom FÖD Wirtschaft zugeteilten Aktennummer per E-Mail an: innovatiepremies@rsz.fgov.be. Die Ansprechpartner sind Dirk Vandevenne (NL) 02 509 90 84 und Marie-Brigitte Decloux (F) 02 509 33 55.

Für die DmfA-Meldung ändert sich nichts.

Dieses Gesetz vom 03.07.2005, das die obigen Bedingungen feststellt, tritt am 01.01.2006 in Kraft [und wird für 2011-2012 verlängert](#).

Einmalige ergebnisgebundene Vorteile

Die einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile sind vom Lohnbegriff bis zu einem Betrag von maximal 2.200,00 EUR pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer sowie pro Kalenderjahr und Arbeitgeber ausgeschlossen (nicht indexiert). Der Höchstbetrag wird jeweils am 1. Januar angepasst, und dies ab 2009, indem der Grundbetrag (2.200,00 EUR) mit dem Gesundheitsindex des Monats September des vorausgehenden Jahres multipliziert und durch den Gesundheitsindex des Monats September 2007 geteilt wird. Das Ergebnis wird auf den höheren Euro-Betrag aufgerundet. Für 2010 entspricht der Höchstbetrag 2.299,00 EUR.

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

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

Um aus dem Lohnbegriff ausgeschlossen zu werden, müssen diese Vorteile unter anderem:

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

Einmalige Vorteile unterliegen ausschließlich einem Sonderbeitrag in Höhe von 33 % (bis zu einer Höhe von 2.200,00 EUR pro Kalenderjahr, nicht indexiert). Auch für Aushilfskräfte ist dies der Arbeitgeber, der den Sonderbeitrag schuldet, somit das Unternehmen für Aushilfsarbeit.

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

Öko-Schecks

Öko-Schecks entsprechen dem Lohnbegriff, es sei denn, dass sie gleichzeitig alle unten stehenden Bedingungen erfüllen.

1. Die Gewährung von Mahlzeitschecks muss in einem KAA festgehalten worden sein, der auf Sektor- oder Unternehmensniveau geschlossen wurde. Wenn ein KAA mangels einer Gewerkschaftsvertretung nicht geschlossen werden kann oder wenn es sich um eine Personalkategorie handelt, für die derartige Verträge nicht üblich sind, darf die Gewährung durch einen schriftlichen individuellen Vertrag geregelt werden. In diesem Fall darf der Betrag des Öko-Schecks den durch ein KAA im gleichen Unternehmen gewährten Höchstbetrag nicht überschreiten.
Alle Öko-Schecks, die ohne KAA oder individuellen Vertrag oder kraft eines KAA oder individuellen Vertrags gewährt wurden, die den folgenden Punkten nicht entsprechen, werden als Lohn betrachtet.
2. Das KAA oder individuelle Abkommen bestimmen den maximalen Nennwert des Öko-Schecks, mit einem Höchstbetrag von 10 EUR pro Scheck, sowie die Häufigkeit der Gewährung von Schecks während eines Kalenderjahres.
3. Der Öko-Scheck 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 Öko-Schecks, Betrag des Öko-Schecks), auf der individuellen Abrechnung des Arbeitnehmers gemäß den Regeln über das Führen von Sozialdokumenten vermerkt sind. Alle Öko-Schecks, die gewährt werden, ohne diese Bedingung zu erfüllen, gelten als Lohn.
4. 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.
Alle Öko-Schecks, bei denen diese Information nicht vorkommt, werden als Lohn betrachtet.
5. Öko-Schecks können weder ganz noch teilweise gegen Geld umgetauscht werden.
6. Der Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber gewährten Öko-Schecks dafür pro Arbeitnehmer 125 EUR für das Jahr 2009 und 250 EUR pro Arbeitnehmer für die darauffolgenden Jahre nicht überschreiten.

Öko-Schecks, die als Ersatz für oder zur Umsetzung von Lohn, Prämien, Sachvorteilen oder anderen Vorteilen gewährt werden, für die eventuell Beiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet werden, entsprechen jedoch stets dem Lohnbegriff.

Sonstige Ausschlüsse

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

- Die in Form von Arbeitsgeräten oder Arbeitskleidung gewährten Vorteile.
- Die Beträge, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zahlt, um seiner Verpflichtung, Arbeitsgeräte oder Arbeitskleidung zu stellen, zu entsprechen oder um für Unterkunft und Verpflegung zu sorgen, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers weit von seinem Arbeitsplatz entfernt liegt.
- Beträge, die Arbeitnehmern zum Beitritt in eine Gewerkschaft gewährt werden, und dies für höchstens (pro Jahr und pro Arbeitnehmer):
 - 86,76 EUR vor 01.07.1997;
 - 104,12 EUR vom 01.01.1997 bis 31.12.1998;
 - 111,55 EUR vom 01.01.1999 bis 31.12.1999;
 - 116,51 EUR vom 01.01.2000 bis 31.12.2000;
 - 123,95 EUR vom 01.01.2001 bis 31.12.2003;
 - 128,00 EUR vom 01.01.2004 bis 31.12.2007;
 - 135,00 EUR ab 01.01.2008.
- Vorteile, die Arbeitnehmern durch einen Fonds für Existenzsicherheit in Form von Marken gewährt werden und die durch Regelungen bestimmt sind, die vor dem 01.01.1970 in Kraft getreten sind.
- Beträge, die Arbeitnehmern in Anwendung der Gesetze über Pension, Kranken- und Invalidenversicherung, Arbeitslosigkeit, Familienbeihilfen, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten geschuldet werden.
- Die Schließungsentschädigung, die Arbeitnehmern anlässlich der Schließung ihres Unternehmens in Höhe des per Gesetz vom 26.06.2002 über die Betriebsschließung festgelegten Betrages bewilligt wird.
- Die gesetzliche Entschädigung für geworbene Kunden, die entlassenen Handelsvertretern zusteht.
- Bestimmte Entschädigungen im Unterrichtswesen (Aufsicht und Betreuung).
- Die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Lohnfortzahlung in der zweiten Woche sowie die Entschädigung für die Periode der Arbeitsunfähigkeit mit Ausgleich oder Vorschuss gemäß dem KAA Nr. 12bis oder 13bis.
- Mahlzeiten unter Selbstkostenpreis in der Betriebskantine.
- Die durch den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Pauschale für die Ausgleichruhestage im Bausektor, mit einem Maximum von zwölf Tagen.
- Die Entschädigung, die dem Lohn für den Feiertag oder den Ersatztag während einer Periode vorübergehender Arbeitslosigkeit entspricht. Es betrifft eine Entschädigung (= einen Betrag unter dem normalen Bruttolohn), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 18.04.1974 zur Bestimmung der allgemeinen Weise der Durchführung des Gesetzes vom 04.01.1974 über die Feiertage für einen, zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben, acht, neun Feiertage zahlen muss, die mit einem Tag der Arbeitslosigkeit ab jeweils dem 26., 51., 76., 101., 126., 151., 176., 201. und 226. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr oder ab jeweils dem 31., 61., 91., 121., 151., 181., 211., 241., 271. Tag der teilweisen Arbeitslosigkeit im gleichen Kalenderjahr zusammenfallen, wenn es eine Sechstageswochenregelung betrifft.
- Die Kilometerentschädigung, die dem Arbeitnehmer für Fahrten mit dem Fahrrad zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz gewährt wird. Ab 01.01.2010 wird ein steuerlicher Indexierungsmechanismus verwendet. Für 2011 entspricht der Höchstbetrag 0,21 EUR pro Kilometer.
- Die durch KAA festgestellte pauschale Entschädigung für Ferienlager, die durch Anstalten und Dienste organisiert werden, die unter die Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen fallen, sofern sie durch jene Gemeinschaft oder Region zugelassen oder bezuschusst werden, von der sie abhängen. Es handelt sich um die Entschädigung von höchstens 28,48 EUR pro Tag (ab 01.10.2008 beträgt die indexierte Entschädigung für Ferienlager 34,71 EUR), die Betreuern für höchstens 30 Tage im Jahr gewährt wird.
- Die pauschale Krisenprämie, die infolge der Artikel 148 bis 156 des Gesetzes vom 30.12.2009 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen Arbeitern geschuldet wird, die zwischen dem 01.01.2010 und dem [31.12.2011](#) entlassen wurden.
- Ausschließlich für Arbeitnehmer, die nur unter die Regelung für Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege, fallen:

- Entschädigungen für das obligatorische Tragen von Lasten, die nicht als normal betrachtet werden können und unzertrennlich mit dem Amt verbunden sind;
- Haushalts- oder Ortszulage,
- alle Zulagen, Prämien und Entschädigungen, deren Gewährungsmodalitäten spätestens am 01.08.1990 in gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen festgelegt wurden und von denen bis einschließlich zum 31.12.1990 keine Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden mussten, sowie die Erhöhungen dieser Zulagen, Prämien und Entschädigungen, sofern sie sich aus der Kopplung an den Verbraucherpreisindex ergeben;
- die Prämie, die den Personalmitgliedern gewährt wird, die vom Recht auf Halbzeitfrühpension gemäß Titel II des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor Gebrauch machen.