

LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal: 2023/4

Inhalt

- Die Personen
 - Allgemeine Regeln
 - Spezifische Fälle
 - Apotheker
 - Handelsvertreter
 - Sportler
 - Sportveranstaltungen
 - Soziokultureller Sektor und Sport
 - Ähnliche zusätzliche Leistungen
 - Künstler
 - Lehrlinge - alternierende Ausbildung
 - Praktikanten
 - Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag
 - Bevollmächtigter von Vereinigungen
 - Mandatsträger von Gesellschaften
 - Heimarbeiter
 - Personenbeförderer
 - Güter-/Warentransporteure
 - Behinderte Arbeitnehmer und Auszubildende
 - Studenten
 - Ärzte in Ausbildung
 - Ärzte
 - Stipendiaten
 - Tageseltern ‚sui generis‘
 - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors
 - Aushilfskräfte
 - Ehegatten
 - Seefischer
 - Binnenschiffer
 - Landwirtschaftliche Arbeiter
 - Hauspersonal
 - Persönliche Assistenten
 - Freiwillige
 - Vereinsarbeiter
 - K. E. 499 Bedürftige Jugendliche
 - Personal Reinigungssektor
 - Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter
 - Seeleute
 - Das Sozialstatut des nicht geschützten lokalen Mandatsträgers
 - Geschützte lokale Mandatsträger
 - Parlamentarier
 - Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08. Juli 1976 beschäftigt sind

Die Personen

Allgemeine Regeln

Der Arbeitsvertrag

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- das Baugewerbe
- den Sektor der Wach- und Aufsichtsdienste
- den Sektor des Personen- und Gütertransports
- den Reinigungssektor
- den Landwirtschaftssektor
- den Gartenbausektor
- **Aktivitäten, die über eine digitale Plattform durchgeführt werden**

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

1. das Fehlen eines finanziellen oder wirtschaftlichen Risikos für denjenigen, der die Tätigkeiten ausführt (insbesondere das Fehlen einer erheblichen persönlichen Investition mit eigenen Mitteln oder einer erheblichen persönlichen Beteiligung am Gewinn und Verlust des Unternehmens);
2. das Fehlen von Verantwortung und Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, in Bezug auf die Finanzen des Unternehmens;
3. das Fehlen von Entscheidungsbefugnis desjenigen, der die Tätigkeiten ausführt, über die Einkaufspolitik des Unternehmens;

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

Diese Vermutung kann mit allen Rechtsmitteln widerlegt werden.

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

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

In diesem Zusammenhang haben die anerkannten Sozialsekretariate eine Informationspflicht gegenüber den Parteien des Arbeitsverhältnisses. Es handelt sich nicht um eine aktive Informationspflicht in jedem Einzelfall. Wie der Arbeitsminister bei den Beratungen des Gesetzentwurfs, der verschiedene arbeitsrechtliche Bestimmungen enthält, im Ausschuss für soziale Angelegenheiten am 28. September 2022 klarstellte (<https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810006.pdf> (<https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810006.pdf>)), kommen die Sozialsekretariate der Informationspflicht nach, indem sie auf einer öffentlich zugänglichen Website allgemeine Erläuterungen geben und auf die einschlägigen Informationen verweisen, die von der Regierung auf dieser und den oben erwähnten Websites zur Verfügung gestellt werden.

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

Gemeinsame Arbeitgeberschaft

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

Der ‚globale‘ Arbeitsvertrag

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

Der nichtrechtsfähige Verein

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

Die Arbeitgebergruppierung

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

Das Vorstehende ändert nichts an den spezifischen Regeln, die für eine Beschäftigung in unterschiedlichen Ländern (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/occupation_many_memberstates.html) innerhalb derselben Gruppe gelten.

Gesetzliche Vermutung

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

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

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

Ähnliche Bedingungen

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

Ähnliche Bedingungen gibt es für:

- Bevollmächtigte (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/mandatariesofcertainassociationsororganisations.html>)
- Heimarbeiter (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html>)
- Personenbeförderer (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html)
- Güter-/Warentransporteure (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html)
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/doctorsintraining.html>)
- Stipendiaten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/granholders.html>)
- Tageseltern (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/childdrivers.html>)
- Persönliche Assistenten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html>)

Die Lehrlinge

Bei der sozialen Sicherheit sind Lehrlinge (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>) den Arbeitnehmern gleichgestellt.

Öffentlicher Sektor

Die Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer gilt sowohl für vertragliche Arbeitnehmer als auch für statutarisches Personal (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html) im öffentlichen Dienst.

Ausschlüsse

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

- den soziokulturellen Sektor (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html>)
- Sportveranstaltungen (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html>)
- Landwirtschaftliche Arbeiter (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html>)
- Studenten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/students.html>)
- Hausangestellte (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html>) (ausschließlich bestimmte Hausangestellte ([householdpersonnel-nl_21](#)))
- Freiwillige (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html>)
- Künstler mit besonderen geringen Vergütungen ([artists-nl_5](#))
- Ärzte (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/doctors.html>)
- Freiwillige bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html>).

Diese Personen werden nicht beim LSS angegeben, mit Ausnahme:

- Studenten
- Freiwillige bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst.

Spezifische Fälle

Apotheker

Es wird davon ausgegangen, dass jeder Apotheker, der in einer öffentlich zugänglichen Apotheke arbeitet, durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte an den Inhaber oder Mieter der Apotheke gebunden ist. Er muss deshalb beim LSS gemeldet werden, es sei denn, dass die Leistungen nachweislich nicht unter der Autorität dieses Inhabers oder Mieters erbracht werden.

Handelsvertreter

Für Personen, die Kunden (be-)suchen, um Geschäfte auszuhandeln oder abzuwickeln (ausgenommen Versicherungen), ist ein Arbeitsvertrag für Handelsvertreter mit der Person zu vermuten, in deren Namen und auf deren Rechnung sie auftreten. Diese muss Sie beim LSS melden, es sei denn, es wird nachgewiesen, dass kein Autoritätsverhältnis besteht. Dabei sind die Bedingungen ausschlaggebend, unter denen die Leistungen erbracht werden. Folgendes weist u. a. auf das Ausüben von Autorität hin: das Zuweisen eines Sektors, die Verpflichtung zur Erstellung von Aktivitätsberichten, die Verpflichtung zur Anwesenheit bei Sitzungen, das Recht auf Kostenrückerstattung, das Aushändigen von Listen von zu besuchenden Kunden usw.

Sportler

Welche Sportler sind meldepflichtig?

Bei entlohnten Sportlern gibt es einen Unterschied zwischen denen, die unter das Gesetz vom 24.02.1978 über den Arbeitsvertrag für entlohnte Sportler fallen, und jenen, die nicht darunter fallen.

Dieses Gesetz definiert einen entlohnten Sportler als eine Person, die sich verpflichtet, sich auf einen Sportwettbewerb oder eine Sportveranstaltung vorzubereiten oder daran teilzunehmen, und zwar unter der Verantwortung einer anderen Person und gegen eine Entlohnung, die einen bestimmten Betrag übersteigt. Dabei wird der gesamte Betrag berücksichtigt, auf den der Sportler Anspruch hat (Festgehalt, Erfolgsprämien, Aufwandsentschädigungen...). Dieser jährliche Betrag wird für den Zeitraum vom **1. Juli 2022** bis zum **30. Juni 2023** und für den Zeitraum vom **1. Juli 2023** bis zum **30. Juni 2024 auf 11.040,00 EUR festgesetzt**.

Frühere Beträge:

- 9.600,00 EUR für die Periode vom 01.07.2015 bis 30.06.2016;
- 9.800,00 EUR für die Periode vom 01.07.2016 bis 30.06.2017;
- 10.200,00 EUR für den Zeitraum vom 01. Juli 2017 bis 30. Juni 2019;
- 10.612,00 EUR für den Zeitraum vom 01. Juli 2019 bis 30. Juni 2021;
- 10.824,00 EUR für den Zeitraum vom 01. Juli 2021 bis 30. Juni 2022.

Sportler im Sinne dieses Gesetzes gelten, ohne Möglichkeit des Gegenbeweises, als durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte gebunden. Deshalb müssen sie beim LSS gemeldet werden. Ferner wird davon ausgegangen, dass Trainer in den Sportarten Fußball, Basketball, Volleyball und Radrennen sowie Fußball- und Basketballschiedsrichter, deren Lohn die oben genannten Beträge erreicht, durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte gebunden sind. Der Fußballverband KBVB-URBSFA wird als Arbeitgeber der Schiedsrichter betrachtet.

Personen, die nicht unter dieses Gesetz fallen, werden nur beim LSS gemeldet, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten. Das heißt, dass sie ihre Leistungen unter der Autorität einer bestimmten Person erbringen und für ihre Leistungen ein Gehalt empfangen, das mehr als eine Rückerstattung von Kosten ist, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

Sportler, die nur eine geringe Entschädigung für die Erstattung ihrer Kosten und eine bescheidene Gewinnprämie erhalten, sollten nicht dem LSS gemeldet werden. Schließlich handelt es sich um Leistungen, die im Rahmen von Freizeitaktivitäten erbracht werden, bei denen die Parteien nicht beabsichtigen, einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese Bedingung ist erfüllt, wenn:

- der Gesamtbetrag, den der Sportler für eine gesamte Sportsaison (d. h. pro Jahr) erhält, 4500 EUR nicht übersteigt
- Der Sportler muss alle mit seinem Sport verbundenen Kosten selbst tragen (Kauf und Pflege von Schuhen und Trainingskleidung, Sportunterricht, Sporternährung, Reisen, soziale Verpflichtungen usw.).

Berechnungsgrundlage

Die Sozialversicherungsbeiträge für Sportler werden nicht mehr auf die Löhne bis zum Höchstbetrag berechnet, der als Grundlage für die Berechnung des Arbeitslosengeldes gemäß Artikel 111 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 über die Arbeitslosenregelung dient (Programmgesetz vom 27. Dezember 2021 - BS vom 31. Dezember 2021; Königlicher Erlass vom 14. Februar 2022 - 18. Februar 2022).

Es wurde eine Reihe von spezifischen Maßnahmen ergriffen, um die finanziellen Auswirkungen der Umstellung zu begrenzen:

- sie der normalen Urlaubsregelung unterliegen
- die strukturelle Ermäßigung nach den üblichen Regeln auf sie angewendet werden kann
- die Lohnermäßigung fällig ist.

Dies gilt sowohl für Sportler, die unter das Gesetz vom 24. Februar 1978 über den Arbeitsvertrag für entlohnte Sportler fallen, als auch für entlohnte Sportler, die nicht unter dieses Gesetz fallen.

- Es wird eine **Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/sportsmen_deduction.html) eingeführt; Es handelt sich um die Ermäßigung **G₁₉** in Höhe von 65 % des Saldos der Arbeitgeberbeiträge, der ggf. nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung übrigbleibt.
- Ein **Sportbonus** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/workers_reductions/sports_bonus.html) in Form einer Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags ist vorgesehen. Er besteht aus
 - einem Pauschalbetrag
 - und einer 60-prozentigen Senkung des verbleibenden Saldos der Arbeitnehmerbeiträge
- einer **Übergangsmaßnahme**: Die Arbeitgeber von Sportlern können beim LSS **gütlich vereinbarte Tilgungspläne** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/contributionpayment_obligations_periodicity/amicable.html) für die geschuldeten Beiträge für das 1., 2. und 3. Quartal 2022

beantragen, wobei die Beitragszuschläge, die eventuellen Pauschalentschädigungen für die Nichterfüllung der Vorauszahlungspflichten und die Verzugszinsen nicht erhoben werden, wenn und soweit die festgelegten Zahlungsmodalitäten strikt eingehalten werden.

Die Beiträge für Trainer und Schiedsrichter, die dem Gesetz vom 24. Februar 1978 unterliegen oder im Rahmen eines Arbeitsvertrags tätig sind, bleiben unverändert. Sie wurden schon auf der Grundlage ihres realen Lohns berechnet.

Radrennfahrer, die Inhaber einer durch den belgischen Radsportverband ausgestellten Bescheinigung als Berufsradrennfahrer sind, werden vom belgischen Radsportverband beim LSS gemeldet. Für Radrennfahrer, die keine derartige Genehmigung besitzen (z. B. einige Ausländer), gelten die gleichen Regeln wie für andere entlohnte Sportler.

Wer ist der Arbeitgeber von Radrennfahrern?

Radsportler, die im Besitz einer vom belgischen Radsportverband ausgestellten Lizenz für Berufsradsfahrer sind, werden dem LSS vom belgischen Radsportverband gemeldet. Für Radfahrer, die nicht im Besitz einer solchen Lizenz sind (z. B. gewisse Ausländer), gelten die gleichen Regeln wie für andere bezahlte Sportler.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Sportlern

! Die Art der Meldung von Sportlern hängt nicht nur von der Höhe der erhaltenen Löhne ab, sondern auch von der paritätischen Kommission, in deren Zuständigkeitsbereich sie fallen!

In der DmfA muss die Meldung von entlohten Sportlern und Gleichgestellten **aus dem privaten und öffentlichen Sektor** folgendermaßen vor sich gehen:

Meldung von Sportlern.xlsx ([//ems-instructions-back-admin.professionalsocialsecurity.be/bundles/data/asset/871ae08d29f36eadc94a37cb13792eb78a1a8cc8/2be933ca7f9515f5f96e1e11620c18c4483360c0/aangifte-van-sportbeoefenaars---ems.xlsx](https://ems-instructions-back-admin.professionalsocialsecurity.be/bundles/data/asset/871ae08d29f36eadc94a37cb13792eb78a1a8cc8/2be933ca7f9515f5f96e1e11620c18c4483360c0/aangifte-van-sportbeoefenaars---ems.xlsx))

Sportveranstaltungen

Siehe „Soziokultureller Sektor und Sport“ (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html>)“.

Soziokultureller Sektor und Sport

Im Rahmen des neuen Artikels 17 mögliche Tätigkeiten

Folgende Arbeitgeber und Tätigkeiten fallen unter den neuen Artikel 17:

- Der Staat, die Gemeinschaften, die Regionen, die provinziellen und lokalen Verwaltungen, die dem Landesamt für soziale Sicherheit angeschlossen sind, und die Personen, die sie in einem Arbeitsverhältnis beschäftigen, erfüllen ihre Aufgaben:
 - als verantwortlicher **Leiter, Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder stellvertretender Betreuer** in den Zyklen für den Feriensport während der Schulferien, an schulfreien Tagen oder während Teilen des Tages im Unterricht,
 - als **Animator für soziokulturelle und sportliche Aktivitäten** an schulfreien Tagen oder während Teilen des Tages im Unterricht.
 - als **Einleitung, anschaulicher Vortrag oder Lesung**, die nach 16:30 Uhr oder an schulfreien Tagen oder während Teilen des Tages im Unterricht stattfindet.
- Die **VRT**, die **RTBF** und der **BRF** sowie die in ihrem organischen Personalrahmen enthaltenen Personen, die auch als **Künstler** tätig sind (**für sie gilt weiterhin das Kontingent von 25 Tagen/Jahr**);
- Der Staat, die Gemeinschaften, die Regionen, die provinziellen und lokalen Verwaltungen und Arbeitgeber, die als Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht oder Gesellschaft mit einer sozialen Zielsetzung organisiert sind, deren Satzung bestimmt, dass die Teilhaber keinen Vermögensvorteil anstreben, die Ferienlager, Spielplätze und Sportlager organisieren und die Personen, die sie als **Verwalter, Hausmeister, Betreuer oder Wächter** nur in den Schulferien beschäftigen.
- Die von den zuständigen Behörden anerkannten Organisationen oder Organisationen, die einem anerkannten Dachverband angeschlossen sind und deren Aufgabe es ist, soziokulturelle Bildung und/oder Sportanbahnung und/oder sportliche Aktivitäten anzubieten, sowie die Personen, die von diesen Organisationen als **Animatoren, Leiter, Betreuer, Koordinatoren**,

Sporttrainer, Sportlehrer, Sporttrainer, Jugendsportkoordinatoren, Platzwarte, Ausbilder, Trainer, Prozessbegleiter außerhalb ihrer Arbeits- oder Schulzeit oder während der Schulferien beschäftigt werden;

- Die von den zuständigen Behörden anerkannten Organisationen des Amateurkunstsektors oder Organisationen, die bei einem anerkannten Dachverband angeschlossen sind, die Personen als **künstlerische oder (kunst-) technische Betreuer und Lehrer, Coaches und Prozessbegleiter** beschäftigen und deren Leistungen keine künstlerischen Leistungen sind, die bereits von der pauschalen Kostenvergütung (</channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/artists.html>) gedeckt sind oder dafür in Betracht kommen;
- Träger von Schulen, die durch eine Gemeinschaft bezuschusst werden, und Personen, die als **Animator von soziokulturellen und sportlichen Aktivitäten** an unterrichtsfreien (halben oder ganzen) Schultagen beschäftigt werden;
- Die Organisatoren von **Sportveranstaltungen** und die von ihnen ausschließlich am Tag der Veranstaltung beschäftigten Personen, mit Ausnahme von bezahlten Sportlern;
- Die Organisatoren **soziokultureller Veranstaltungen** und die von ihnen beschäftigten Personen für maximal 32 Stunden, die je nach Bedarf am Tag der Veranstaltung und an drei Tagen vor oder nach der Veranstaltung verteilt werden, mit Ausnahme der künstlerischen Leistungen, die bereits von der pauschalen Kostenvergütung (</channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/artists.html>) gedeckt sind oder dafür in Betracht kommen.

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

Es handelt sich um Arbeitnehmer, die bei einem der oben genannten Arbeitgeber in einer der aufgeführten Positionen beschäftigt sind.

Der neue Artikel 17 betrifft sowohl den soziokulturellen als auch den sportlichen Sektor. Während der frühere Artikel ein Kontingent von 25 Tagen/Jahr vorsah, wird dieses Kontingent ab dem 1. Januar 2023 in Stunden gerechnet:

- **300 Stunden/Jahr** für **alle Tätigkeiten** gemäß Artikel 17, mit einer Obergrenze von 100 Stunden pro Quartal
 - außer für das 3. Quartal: Obergrenze 190 Stunden
- Ausnahme: **450 Stunden/Jahr** für den **Sportbereich**, bei einer Obergrenze von 150 Stunden pro Quartal
 - außer für das 3. Quartal: Obergrenze 285 Stunden

Tätigkeiten, die unter jede der beiden Quoten fallen, können kombiniert werden. In diesem Fall ist die Obergrenze für alle Tätigkeiten zusammen auf 450 Stunden/Jahr begrenzt.

Für **Studenten** ist die Obergrenze auf **190 Stunden** pro Jahr begrenzt. Konkret bedeutet dies, dass ein Student, der im Rahmen von Artikel 17 arbeitet, im selben Kalenderjahr maximal 190 Stunden im Rahmen von Artikel 17 (unabhängig von der „Tätigkeit“) mit **600** Stunden als Student kumulieren kann, wobei die vierteljährlichen Obergrenzen weiterhin gelten.

In der Dimona-Erklärung wird jede frühere Beschäftigung als Student berücksichtigt, so dass bei Überschreitung der Quote von 190 Stunden der Arbeitgeber informiert wird und eine Beschäftigung im Rahmen dieses Systems nicht mehr möglich ist. In der eher außergewöhnlichen Situation, in der die Quote von 190 Stunden überschritten wird und dennoch eine Beschäftigung als Student stattfindet, werden die Stunden, die über die Quote von 190 Stunden hinausgehen, von seiner Studentenquote (**600** Stunden) abgezogen.

Die **25-Tage-Quote** gilt nur für Personen, die für die **VRT**, die **RTBF** oder den **BRF** arbeiten (siehe unten). Arbeitet ein und dieselbe Person für einen Arbeitgeber des öffentlich-rechtlichen Rundfunks und in einem oder zwei anderen Sektoren, werden ihre Tage in Stunden umgerechnet (8 Stunden pro Arbeitstag) und in die Quoten, ausgedrückt in Stundenhöchstgrenzen, für die betreffenden Sektoren einbezogen.

Wenn die Beschäftigung eine der Quoten übersteigt, sind für alle Arbeitsstunden, die bei dem Arbeitgeber geleistet wurden, bei dem die Überschreitung eingetreten ist, Sozialversicherungsbeiträge für alle Zulagen zu entrichten, die derselbe Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während des Kalenderjahres gezahlt hat.

Anwendungsbereich und Quote

Für die Abfrage der Quote ist eine Anwendung (<https://verenigingswerk.socialsecurity.be/?login.language=nl&login.type=citizen>) erhältlich.

Garantie, dass die reguläre Beschäftigung nicht ersetzt wird

Die Erbringung von Leistungen nach Artikel 17 ist nicht zulässig, wenn die Organisation und der betreffende Arbeitnehmer während eines Zeitraums von einem Jahr vor dem Beginn der nach Artikel 17 zu erbringenden Leistungen durch einen Arbeitsvertrag, ein gesetzliches Arbeitsverhältnis oder einen Unternehmensvertrag gebunden waren.

Das Gleiche gilt für die Leiharbeit. Der Arbeitnehmer darf nicht über ein Leiharbeitsunternehmen für denselben Arbeitgeber gearbeitet haben.

Dieses Verbot gilt bis zum 30. September 2023 nicht für Personen, die die in Artikel 3, 7° und 8° des Gesetzes vom 24. Dezember 2020

(https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=25&imgcn.y=9&DETAIL=2020122408%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=3&cn=2020122408&table_name=WET&nm=2020205617&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=werkner&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272020-12-24%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27werkner%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27werkner%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddd=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=24&ddm=12#LNK0003) über die Vereinarbeit genannten Tätigkeiten ausüben und die zwischen dem 31. Dezember 2020 und dem 1. Oktober 2022 einen Mietvertrag abgeschlossen haben.

Dieses Verbot gilt auch nicht, wenn während desselben Zeitraums zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden Arbeitnehmer ein Studentenarbeitsvertrag im Sinne von Titel VII des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge in Kraft war oder wenn der Arbeitsvertrag aufgrund der Pensionierung endete.

Er gilt auch nicht für die im organischen Personalrahmen von **VRT**, **RTBF** und **BRF** enthaltenen Personen, die zusätzlich als **Künstler** beschäftigt sind.

Schließlich gilt das Verbot bis zum 30. September 2023 auch nicht für Personen, die zwischen dem 31. Dezember 2020 und dem 1. Oktober 2022 einen Arbeits- oder Dienstleistungsvertrag über eine Sozialagentur für Künstler abgeschlossen haben.

Arbeitsvertrag

Um im Rahmen der Regelung nach Artikel 17 arbeiten zu können, muss ein **Arbeitsvertrag** abgeschlossen werden, was die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften voraussetzt. Zuständig dafür ist der FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website: <https://www.ichwilleinstellen.be/> (<https://www.ikwilaanwerven.be/>). Hier finden Sie allgemeine Erläuterungen zu den verschiedenen Verpflichtungen, die bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern einzuhalten sind.

Arbeitsvertrag

Die Leistungen im Rahmen dieser Regelung sind von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

Sozialversicherungsbeiträge

Da die Leistungen beitragsfrei sind, muss **keine DmfA**-Erklärung eingereicht werden.

Die Leistung muss über eine **Dimona** gemeldet werden.

Es wurden drei neue „Typen“ von Dimona (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nss/dimona/article17dimona.htm) geschaffen, **die den Typ „A17“ ersetzen:**

- **T17** - für „Artikel 17“-Aktivitäten bei RTBF, VRT und BRF
- **O17** - für die soziokulturellen Sektoren
- **S17** - für den Sportsektor

Die Dimona-Meldung kann frühestens 15 Tage vor Beginn des Beschäftigungsquartals abgegeben werden.

Arbeitgeber, die nur Personen nach diesem Artikel beschäftigen, müssen sich zunächst über WIDE (DmfA) (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/employers/identification/new_employer.html) beim LSS anmelden.

Zusätzliche Informationen

Weitere Informationen finden Sie unter '<https://www.verenigingswerk.be/de/> (<https://verenigingswerk.be/>)'.

Zusätzliche Informationen

Kumulierung der Quoten S17 und O17:

Für das 1. Quartal 2022:

- werden 100 Stunden in O17 angegeben.
 - Die vierteljährliche Quote für O17 ist erreicht
 - Die vierteljährliche Quote S17 wird um diese 100 Stunden gekürzt.
- es werden auch 100 Stunden in S17 angegeben.
 - Verweigerung der Meldung, weil die vierteljährliche Quote S17 überschritten wurde (100 Stunden + 100 Stunden = 200 Stunden)

Für das 1. Quartal 2022:

- werden 100 Stunden in O17 angegeben.
 - Die vierteljährliche Quote für O17 ist erreicht.
 - Die vierteljährliche Quote S17 wird um diese 100 Stunden gekürzt.
- es werden auch 50 Stunden in S17 angegeben.
 - Die vierteljährliche Quote S17 ist erreicht (100 Stunden O17 + 50 Stunden S17).
- Quoten:
 - O17 = 200 Stunden (300 Stunden - 100 Stunden O17 in T1)
 - S17 = 300 Stunden (450 Stunden - 100 Stunden in O17 in T1 - 50 Stunden in S17 in T1)
 - T17 = 25 Tage.

Kumulierung von „Artikel 17“-Stunden und Studentenstunden:

- Begrenzung der Quoten Artikel 17:
 - 200 Stunden „STU“ (Student) werden im 1. Quartal 2022 gemeldet
 - Die jährlichen Quoten der Typen „S17“ und „O17“ werden auf 190 Stunden begrenzt.
 - Es werden 100 Stunden in O17 angegeben.
 - Die vierteljährliche Quote für O17 wurde erreicht, und für die jährliche Quote verbleiben 90 Stunden (190 Stunden - 100 Stunden in O17).
- Kürzung der Quote „STU“:
 - 150 Stunden sind in S17 für das erste Quartal 2022 angegeben.
 - 150 Stunden sind in S17 für das 2. Quartal 2022 angegeben.
 - Die verbleibenden Stunden der Jahresquote S17 = 150 Stunden (450 Stunden - 150 Stunden in T1 - 150 Stunden in T2).
 - 200 Stunden „STU“ werden im 3. Quartal 2022 gemeldet
 - Die „STU“-Quote = 165 Stunden (475 Stunden - 200 Stunden „STU“ - 110 Stunden „Artikel 17“). Die „STU“-Quote muss nämlich um alle über 190 Stunden hinausgehenden Stunden gekürzt werden, wie in Artikel 17 festgelegt.

Quote T17 - Kumulierung bei verschiedenen Arbeitgebern:

- Arbeitgeber A meldet den Arbeitnehmer in T17 für den 1., 2. und 3. Januar 2022 an.
- Arbeitgeber B meldet den Arbeitnehmer in T17 für den 1., 2. und 3. Januar 2022 an.
 - Quote T17 = 19 Tage (25 Tage - 3 Arbeitgeber A - 3 Arbeitgeber B).
- Umrechnung der Anzahl der Tage T17 in Stunden
 - Für das 1. Quartal
 - werden 10 Tage in T17 angegeben.
 - Quote T17 = 15 Tage (25 Tage - 10 Tage T17)
 - Vierteljährliche Quote O17 = 20 Stunden (100 Stunden - 10 Tage in T17 * 8 Stunden)
 - Vierteljährliche Quote S17 = 70 Stunden (150 Stunden - 10 Tage in T17 * 8 Stunden).

Ähnliche zusätzliche Leistungen

Das Gesetz über Arbeitsverträge geht von der Vermutung aus, dass jeder, der für die Person, an die er durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist, ähnliche Leistungen in Erfüllung eines Werkvertrags erbringt, für die Gesamtheit seiner Leistungen durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist.

Es handelt sich hier um eine unwiderlegbare Vermutung, d. h. eine Vermutung, von der das Gegenteil nicht bewiesen werden kann.

Künstler

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

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

‚Artikel 1bis‘-Regelung und Künstlervisum

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

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

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

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

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

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

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

Geringe Entschädigungsregelung und Künstlerkarte

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

Konkret wird jede Vergütung für eine künstlerische Leistung, die 100,00 EUR (**147,67 EUR im Jahr 2023**) am Tag nicht überschreitet, als Unkostenvergütung betrachtet, ohne dass dazu ein Beweis erbracht werden muss. Der Künstler selbst darf pro Kalenderjahr nicht mehr als 2.000,00 EUR (**2.953,37 EUR im Jahr 2023**) für seine gesamten künstlerischen Leistungen erhalten. Dies betrifft den vollständigen Betrag, den der Auftraggeber dem Künstler zahlt (einschließlich aller Kosten, deshalb auch der Fahrtkostenentschädigung). Wenn der betreffende Künstler an einem Tag Leistungen für mehrere Auftraggeber erbringt, **darf die Vergütung dem maximalen Tagesbetrag pro Auftraggeber entsprechen**; das Jahresmaximum bleibt aber unverändert. Gleichfalls ist die Anzahl der Tage, an denen ein Künstler Leistungen erbringen darf, für die diese Sonderregelung gilt, begrenzt auf 30 Tage pro Kalenderjahr und auf maximal 7 aufeinanderfolgende Tage bei einem Auftraggeber.

Vorangegangene Beträge

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

Für das Jahr 2019 beträgt der Jahresbetrag 2.578,51 EUR und der Tagesbetrag 128,93 EUR.

Für das Jahr 2020 beträgt der Jahresbetrag 2.615,78 EUR und der Tagesbetrag 130,79 EUR.

Für das Jahr 2021 beträgt der Jahresbetrag 2.642,53 EUR und der Tagesbetrag 132,13 EUR.

Für das Jahr 2022 beläuft sich der Jahresbetrag auf 2.692,64 EUR und der Tagesbetrag auf 134,63 EUR.

Diese spezifische Regelung **gilt nicht** für Personen, die zu dem Zeitpunkt, an dem sie die betreffenden Leistungen erbringen, **bereits mit demselben Auftraggeber durch einen Arbeitsvertrag, einen Werkvertrag oder eine statutarische Beschäftigung verbunden sind**, es sei denn, sie können nachweisen, dass die Leistungen der unterschiedlichen Aktivitäten sich in ihrer Art deutlich unterscheiden. Diese Regelung kann ebenso wenig mit der besonderen Befreiungsregelung für ehrenamtliche Mitarbeiter für ähnliche Leistungen kombiniert werden, auch nicht dann, wenn sie für verschiedene Auftraggeber erbracht werden.

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

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

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

Papierversion

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

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

- die Bezeichnung, der Name, Vorname und die ENSS des Verantwortlichen im Falle einer nichtrechtsfähigen Vereinigung und
- die Bezeichnung sowie die Unternehmensnummer im Falle eines Unternehmens.

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

Wenn der Künstler seine **Karte** über **eine Anwendung auf der Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/nl>)-Plattform** erhalten oder seine Wahl bezüglich des Übergangs zur elektronischen Leistungsübersicht bekannt gemacht hat, **muss er seine Leistungen auch auf der Plattform registrieren.**

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

Liegen die Karte und/oder Leistungsübersicht nicht vor oder sind die Angaben darauf unvollständig oder falsch oder muss der Künstler aufgrund seiner Anfrage auf dieser Plattform oder der Bekanntmachung seiner Wahl bezüglich des Übergangs zur elektronischen Leistungsübersicht seine Leistungen über Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/nl>) eingeben und werden die Leistungen nicht, unvollständig oder falsch auf der Plattform eingegeben, können der Künstler und sein Auftraggeber die kleine Entschädigungsregelung während des gesamten Kalenderjahres nicht nutzen. In diesem Fall ist der Künstler sozialversicherungspflichtig. Der Auftraggeber wird als Arbeitgeber betrachtet.

Die Künstlerkommission

Die Künstlerkommission wurde mit folgendem Ziel gegründet:

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

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

Die Künstlerkommission ist unter folgender Adresse erreichbar:

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

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

E-Mail: kunstenaaars@minsoc.fed.be

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

Künstler, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingestellt werden oder einfach nur gleichgestellt sind, unterliegen einer **vollständigen Beitragspflicht** zur Sozialen Sicherheit und sind von allen Regelungen abhängig, die für die Kategorie vorgesehen sind, der ihr Arbeitgeber unterliegt, ausgenommen der Regelungen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor.

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

Die zentralisierte Verwaltung beim Landesamt für den Jahresurlaub ist nicht anwendbar auf Künstler, die nicht der Gesetzgebung über den Jahresurlaub für den Privatsektor unterliegen (einschließlich der öffentlichen lokalen Verwaltungen).

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

Die im öffentlichen Sektor mit einem Arbeitsvertrag eingestellten oder gleichgestellten Künstler unterliegen stets der Gesetzgebung für Arbeitnehmer im Bereich der **Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten** (System des privaten Sektors). Wenn sie Künstler einstellen, müssen die öffentlichen Arbeitgeber für Künstler zur Absicherung gegen das Risiko von Arbeitsunfällen einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und für ihren Lohn einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % und einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % an den FEDRIS zahlen, sowie einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % für Arbeitsunfälle und einen Beitrag von 1 % für Berufskrankheiten.

Geschuldete Beiträge

? Künstler schulden den Lohnmäßigungsbeitrag soweit dieser Beitrag für die Arbeitgeberkategorie zu zahlen ist. Der Beitragssatz ist daher derselbe für Handarbeiter und Handarbeiterlehrlinge der Kategorie.

? Der Grundbeitrag BSF (**809 oder 811**) und der Sonderbeitrag BSF (**810**) und der Sonderbeitrag für soziale Sicherheit (**856**) sind nach den allgemeinen Regeln jedes Beitrags und je nach Kategorie des Arbeitgebers zu zahlen.

? Der Beitrag für Risikogruppen (**852**) und der Beitrag für vorübergehende Arbeitslosigkeit und ältere Arbeitnehmer (**859**) sind ggf. für Künstler zu zahlen, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden.

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

? Die Beiträge für Existenzsicherheitsfonds oder für den zweiten Pensionspfeiler werden in der Regel nicht für Künstler geschuldet, aber der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, für die von ihm gemeldeten Künstler in den Existenzsicherheitsfonds Beiträge zu zahlen. Für diesen Fall wird der Künstler als Geistesarbeiter betrachtet und die anwendbaren Codes sind **830, 831, 832 oder 835**.

! Künstler, die der Paritätischen Kommission für Vergnügungsbetriebe (**PK 304**) unterliegen, müssen stets den Beitrag für den Existenzsicherheitsfonds für Unterhaltungskünste der Flämischen Gemeinschaft zahlen, wenn sie sich im Anwendungsbereich dieses Fonds befinden.

Daher müssen für Künstler, die unter Kategorie 562 und 662 gemeldet werden, die PK 304 angegeben werden und die Beiträge 830 und 835 sind obligatorisch.

Ermäßigungen

Für Künstler ist eine spezielle Ermäßigung vorgesehen (siehe Ermäßigung Künstler (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/artists.html)). Diese Ermäßigung ist mit der strukturellen Ermäßigung und der „Maribel sozial“-Ermäßigung kumulierbar.

Meldung

In der DmFA werden Künstler im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ unter der Kategorie Arbeitgeber (keine spezifische Kategorie) mit folgenden spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **046** für Künstler ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden
- **047** für Künstler-Lehrlinge bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden

mit **Typ 1**, wenn Beiträge an das LJU zu überweisen sind oder Typ 0, wenn der Arbeitgeber nicht der Jahresurlaubsgesetzgebung des Privatsektors unterliegt.

Künstler, die im Rahmen eines Statuts von einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eingestellt werden, unterliegen weiter der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger gemäß den für statistische Personalmitglieder geltenden Regeln (**ANKZ 675**) und kommen für die oben erwähnten besonderen Situationen nicht in Betracht.

Im Block 90015 „Beschäftigung Arbeitnehmerzeile, im Feld 00053 „Statut des Arbeitnehmers“ ist außerdem anzugeben:

- **A1** für Künstler mit einem Arbeitsvertrag
- **A2** für Künstler, die, ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns im Auftrag einer natürlichen oder juristischen Person künstlerische Leistungen erbringen und/oder künstlerische Werke produzieren.

DIMONA

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

Lehrlinge - alternierende Ausbildung

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

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

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

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

Personen, die mit Lehr-, Praktikums- oder Schnupperarbeitsverträgen beschäftigt sind und diese Bedingungen nicht erfüllen, werden hinsichtlich der Anwendung des Sozialversicherungssystems von Beschäftigten nicht als Lehrlinge betrachtet. Sie muss mit einer erweiterten DIMONA-Meldung vom Typ ‚STG‘ (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/principaldata.htm) (**nicht beitragspflichtige Praktikanten**) (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/trainee.html>) für ihre Praktika im Rahmen einer Ausbildung zu bezahlter Arbeit) gemeldet werden.

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

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

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

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

Mit der 6. Staatsreform wurde die Zuständigkeit für die alternierende Ausbildung auf die Regionen übertragen. Weitere Informationen finden Sie auf den jeweiligen Websites der Regionen. Die Frage, ob Lohnempfänger der Sozialversicherung unterliegen oder nicht, bleibt jedoch eine föderale Zuständigkeit. Neue Ausbildungsformen sollten daher gegebenenfalls anhand der sechs Bedingungen für alternierendes Lernen geprüft werden.

Bei der Meldung ist bei den Angaben der Beschäftigungszeile der entsprechende Code im DmfA-Feld ‚Art Lehrling‘ (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/apprentice_type.html) anzugeben.

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

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

Unterrichtstage für Lehrlinge gelten als Arbeitstage.

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

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

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Lehrlingen **Beitragspflicht von Lehrlingen**

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

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

Die Sozialversicherungspflicht beschränkt sich auf:

- Regelung des Jahresurlaubs
- Arbeitsunfälle
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Lehrlinge sind befreit vom Lohnmäßigungsbeitrag, dem BSF-Sonderbeitrag (KGT 810), den Beiträgen für die Fonds für Existenzsicherheit (KGT 820, 830, 831, 832 oder 833) und für den zweiten Pensionspfeiler (KGT 825, 827, 835, 837), dem Beitrag für Risikogruppen (KGT 852).

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

Lehrlinge unterliegen allen Regelungen der sozialen Sicherheit, einschließlich des Lohnmäßigungsbeitrags. Der BSF-Sonderbeitrag ist ebenfalls zu zahlen, aber der Lehrling ist von den anderen oben angegebenen Beiträgen befreit.

Anm.: Lehrlinge, die unter den Kategorien 037, 112 oder 113 (Hauspersonal, Verwaltung von Gebäuden und Immobilienmakler) gemeldet werden, schulden jedoch den Beitrag für den zweiten Pensionspfeiler (Kennzahlen 825/835).

In der DmfA

Für Lehrlinge ist bei der Meldung Folgendes zu beachten:

- Bis zum Ende des Jahres, in dem der Lehrling 18 Jahre alt wird:
mit den Arbeitnehmerkennzahlen **035 Typ 1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) oder **439 Typ 0** und unter Angabe des Typs Lehrling in der Zone 00055;
- Ab dem 1. Januar des Jahres, in dem der Lehrling 19 Jahre alt wird:
mit den normalen Arbeitnehmerkennzahlen (**011, 012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 492, 494 oder 495**), aber unter Angabe eines Typs Lehrling in der Zone 00055, um sich von den anderen Arbeitnehmern zu unterscheiden.

Arbeitnehmer mit einem Berufseinarbeitungsvertrag bei juristischen Personen der Flämischen Gemeinschaft und der provinziellen und lokalen Verwaltungen

Die Flämische Gemeinschaft hat für eine Reihe juristischer Personen die Möglichkeit vorgesehen, Berufseinarbeitungsverträge abzuschließen. Die provinziellen und lokalen Verwaltungen haben die gleiche Möglichkeit. Arbeitnehmer, die in diesem Rahmen beim LSS als Lehrlinge gemeldet werden (falls die 6 Bedingungen der alternierenden Ausbildung für das ab 01.07.2015 beginnende Vertragspersonal erfüllt werden).

In Bezug auf die Sozialversicherungspflicht gilt für diese Arbeitnehmer die Urlaubsregelung der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, und sie unterliegen der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung auf der Grundlage der Gesetzgebung, die für die vom Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer gilt.

Konkret werden die Arbeitnehmer mit Berufseinarbeitungsvertrag im öffentlichen Sektor wie folgt angegeben:

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

ANKZ **035** (Arbeiter) oder **439** (Angestellte) mit Typ **0** unter Angabe von Code 1 in der Zone 00055 „Typ Lehrling“.

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

Ungeachtet der Kategorie des Arbeitgebers:

ANKZ **015** (Arbeiter) oder **495** (Angestellte) wie für normale vertragliche Arbeitnehmer unter Angabe von Code 1 in der Zone 00055 „Typ Lehrling“.

Praktikanten

Einfache Praktika

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

Es wird zwischen **Ausbildungsverträgen** und **Arbeitsverträgen** unterschieden.

Wenn die Praktikumsvereinbarung auf das Sammeln praktischer Erfahrungen im Rahmen einer Ausbildung abzielt, kann man kaum von einer Arbeitsleistung sprechen und es handelt sich um eine **Ausbildungsvereinbarung**. Ob die Leistung Teil eines obligatorischen Lernprogramms ist oder nicht, kann ein wichtiges Element bei der Entscheidung sein, ob es sich um einen Ausbildungs- oder einen Arbeitsvertrag handelt.

Erfüllen die Praktikanten den **Begriff «Lehrling** (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>)“ im **Rahmen der alternierenden Ausbildung**, unterliegen sie der Sozialversicherung der Arbeitnehmer.

Wenn das Praktikum eher das Erbringen von Arbeitsleistungen bezweckt, wird davon ausgegangen, dass sie mit einem **Arbeitsvertrag** arbeiten und sind diese Aktivitäten **immer beitragspflichtig**. In diesem Sinne gilt jeder Vertrag, der mit einem Studenten abgeschlossen wird, als „Studentenvertrag“.

Meldung von kleinen Statuten (nicht-sozialversicherungspflichtige Praktika)

Das Gesetz vom 21. Dezember 2018 (B. S. vom 17. Januar 2019) regelt eine generalisierte Versicherbarkeit für Arbeitsunfälle von **nicht-sozialversicherungspflichtigen Praktikanten**.

Das Arbeitsunfallrecht gilt für alle Arbeitsleistungen, die im Rahmen der Ausbildung für eine bezahlte Beschäftigung erbracht werden (d. h. nicht im Rahmen der persönlichen Entwicklung oder von Freizeitaktivitäten), **mit Ausnahme von Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb eines gesetzlichen Rahmens** organisiert werden. Dies gilt sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor. Auf Wunsch von Fedris ist ein System der besonderen Erklärung für Praktikanten vorgesehen, die nicht in die DmfA aufgenommen werden sollen.

Für diese Praktikanten sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Das LSS fungiert als Operator, der die Daten sammelt und die notwendigen Informationen weitergibt. Da es sich hierbei um eine Verpflichtung im Rahmen der Arbeitsunfallversicherung handelt, wird der Versicherer im Falle falscher oder fehlender Meldungen tätig.

Praktikanten ‚kleine Statuten‘ werden nur **über eine ‚erweiterte‘ Dimona** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nssodimona/trainees.html) gemeldet.

Praktikum, das Zugang zu bestimmten freien Berufen verschafft

Praktikanten in freien Berufen sollten nur dann gemeldet werden, wenn es den Anschein hat, dass das Praktikum in Ausführung eines Arbeitsvertrags absolviert wird. In der Regel sind jedoch die Absolventen von Praktika, die durch die Vorschriften über den Zugang zu bestimmten **freien Berufen** (z. B. Rechtsanwälte, Gerichtsvollzieher, Architekten usw.) vorgeschrieben sind, nicht an einen Arbeitsvertrag gebunden.

Sie fallen jedoch nie unter die Regelung der „kleinen Statuten“.

Zusätzliche Informationen DmfA - Kleine Statuten

Nicht beitragspflichtige Praktikanten werden nicht in der DmfA angegeben.

Nur in der MSR müssen die folgenden Codes angegeben werden:

- **848** - Personen-Arbeiter, die im Rahmen der Ausbildung für entlohnte Arbeit arbeiten, jedoch nicht sind;
- **849** - Personen-Angestellte, die im Rahmen der Ausbildung für entlohnte Arbeit arbeiten, jedoch nicht sind;

Jugendliche mit einem Arbeitsvertrag

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

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

Jugendliche (< 19 Jahre) können mit einem Ausbildungsvertrag beschäftigt werden. Wenn alle sechs Kriterien für die alternierende Ausbildung erfüllt sind, werden sie als Lehrling (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>) betrachtet.

Bevollmächtigter von Vereinigungen

Es handelt sich um Personen, deren wichtigste Aufgabe die tägliche Verwaltung oder Leitung von Vereinen oder Organisationen ist. Sie müssen für diese Leistungen ein anderes Gehalt als Kost und Logis erhalten.

In diesem Fall sind nur die Vereine oder Organisationen gemeint, die keine industriellen oder Handelsaktivitäten durchführen und auch nicht danach streben, ihren Mitgliedern irgendeinen Sachvorteil zu beschaffen. Im Allgemeinen entsprechen diesen Bedingungen: Krankenkassen, Verbände und Landesverbände, die zur Erbringung von Leistungen freiwilliger und Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität zugelassen und bevollmächtigt sind, die Organisationen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Selbstständigen, einige Genossenschaften und VoG.

Mandatsträger von Gesellschaften

Die Verwalter von Gesellschaften (Aktiengesellschaft - AG, Gesellschaft mit beschränkter Haftung - GmbH oder Genossenschaft - Gen.) können ihr Mandat nur unter dem Status des Selbstständigen ausüben. Sie können in dieser Eigenschaft nicht durch einen Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft verbunden sein. Es ist allerdings möglich, gleichzeitig eine Aktivität als Verwalter und als Lohnempfänger auszuüben, wenn ein deutlicher Unterschied zwischen beiden Aktivitäten besteht. Die Tatsache, dass man dem Lohnempfängersystem unterliegt, befreit den Arbeitnehmer nicht von allen Verpflichtungen in Bezug auf das Sozialstatut von Selbstständigen.

Wenn die Art eines Arbeitsverhältnisses unklar ist, können sich die Parteien dieses Arbeitsverhältnisses damit an die Administrative Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses wenden, die innerhalb des FÖD Soziale Sicherheit eingerichtet wurde.



(<https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/nl/index.htm>)

Heimarbeiter

Es handelt sich um Personen, die an einem Ort, den sie selbst wählen, Rohstoffe oder Zwischenprodukte bearbeiten, die ein oder verschiedene Händler ihnen anvertraut haben. Diese Erweiterung der Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit gilt nur für manuelle Arbeit. Das heißt, dass Sie Personen, die intellektuelle Heimarbeit durchführen (beispielsweise Übersetzen, Schreibarbeiten usw.), nur dann beim LSS melden müssen, wenn sie in Erfüllung eines Arbeitsvertrags arbeiten.

Wenn der Heimarbeiter selbst Arbeitnehmer einstellt, um ihm zu helfen, gibt es zwei Möglichkeiten.

- Wenn der Heimarbeiter normalerweise nicht mehr als vier Hilfsarbeiter hat, unterliegen er und seine Hilfsarbeiter dem System der Lohnempfänger. Er muss seinem Auftraggeber die benötigten Informationen zur Verfügung stellen, so dass dieser den Verpflichtungen für sie in Bezug auf das LSS nachkommen kann.
- Wenn der Heimarbeiter jedoch normalerweise mehr als vier Hilfsarbeiter beschäftigt, ist er ein Auftragnehmer von Arbeit und deshalb ein Selbstständiger. In Bezug auf seine Hilfsarbeiter hat er die Eigenschaft eines Arbeitgebers. Er muss sie als Arbeiter beim LSS melden.

Weil nicht immer bekannt ist, an welchen Tagen Heimarbeiter tatsächlich arbeiten, akzeptiert das LSS, dass für sie die Anzahl der Arbeitstage aufgrund desselben Kriteriums wie in der Arbeitslosengesetzgebung festgelegt wird. In diesem Fall wird deshalb der Quartalslohn durch 1/26 des Betrags des garantierten, durchschnittlichen, monatlichen Mindesteinkommens geteilt. Erhält man keine komplette Zahl, wird auf die höhere Einheit aufgerundet. Wenn die auf diese Weise erhaltene Tageszahl jedoch die Zahl der

Kalendertage (mit Ausnahme von Sonntagen) des Quartals überschreitet, bleibt die Zahl der Arbeitstage auf diese letzte Anzahl begrenzt.

Das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen beträgt derzeit **1.994,18 EUR** (ab **1. November 2023**).

Frühere Beträge:

- 1.806,16 EUR vom 1. April 2022 bis zum 30. April 2022;
- 1.806,16 EUR vom 1. April 2022 bis zum 30. April 2022;
- 1.879,13 EUR vom 1. August bis zum 31. Oktober 2022
- 1.916,70 EUR vom 1. November 2022 bis 30. November 2022
- 1.954,99 EUR vom 1. Dezember 2022 bis 31. Oktober 2023.

Personenbeförderer

Es handelt sich um Personen, die im Auftrag eines Unternehmens eine Beförderung von Personen mit einem Fahrzeug durchführen, deren Halter sie nicht sind oder dessen Kauf durch den Unternehmer finanziert wird oder dessen Finanzierung durch den Unternehmer garantiert wird.

Unter ähnlichen Bedingungen arbeiten auch Personen, die für ein Unternehmen Dienste im Zusammenhang mit der Beförderung erbringen, mit der sie beauftragt wurden (z. B. Taxifahrer, die an eine Zentrale angeschlossen sind, die ihnen Aufträge gibt). Der Unternehmer oder das Unternehmen, der bzw. das die Beförderung anvertraut, ist der Arbeitgeber.

Die folgenden Taxifahrer und die sie beschäftigenden Unternehmer unterliegen jedoch nicht der Sozialversicherungspflicht:

- Taxifahrer, die Inhaber einer durch die zuständigen Behörde ausgestellten Betriebsgenehmigung für einen Taxidienst sind und die Halter des Fahrzeugs oder der Fahrzeuge sind, mit dem bzw. denen sie Handel treiben oder die darüber kraft eines Teilzahlungsvertrags verfügen, der nicht durch den Unternehmer finanziert wurde oder dessen Finanzierung nicht durch den Unternehmer garantiert ist;
- Taxifahrer, die Bevollmächtigte der Gesellschaft im Sinne von Artikel 3, § 1, Absatz vier, des K. E. Nr. 38 über das Sozialstatut der Selbstständigen sind, die mit dem Fahrzeug Handel treiben und über die Betriebsgenehmigung verfügen.

Mit „Taxifahrern“ sind die Fahrer von Fahrzeugen gemeint, die zu einem durch die zuständige Behörde bestimmten Taxidienst gehören.

Güter-/Warentransporteure

Es handelt sich um Personen, die die durch ein Unternehmen angeordnete Beförderung von Gütern durchführen, wenn die Beförderung mit einem Fahrzeug erfolgt, dessen Halter sie nicht sind oder dessen Kauf durch den Unternehmer finanziert wird oder dessen Finanzierung durch den Unternehmer garantiert wird. Der Unternehmer oder das Unternehmen, der bzw. das die Beförderung anvertraut, ist der Arbeitgeber.

Behinderte Arbeitnehmer und Auszubildende

Personen mit Behinderungen, Personen mit psychosozialen Behinderungen oder besonders schutzbedürftige Personen, die von der zuständigen Gemeinschaft oder Region anerkannt sind, gelten als normale Arbeitnehmer mit den normalen Beitragssätzen, es sei denn, es handelt sich um eine Beschäftigung in einer geschützten Werkstätte, einer sozialen Werkstätte oder einer Werkstätte für angepasste Arbeit, die der Paritätischen Kommission für geschützte Werkstätten, sozialen Werkstätten oder Werkstätten für angepasste Arbeit angehört. Auf den Lohn für die Leistung als Zielgruppenarbeitnehmer in einer geschützten Werkstätte, einer sozialen Werkstätte oder einer Werkstätte für angepasste Arbeit ist keine Lohnmäßigung (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html>) zu zahlen. Zu diesem Zweck wurde eine spezielle Arbeitnehmerkennzahl geschaffen.

Personen mit Behinderungen, Personen mit psychosozialen Behinderungen oder besonders schutzbedürftige Personen, die im Rahmen eines Ausbildungs-, Umschulungs- oder Berufsausbildungsvertrags arbeiten und nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, sind, was die Beitragspflicht betrifft:

- ab 1. Oktober 2017

- wenn sie diese Bedingungen für Lehrlinge - alternierende Ausbildung (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>) nicht erfüllen, sind sie nicht mehr beitragspflichtig (und darf für sie keine Meldung mehr gemacht werden).

Zusätzliche Informationen Dmfa

In der Dmfa werden Personen mit einer Behinderung, Personen mit einer psychosozialen Behinderung oder besonders schutzbedürftige Personen, die von der zuständigen Gemeinschaft oder Region anerkannt sind, in Block 90012 „Mitarbeiterzeile“ angegeben:

1° mit untenstehenden Codes, wenn sie in einer geschützten Werkstätte oder einer Werkstätte für angepasste Arbeit, die der paritätischen Kommission für geschützte Werkstätten, soziale Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit untersteht (Kategorie 073, 173, 273 oder 473), oder ab dem ersten Quartal 2023 in einer Werkstätte für angepasste Arbeit mit den Arbeitgeberkategorien 373 oder 673 oder einer Provinz- oder Kommunalverwaltung (Kategorie 750, 751, 752 oder 753) beschäftigt sind:

- **012 Typ 1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für Handarbeiter ohne Lohnmäßigung oder Lehrlinge ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden.
- **025 Typ 1** für Arbeiter **ohne Lohnmäßigung** oder für Lehrlinge mit Behinderung mit subventionierten Arbeitsverträgen
- **027 Typ 1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für junge Handarbeiter bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **035 Typ 1** (oder **0** für den öffentlichen Sektor) für junge Handarbeiterlehrlinge bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **485 Typ 0** für Angestellte ohne Lohnmäßigung, subventionierte Vertragsangestellte
- **487 Typ 0** für junge Angestellte bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden
- **492 Typ 0** für Angestellte ohne Lohnmäßigung oder Lehrlinge ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden

Sie sind vom Lohnmäßigungsbeitrag befreit und haben gegebenenfalls Anspruch auf eine erhöhte strukturelle Ermäßigung

2° mit den normalen Arbeitnehmerkennzahlen, wenn sie von anderen Kategorien von Arbeitgebern beschäftigt werden.

Studenten

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

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

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

Gemeinsam mit seinem Arbeitgeber muss er dann keine normalen Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sondern nur einen „Solidaritätsbeitrag“ (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/students.html) leisten.

Für 2023 und 2024 wird das jährliche Stundenkontingent auf 600 Stunden angehoben.

Der Arbeitgeber, der eine Person beim LSS unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags melden möchte, muss sich vergewissern, dass die betreffende Person tatsächlich Student ist. Er kann dies mit allen Mitteln tun, jedoch wird eine bloße Erklärung des Studenten oder die Vorlage (einer Kopie) des Studentenausweises vom LSS nicht als ausreichender Nachweis betrachtet werden. Ein(e) (Kopie eine(r)(s)) Nachweis(es)/Bestätigung der Einschreibung an einer (Hoch-)Schule oder Universität für das laufende Schuljahr oder akademische Jahr reicht jedoch aus. Der Arbeitgeber muss diese Angaben nicht sofort an das LSS melden, aber im Streitfall muss er als Arbeitgeber nachweisen können, dass es sich tatsächlich um einen Studenten handelt.

Der Studentenvertrag

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

Ein Student kann einen Studentenvertrag abschließen, wenn er

- entweder einer Ausbildung im **Vollzeitunterricht**,
- oder im **Teilzeitunterricht** oder einer Ausbildung mit **begrenztem Unterricht** folgt, im System der „**alternierenden Ausbildung**“, und kumulativ die folgenden Bedingungen erfüllt:
 - das befolgte Bildungssystem besteht einerseits aus einer theoretischen Ausbildung in einer Bildungseinrichtung oder einem Ausbildungszentrum, das von der zuständigen Behörde eingerichtet, subventioniert oder anerkannt ist, und andererseits aus einer praktischen Ausbildung in einem Betrieb (dies betrifft sowohl beitragspflichtige als auch nicht beitragspflichtige Schüler, die eine alternierende Ausbildung absolvieren);
 - der Studentenvertrag wird mit einem anderen Arbeitgeber geschlossen als dem, bei dem er sein Betriebspraktikum absolviert; dieser Vorbehalt gilt nicht für die Sommermonate (Juli und August), so dass der Jugendliche auch einen Ferienjob bei seinem Praktikumsgeber machen kann;
 - die Leistung als Student findet außerhalb der Zeiten statt, in denen der Student seine theoretische Ausbildung absolvieren oder am Arbeitsplatz anwesend sein muss;
 - der Student bezieht keine Arbeitslosenunterstützung oder Eingliederungsentschädigung.

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

Achtung!

- Es geht also nur um von den Gemeinschaften anerkannte Studiengänge.
- Die übrigen Personen, die Unterricht mit begrenztem Lehrplan oder in der Abendschule besuchen, können keinen Studentenvertrag abschließen.
- Ein Student, der ununterbrochen mehr als 12 Monate bei demselben Arbeitgeber arbeitet, kann keinen Studentenvertrag abschließen, unabhängig davon, ob dies innerhalb desselben Kalenderjahres geschieht oder nicht. Ein ununterbrochener Zeitraum von 12 Monaten bedeutet eine einjährige Vereinbarung oder aufeinanderfolgende Vereinbarungen, die zusammen ein Jahr umfassen. So hindert nichts einen Arbeitgeber daran, ein und denselben Studenten während mehrerer aufeinander folgender Jahre zu beschäftigen, solange zwischen den verschiedenen Verträgen eine tatsächliche Unterbrechung liegt.

Auf Basis eines unterzeichneten Studentenvertrags teilt der Arbeitgeber per Dimona (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/studentdimona.htm) die Anzahl der Stunden mit, an denen er den Studenten beschäftigen wird (= geplante Stunden).

Beendigung des Studiums

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

Kontingent von 600 Stunden

Die Stunden werden pro Kalenderjahr gezählt und können frei über das Kalenderjahr verteilt werden. Das bedeutet, dass der Zähler zu Beginn eines jeden neuen Kalenderjahres auf 600 verbleibende Stunden gesetzt wird. Auf der Grundlage der in Dimona gemeldeten Stunden wird die Zahl der verbleibenden Stunden angepasst.

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

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

Der Solidaritätsbeitrag wird nur auf die ersten 600 Stunden angewendet, die in der Dimona mit dem Arbeitnehmerart ‚STU‘ angegeben sind. Die Anzahl der gemeldeten Stunden zum Zeitpunkt der Durchführung der Dimona (wenn auf Basis der eingereichten Quartalsmeldung das Kontingent angepasst wird) ist für die Berechnung des Kontingents entscheidend, und nicht das Beschäftigungsdatum an sich.

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

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

wird.

Kontingentüberschreitung

Bei Überschreitung des Kontingents werden ab der 601. Stunde Sozialversicherungsbeiträge fällig.

Maßnahme im Pflegesektor

Neutralisierung der Kontingentstunden (475 bis 2022, 600 ab 2023) für Pflegedienste

Auch für das 3. und 4. Quartal 2022 ist eine vollständige Neutralisierung der von einem Studenten im **Pflegesektor** geleisteten Stunden vorgesehen, einschließlich der Stunden, die er als **Zeitarbeitskraft bei Nutzern** in **diesen Sektoren** geleistet hat. Diese Stunden werden nicht auf die Quote von 475 Stunden für das Jahr 2022 angerechnet.

Die Neutralisierung von Studentenstunden im Gesundheitswesen für das Kontingent von 600 Stunden (ab 2023) wird für Q1 2023 verlängert.

Der Begriff „Leistungen im Pflegesektor“ bezieht sich auf Leistungen in den folgenden Bereichen:

- PK 318 (Familien- und Seniorenhilfsdienste - Arbeitgeberkategorien 211 und 611)
- PK 319 (Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden - Arbeitgeberkategorien 062, 162, 462 und 962)
- PK 330 (Gesundheitseinrichtungen und -dienste - Arbeitgeberkategorien 025, 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 und 911)
- PK 331 (Flämischer Wohlfahrts- und Gesundheitssektor - Arbeitgeberkategorien 122 und 322)
- PK 332 (Französisch- und deutschsprachiger Wohlfahrts- und Gesundheitssektor - Arbeitgeberkategorien 022 und 222)
- die privaten und öffentlichen Einrichtungen oder Dienste, die mit der Betreuung von COVID-19-Impfzentren betraut wurden, für alle Tätigkeiten, die mit der Betreuung von Impfzentren zusammenhängen
- die privaten und öffentlichen Einrichtungen oder Dienste, die mit der Kontaktrückverfolgung im Zusammenhang mit dem Coronavirus COVID-19 beauftragt sind
- Öffentliche Pflegeeinrichtungen für ihre Tätigkeiten mit folgenden NACE-Codes:

Einrichtungen und Dienste mit folgenden NACE-Codes:

- 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
- 86901 - Tätigkeiten von medizinischen Labors
- 86903 - Krankenbeförderung
- 86904 - Tätigkeiten im Bereich der geistigen Gesundheit, mit Ausnahme von psychiatrischen Krankenhäusern und Pflegeheimen
- 86905 - Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
- 86906 - Pfl egetätigkeiten
- 86909 - Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
- 87101 - Tätigkeiten von Alten- und Pflegeheimen
- 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)
- 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, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88104 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließlich 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, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88992 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88993 - Ambulante Hilfe für Drogen- und Alkoholabhängige
- 88994 - Jugendhilfsdienste ohne Unterbringung
- 88996 - Allgemeine Sozialdienste ohne Unterbringung
- 88999 - Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung

Zu den „Leistungen im Pflegesektor“ gehören auch die Leistungen nach PK 322 (Zeitarbeit und anerkannte Unternehmen, die gemeinnützige Arbeiten oder Dienstleistungen erbringen), sofern der Zeitarbeitnehmer bei einem Entleiher beschäftigt ist, der zu einem der oben genannten Sektoren gehört.

Praktisch bedeutet dies, dass in Bezug auf die Leistungen in diesen Sektoren von Studenten, die im Rahmen eines Studentenvertrags beschäftigt werden können, auch wenn ihre Quote bereits ausgeschöpft ist, weil ihre Stunden bereits vollständig reserviert sind, dennoch der Solidaritätsbeitrag **für Leistungen in diesen Sektoren** angewandt werden kann.

Der Online-Zähler, an dem die Anzahl der in der Quote verbleibenden Stunden abgelesen werden kann, wurde angepasst.

Die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer bei einem Nutzer, der einem dieser Sektoren angehört, wird einer Beschäftigung in diesem Sektor gleichgestellt. Die geleisteten Stunden werden nicht in den Zähler aufgenommen, um festzustellen, ob die Obergrenze von 600 Stunden erreicht wurde.

Die Anwendung student@work

Die Studierenden können die Anzahl der verbleibenden Stunden (= die Anzahl der Stunden, die sie noch an Solidaritätsbeiträgen arbeiten können) über die Webanwendung (<https://www.studentatwork.be>) student@work auf der Website www.studentatwork.be (<http://www.studentatwork.be>) einsehen. Außerdem können die Studierenden eine Bescheinigung mit der Anzahl der verbleibenden Stunden ausdrucken oder per E-Mail versenden. Diese Bescheinigung enthält auch einen Zugangscode, der es dem Arbeitgeber ermöglicht, die Studentenquote über die Webanwendung student@work (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/studentatwork/index.htm) abzufragen, die in der gesicherten Umgebung des Portals der sozialen Sicherheit verfügbar ist. Dieser Zugangscode bleibt in dem Monat, in dem die Bescheinigung erstellt wurde, und in den folgenden zwei Monaten gültig.

Kombination mit anderen Beschäftigungen

- ein studentischer Arbeitnehmer, der eine Arbeit als Student mit Solidaritätsbeitrag (Dimona-Typ „STU“) leistet, kann seine Leistung als Student mit seiner Leistung Artikel 17 (soziokultureller Sektor und Sport (</channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html>), Dimona-Typ „O17“, „S17“ und „T17“) kombinieren, aber die Stunden, die er als Artikel 17 leistet, sind auf 190 Stunden pro Jahr begrenzt, unabhängig von dem Sektor, in dem er arbeitet; die vierteljährlichen Quoten müssen ebenfalls eingehalten werden
 - wenn eine Person zunächst Stunden im Rahmen von Artikel 17 leistet und die zulässige Quote von 190 Stunden im Rahmen der Kumulierung Student - Artikel 17 überschreitet und anschließend als Student mit Solidaritätsbeitrag leistet, werden die überschüssigen Stunden von seiner Studentenquote von 600 Stunden abgezogen.
- als Gelegenheitsarbeiter im Gaststättengewerbe (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_horeca.html): ein Student kann 600 Stunden unter Anwendung des Solidaritätsbeitrags für Studenten und 50 Tage als

Gelegenheitsarbeiter im Gaststättengewerbe arbeiten) . Für die als Student geleisteten Arbeitsstunden - im Gaststättengewerbe oder in einem anderen Sektor - wird der Solidaritätsbeitrag auf der Grundlage des Reallohns oder der Tagespauschale mit Trinkgeld (nur für Arbeiter) berechnet, nicht auf der Grundlage der Gelegenheitsarbeit im Gaststättengewerbe. Für als Gelegenheitsarbeiter im Gaststättengewerbe geleistete Tage werden die normalen Beitragssätze auf der Grundlage eines niedrigeren Stunden- oder Tagespauschalsatzes (*occasionalshoreca-nl_7*) berechnet. Für die Stunden als Student sollte in Dimona als Mitarbeitertyp „STU“ und für die Tage als Gelegenheitsarbeiter „EXT“ verwendet werden.

- als Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionalshorticulture.html>): Ein Student kann zusätzlich zu seinen 600 Stunden Studentenarbeit ~~65 Tage~~ als Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau arbeiten und ~~eventuell weitere 35 Tage~~ als Gelegenheitsarbeiter im Zichorie-Anbau oder in der Pilzzucht). Die Stunden im Rahmen des Solidaritätsbeitrags haben keinen Einfluss auf die Quote der Gelegenheitsarbeit (</channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionalshorticulture.html>), aber die mit den beiden Statuten verbundenen Leistungen können nicht kombiniert werden. Für die Tage, die als Student (in der Landwirtschaft, im Gartenbau oder in einem anderen Sektor) geleistet werden, wird der Solidaritätsbeitrag auf der Grundlage des Reallohns und nicht auf der Grundlage des Pauschalbetrags für gelegentliche landwirtschaftliche und gärtnerische Arbeiten berechnet. Studenten können auch als Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau für ~~maximal 65 Tage~~ arbeiten, ~~eventuell mit 35 zusätzlichen Tagen~~ im Zichorie-Anbau, wobei die normalen Beitragssätze auf der Grundlage der jeweiligen Tagespauschale Landwirtschaft oder Gartenbau berechnet werden. Für die Stunden als Student sollte in Dimona als Arbeitnehmertyp „STU“ und für die Tage in Landwirtschaft und Gartenbau „EXT“ verwendet werden.

Ärzte in Ausbildung

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

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

Zusätzliche Informationen Dmfa - Ärzte in Ausbildung

Die Unterwerfung der Ärzte in Ausbildung ist auf folgende Systeme beschränkt

- Krankheit und Invalidität - Gesundheitsfürsorge und Entschädigungen
- Berufskrankheiten (nach dem System, das in der Pflegeeinrichtung gilt, in der die Facharztausbildung absolviert wird)
- Arbeitsunfälle (nach dem System, das in der Pflegeeinrichtung gilt, in der die Facharztausbildung absolviert wird)

Sie sind vom Beitrag auf das doppelte Urlaubsgeld, dem Sonderbeitrag BFS (ANKZ 810), dem Sonderbeitrag für Arbeitslosigkeit (1,69 %, ANKZ 855), dem Beitrag für Risikogruppen (ANKZ 852) und dem Beitrag für die Beratung und Betreuung von Arbeitslosen (WNKGT 854) ausgeschlossen. Sie sind vom Beitrag zum Fonds für Existenzsicherheit (ANKZ 830) befreit, sofern es sich um Risikogruppen handelt.

Fachärzte in der Ausbildung sind in Block 90012 (Arbeitnehmerzeile) anzugeben durch

- Kategorie **072** für Pflegeeinrichtungen im privaten Sektor
- Kategorie **272** für die Pflegeeinrichtungen des öffentlichen Sektors, die für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten beitragspflichtig sind
- Kategorie **372** für die Pflegeeinrichtungen des öffentlichen Sektors, die nicht beitragspflichtig für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind
- Kategorie **772** für die Pflegeeinrichtungen der provinziellen und lokalen Verwaltungen

und mit der Arbeitnehmerkennzahl **495** Typ 0.

Ärzte in Ausbildung zum Hausarzt werden von einem der beiden Koordinierungszentren für die Ausbildung in der Allgemeinmedizin (NI oder Fr) unter der Arbeitgeberkategorie **072** angegeben.

Ärzte

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

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

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

Stipendiaten

Dies betrifft:

- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium, das in Anwendung der Steuergesetzgebung von Steuern befreit ist, und Berechtigte für ein Postdoktorandenstipendium, sofern diese Stipendien entweder durch eine von Privatpersonen eingerichtete universitäre Einrichtung oder durch eine universitäre Einrichtung einer Gemeinschaft bewilligt werden. Für beide Typen von Anstalten gilt, dass Artikel 1 des Erlasses der Französischen Gemeinschaft vom 05.09.1994 zur Regelung akademischer Studien und akademischer Grade oder Artikel 3 des Erlasses der Flämischen Gemeinschaft vom 12.06.1991 betreffs der Universitäten der Flämischen Gemeinschaft auf sie anwendbar sein muss.
- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium oder Postdoktorandenstipendium, das durch das Collège Interuniversitaire pour les Sciences du Management / Interuniversitair College voor Doctorale Studiën in de Managementwetenschappen vergeben wird;
- Forschungspraktikanten und Aspiranten des Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung und Berechtigte für ein besonderes Doktorandenstipendium oder ein Postdoktorandenstipendium, das durch diesen Fonds vergeben wird;
- Berechtigte für einen Forschungsauftrag seitens des Vlaams Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch Onderzoek in de Industrie;
- Berechtigte für ein Spezialisationsstipendium, Forschungsstipendium oder Reisestipendium, das durch das Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek in de Nijverheid en de Landbouw (Institut zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung in Industrie und Landwirtschaft) oder seine Rechtsnachfolger gewährt wird Für diese Kategorie ist die Unterwerfung nicht erforderlich, wenn sie aufgrund einer anderen Berufstätigkeit als Lohnempfänger unter das Gesetz fallen (1994 hat das Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen die Tätigkeiten des IWONL übernommen);
- Berechtigte für ein Doktorandenstipendium oder ein Postdoktorandenstipendium, das in Anwendung der Steuergesetzgebung von der Steuer befreit ist und vergeben wird durch:
 - Generalarchiv des Königreichs Belgien und Staatsarchive in den Provinzen;
 - Königliche Bibliothek von Belgien;
 - Belgisches Institut für Raumforschung;
 - Königliches Naturwissenschaftliches Institut von Belgien;
 - Königliches Institut für das Kunsterbe;
 - Königliches Meteorologisches Institut von Belgien;
 - Königliches Museum für Zentralafrika;
 - Königliche Museen für Kunst und Geschichte;
 - Forschungs- und Studienzentrum für die Geschichte des Zweiten Weltkriegs;
 - Königliche Museen für Schöne Künste von Belgien;
 - Königliche Sternwarte von Belgien;
 - Belgischer Geologischer Dienst;
 - Zentrum für Agrarwissenschaftliche Forschung von Gembloux;
 - Zentrum für Agrarwissenschaftliche Forschung von Gent;
 - Zentrum für Agrarwirtschaft;
 - Nationaler botanischer Garten von Belgien;
 - Königliches Museum der Armee und Kriegsgeschichte;
 - Landesinstitut für Kriminalistik;
 - Sciensano.

Für jede dieser Kategorien ist das genannte Institut oder die genannte Einrichtung der Arbeitgeber. Personen, die Anspruch auf andere Stipendien haben, werden nur beim LSS gemeldet, wenn sie für ihre Leistungen durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Weil sie dem Sozialversicherungsgesetz für Arbeitnehmer unterliegen, können diese Stipendiaten nicht mehr mit einem Studentenvertrag beschäftigt werden.

Zusätzliche Informationen DmfA - Ausländische Stipendiaten **Ausländische Stipendiaten**

Die Berechtigten für ein Doktoranden- oder Postdoktorandenstipendium, die nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung des Rates der Europäischen Union fallen oder nicht in den Anwendungsbereich eines durch Belgien mit einem Drittland abgeschlossenen Vertrages über die soziale Sicherheit fallen, sind begrenzt beitragspflichtig.

Ihre Beitragspflicht beschränkt sich auf folgende Regelungen:

- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege)
- Jahresurlaub
- Arbeitsunfälle
- Berufskrankheiten

Ihre Arbeitgeber schulden den Lohnmäßigungsbeitrag für die Kategorien, in denen er zu zahlen ist.

Im öffentlichen Sektor fallen die Stipendiaten in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unter die Gesetzgebung für Arbeitnehmer (Regelung des privaten Sektors).

Für diese Stipendiaten müssen die öffentlichen Arbeitgeber zur Absicherung gegen dieses Risiko einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % an den FEDRIS zahlen, sowie einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % für Arbeitsunfälle und einen Beitrag von 1 % für Berufskrankheiten.

Diese ausländischen Stipendiaten, die ein (Post-)Promotionsstipendium erhalten und aus einem Land außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums kommen, das kein Abkommen mit Belgien geschlossen hat, sind in Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben:

- Mit spezifischer Arbeitnehmerkennzahl **498 Typ 0** für diejenigen, die die Urlaubsregelung **des privaten Sektors haben**
- Mit spezifischer Arbeitnehmerkennzahl **489 Typ 0** für diejenigen, die nicht die Urlaubsregelung **des privaten Sektors haben**

Zusätzliche Informationen DmfA - Stipendiaten

Stipendiaten

Die Stipendiaten mit Anspruch auf eine Doktoratsbörse oder Postdoktoratsbörse, die bei einem der vorgenannten Arbeitgeber beschäftigt sind, sind allen Regelungen unterworfen, die für die Kategorie vorgesehen sind, zu der der Arbeitgeber gehört, ausgenommen der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsregelungen im öffentlichen Sektor.

Ihre Arbeitgeber schulden den Lohnmäßigungsbeitrag für die Kategorien, in denen er zu zahlen ist.

Im öffentlichen Sektor fallen die Stipendiaten in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unter die Gesetzgebung für Arbeitnehmer (Regelung des privaten Sektors).

Für diese Stipendiaten müssen die öffentlichen Arbeitgeber zur Absicherung gegen dieses Risiko einen Versicherungsvertrag mit einer anerkannten Versicherungsgesellschaft abschließen und einen Arbeitgeberbeitrag von 0,30 % an den FEDRIS zahlen, sowie einen besonderen Arbeitgeberbeitrag von 0,02 % für Arbeitsunfälle und einen Beitrag von 1 % für Berufskrankheiten.

Ab dem 2. Quartal 2020 werden diese Stipendiaten im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl **488 Typ 0** angegeben.

Tageseltern ‚sui generis‘

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

Der Dienst für Pflegefamilien sollte von der zuständigen Einrichtung anerkannt sein laut

- Erlass vom 27. Februar 2003 der Regierung der Französischsprachigen Gemeinschaft über die allgemeine Regelung von Tageseltern oder
- dem Erlass der Flämischen Regierung vom 9. Mai 2014 über die Verfahren für die Beantragung und Zuweisung der Genehmigung und Subventionen für die Familien- und Gruppenbetreuung von Babys und Kleinkindern oder

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

Der anerkannte Betreuungsdienst gilt als Arbeitgeber des Tageselternteils.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Tageseltern

Diese ausländischen Stipendiaten werden in der DmfA im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit der spezifischen Arbeitnehmerkennzahl **497 Typ 0** angegeben.

Ihre Beiträge (

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/childsitter.html>) werden auf eine besondere Art berechnet.

Ab 1/2015 müssen Tageseltern, die im Rahmen des Pilotprojekts eingestellt werden, das durch das KAA vom 22.12.2014 innerhalb der PK 331 vorgesehen ist, mit Arbeitnehmerkennzahl **495 Typ 0** und Statut „D1“ im Feld 00053 von Block 90015 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile“ als normale Arbeitnehmer angegeben werden.

Ab 1/2018 müssen Tageseltern, die im Rahmen des im Erlass der Regierung der Französischen Gemeinschaft vom 20. Dezember 2017 zur Genehmigung des Anhangs Nr. 9 zum Verwaltungsvertrag für das „Office de la Naissance et de l'Enfance“ 2013-2018 vorgesehenen Pilotprojekts eingestellt werden, als reguläre Arbeitnehmer mit der Arbeitnehmerkennzahl **495 Typ 0** und dem Status „D2“ im Feld 00053 des Blocks 90015 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile“ gemeldet werden.

Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

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

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

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

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

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

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

Beim Verlust der Eigenschaft als statutarisches Personalmitglied gilt für die soziale Sicherheit eine spezifische Maßnahmenregularisierung ‚Entlassung statutarischer Arbeitnehmer (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/dismisssal_publicsector.html)‘.

Zusätzliche Informationen DmfA - Statutarisches Personal des öffentlichen Sektors

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

- **675**: wenn sie nur Beiträge an die Krankenversicherung zahlen müssen
Ab dem ersten Quartal 2015 ist der Sonderbeitrag von 1,40 % für statutarische Personalmitglieder in den

Arbeitgebergrundbeiträgen enthalten

- **676:** im Ausland niedergelassene statutarische Arbeitnehmer
- **677:** Praktikanten im Hinblick auf eine unbefristete Anstellung im Rahmen der Urlaubsregelung des privaten Sektors, die bei den provinziellen und lokalen Verwaltungen beschäftigt sind
- **690:** fest angestellte Ärzte, die von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit und pensionsversicherungspflichtig sind

Aushilfskräfte

Aushilfskräfte sind Personen, die ein anerkanntes Unternehmen für Aushilfsarbeit einstellt, um ihnen eine Stelle bei einem Dritten (dem Entleiher) zu vermitteln. Das Unternehmen für Aushilfsarbeit ist in diesem Fall der Arbeitgeber.

Trotzdem ist der Entleiher in folgenden Fällen selbst Arbeitgeber:

- Wenn er die Aushilfskraft weiter beschäftigt, nachdem ihn das Unternehmen für Aushilfsarbeit über seine Entscheidung in Kenntnis gesetzt hat, diesen Arbeitnehmer zurückzuziehen;
- wenn er die Aushilfskraft mit einer Arbeit betraut, die keine zugelassene zeitweilige Arbeit im Sinne des Gesetzes vom 24.07.1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit ist;
- wenn die Beschäftigung von Aushilfskräften für die Berufskategorie und den Geschäftszweig untersagt ist.

Ehegatten

Der Verwandtschafts- oder Verschwägerungsgrad zwischen den Parteien schließt für sich keinen Arbeitsvertrag aus. Das heißt, dass das LSS bei Ehepartnern akzeptiert, dass die eine Partei die andere als Arbeitnehmer meldet, selbstverständlich unter der Bedingung, dass sich aus den Fakten deutlich ergibt, dass zwischen beiden Parteien ein Autoritätsverhältnis vorliegt.

Seefischer

Die Meldung

Für Arbeitnehmer, die zur paritätischen Kommission für die Seefischerei gehören, können die DmfA- und Dimona-Meldungen nur noch über das Sociaal Secretariaat van de Kust vzw [Sozialsekretariat der Küste], Bayauxlaan 12 in 8300 Knokke-Heist vorgenommen werden.

Diese Regelung tritt am 01.04.2005 infolge der Bestimmungen des K. E. vom 17.02.2005 über die Zulassung einer Arbeitgeberorganisation in Ausführung des Gesetzes vom 03.05.2003 zur Regelung des Arbeitsvertrags für Schiffsdienst in der Seefischerei und zur Verbesserung des Sozialstatuts des Seefischers in Kraft.

Der Begriff Fahrttag

Die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage von Seefischern wird bestimmt, indem die im Hafen verbrachten Arbeitstage zu den Fahrttagen hinzugezählt werden.

Als ein Fahrttag gilt:

- die Anwesenheit auf dem Meer für mindestens vier Stunden im Laufe eines Kalendertags.
- die Seefahrt während einer Periode von mindestens 4 Stunden, die sich auf 2 aufeinanderfolgende Kalendertage erstrecken, ohne 4 Stunden pro Kalendertag zu erreichen
- die Ausfahrt für eine Periode von mehr als 4 Stunden, ohne 24 Stunden zu überschreiten; bei Überschreitung (auch um weniger als 4 Stunden) wird die Dauer der Überschreitung als neuer Fahrttag gezählt.

Die folgenden Beispiele dienen zur Veranschaulichung der Definition eines Fahrttags. Sie spiegeln nicht unbedingt die tatsächliche Situation wider. In den folgenden Beispielen wird jeweils angegeben, wann der Meerese Fischer den Hafen verlässt und wann er zurückfährt.

Beispiele

Beispiel 1:

Ausfahrt am 06. März um 10:25 Uhr, Rückfahrt am 07. März um 07:00 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 07. März um 09:20 Uhr, Rückfahrt am 08. März um 10:25 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)

Ausfahrt am 08. März um 11:50 Uhr, Rückfahrt am 09. März um 10:35 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 09. März um 12:35 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 03:50 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Summe: 5 Tage.

Beispiel 2:

Ausfahrt am 06. März um 10:25 Uhr, Rückfahrt am 10. März 3:50 Uhr: 4 Arbeitstage (3 x 24 Stunden + 17,25 Überschreitung)

Summe: 4 Tage.

Beispiel 3:

Ausfahrt am 06. März um 10:25 Uhr, Rückfahrt am 07. März um 07:00 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 07. März um 09:20 Uhr, Rückfahrt am 08. März um 10:25 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)

Ausfahrt am 08. März um 11:50 Uhr, Rückfahrt am 09. März um 10:35 Uhr: 1 Arbeitstag (> 4 Stunden aber < 24 Stunden)

Ausfahrt am 09. März um 12:35 Uhr, Rückfahrt am 10. März um 14:00 Uhr: 2 Arbeitstage (> 24 Stunden)

Summe: 6 Tage.

Berechnungsgrundlage

Die Sozialversicherungsbeiträge für Besatzungsmitglieder von Fischereifahrzeugen und Schiffslehrlinge im Sinne des Gesetzes vom 23. September 1931 über die Anwerbung von Seefischereipersonal werden auf der Grundlage von **pauschalen Tageslöhnen** (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_4-2023_N.xls) berechnet. Dies gilt unabhängig davon, ob sie einen festen Lohn erhalten oder ganz oder teilweise nach dem Fangergebnis bezahlt werden. Die letzte Anpassung aufgrund einer Indexüberschreitung gilt ab **1. Oktober 2023**.

Zusätzliche Informationen DmfA - Seefischer

In der DmfA wird die Mannschaft von Fischereifahrzeugen und Schiffsjungen, die an einen Arbeitsvertrag für Seefischerei gebunden sind und deren Beiträge anhand eines pauschalen Tageslohns berechnet werden, in Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ unter **Kategorie 019** mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **011** Typ 1 für die Mannschaft
- **022** Typ 1 für Schiffsjungen bis zum Ende des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden

Binnenschiffer

Ab **01.01.2016** müssen alle Arbeitnehmer, die in der Binnenschifffahrt arbeiten, direkt beim LSS angegeben werden. Die Ausgleichssonderkasse für Familienbeihilfen der Binnenschifffahrtsunternehmen (BK4) wird nämlich aufgelöst.

Es wird aber eine Übergangsperiode vorgesehen, in der die BK4 die Angelegenheiten der **zurückliegenden Quartale (vor 2016)** weiterhin bearbeitet. Die Angaben in Bezug auf diese Quartale müssen daher so schnell wie möglich und spätestens bis 30.05.2016 der BK4 übermittelt werden. Die Zahlungen sind an die BK4 bis spätestens am 15.06.2016 zu richten. Bei Fragen erhalten Sie Auskunft unter der Telefonnummer 03 221 02 88.

Die Beitragsberechnung verändert sich nicht. Das bedeutet, dass Arbeitgeber, die normalerweise ein oder mehrere Schiffe **für Rechnung von Dritten** betreiben, für ihr Personal aus der Binnenschifffahrt die Beiträge zu 22/25 des angegebenen Bruttolohns berechnen. Diese Arbeitnehmer werden deshalb unter einer gesonderten Arbeitgeberkategorie angegeben. Ab 01.01.2016 ist dies **Arbeitgeberkategorie 121**.

Ab dem 01. Januar 2021 wird diese Arbeitgeberkategorie aufgeteilt, sodass die Regelung für die folgenden Arbeitgeberkategorien gilt:

- **121**: Binnenschifffahrt + Passagierfahrt (40 Stunden) für Dritte
- **221**: Kanalarbeit + Passagierfahrt (38 Stunden) für Dritte
- **621**: Systemschifffahrt
- **721**: Schleppschifffahrt

Achtung!

- Pro Arbeitgeber kann nur ein Bevollmächtigter für die Verpflichtungen gegenüber dem LSS benannt werden. Es ist nicht mehr möglich, pro Tätigkeit (Arbeitgeberkategorie) einen anderen Bevollmächtigten zu benennen. Auch Arbeitgeber, die für 2016 schon einen Bevollmächtigten einsetzen, müssen eine neue Vollmacht ausfüllen. Über den Online-Antrag Mahis können Vollmachten verwaltet (Bevollmächtigter) und abgefragt (Arbeitgeber und Bevollmächtigte) werden. Bei Fragen zu den Vollmachten können Sie sich an die Direktion Identifikation wenden: identifactunl@rsz.fgov.be.
- Ab 01.01.2016 werden dem LSS zudem die Vorschüsse geschuldet.
- .

Landwirtschaftliche Arbeiter

Die Arbeiter, die zum Anbau von Hopfenpflanzen, der Ernte von Hopfen und Tabak und der Reinigung und Sortierung von Weidenruten beschäftigt werden, müssen nicht beim LSS gemeldet werden, wenn folgenden Bedingungen entsprochen wurde:

- die Leistungen dauern nicht länger als 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr;
- der Arbeiter war im selben Kalenderjahr nicht dem Gesetz unterworfen aufgrund einer Aktivität in denselben Sektoren;
- die Beschäftigung erfolgt in einer bestimmten Periode.

Diese Perioden sind:

- Anbau und Ernte von Hopfen ab 1. April bis 1. Juni und ab 25. August bis 10. Oktober, vorausgesetzt die Beschäftigungsfrist in der erstgenannten Periode beträgt nicht mehr als 8 Arbeitstage;
- Ernte von Tabak vom 10. Juli bis zum 10. September;
- Reinigen und Sortieren von Weidenruten vom 1. Januar bis zum 28. Februar und vom 5. November bis zum 31. Dezember.

Hauspersonal

Hausangestellte

Hausangestellte verrichten hauptsächlich manuelle Hausarbeit (Waschen, Bügeln, Säubern usw.) im Rahmen des Haushalts ihres Arbeitgebers (einer natürlichen Person) oder dessen Familie. Wenn ein Arbeitnehmer teils Leistungen für den Haushalt und teils für die Berufsaktivität desselben Arbeitgebers erbringt, muss auf der Basis der Fakten ermittelt werden, welche Leistungen hauptsächlich erbracht werden. In diesem Fall ist für den Arbeitnehmer die hauptsächlichliche Aktivität anzugeben (= Arbeiter, Angestellter oder Hausangestellter).

Wenn Leistungen als Hausangestellter und andere Leistungen jedoch völlig voneinander getrennt erbracht werden (d. h. zu vorher bestimmten und verschiedenen Zeitpunkten und an verschiedenen Orten), werden bei der Beurteilung, ob diese Leistungen als Hausangestellter beim LSS gemeldet werden müssen, nur diese Leistungen berücksichtigt. In diesem Fall werden für die anderen Leistungen selbstverständlich stets Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

Folgende Personen gelten nicht als Hausangestellte:

- Arbeitnehmer, die im Auftrag eines Betriebs die obigen Arbeiten in Privathaushalten ausführen;
- Arbeitnehmer, die diese Leistungen für eine Lebensgemeinschaft erbringen, deren Mitglieder keine eheähnliche Gemeinschaft bilden (z. B. ein Kloster);
- Arbeitnehmer, die für die Instandhaltung der gemeinsamen Teile eines Appartementhauses sorgen.

Hinweis: Ab 01.10.2014 sind Hausangestellte immer anzugeben, unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden.

Anderes Hauspersonal

Mit „anderem Hauspersonal als Hausangestellte“ sind folgende zwei Kategorien von Arbeitnehmern gemeint:

- diejenigen, die Leistungen intellektueller Art für den Haushalt erbringen (wie Babysitten, älteren Menschen Gesellschaft leisten und bei Besorgungen helfen oder Personen mit eingeschränkter Mobilität begleiten);
- diejenigen, die manuelle Leistungen für den Haushalt erbringen, die nicht Hausarbeit sind (z. B. Kleinarbeiten, Gärtner).

Nur für Leistungen intellektueller Art ist für Wochen, in denen die Dauer dieser Leistungen nicht mehr als acht Stunden beträgt, keine Meldung erforderlich. Wenn diese Leistungen bei mehreren Arbeitgebern erbracht werden, wird ihre Gesamtdauer berücksichtigt.

Hinweis: Ab 01.10.2014 sind manuelle Leistungen mit Arbeitsvertrag immer anzugeben, unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden.

Zusätzliche Informationen DmFA - Meldung von anderem Hauspersonal als Hausangestellte Bis 4/2010

In der DmFA wurde bis 31.12.2010 anderes Hauspersonal als Hausangestellte mit den Arbeitnehmerkennzahlen **015, 027, 487** oder **495** im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben, und Arbeitgeber, die dieses Personal melden mussten, wurden unter der **Kategorie 039** erfasst.

Gegebenenfalls konnten diese Arbeitgeber eine besondere Ermäßigung für Hauspersonal (Ermäßigungscode 1131) beanspruchen und waren vom Grundbeitrag für den Betriebsschließungsfonds befreit.

Ab 1/2011

Aufgrund der Einrichtung einer neuen Paritätischen Kommission Nr. 337 für den nicht-kommerziellen Sektor wurden diese Arbeitnehmer der Paritätischen Kommissionen 100 oder 200 auf diese neue Paritätische Kommission 337 übertragen, außer Handarbeiter, die eine Tätigkeit ausüben, die der Paritätischen Kommission für Landwirtschaft (PK 144), der Paritätischen Kommission für den Gartenbau (PK 145) und der Paritätischen Kommission für die Forstwirtschaft (PK 146) unterliegt.

In den Paritätischen Kommissionen 144 und 145 sind Beträge für den Fonds für Existenzsicherheit und für das Hauspersonal, für das sie zu zahlen sind, vorgesehen.

Ab der DmFA für 1/2011 wurden für die Meldung von anderem Hauspersonal als Hausangestellte spezifische Arbeitnehmerkennzahlen eingerichtet, die im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ zu verwenden sind.

Dies betrifft

- Code **043** für Handarbeiter Haushaltspersonal ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden
- und Code **044** für Handarbeiter Haushaltsangestellte bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden.

Diese Arbeitnehmerkennzahlen wurden unter den **Arbeitgeberkategorien** eingeführt

- **193** (für die Pflege von Pferden, Unterhalt von Pferdeställen usw.),
- **094** (Unterhalt von Parks und Gärten,...) und
- **039** (für andere Tätigkeiten einschließlich Forstverwaltung)
- **099 - 299** (für die Fonds der PK dieser Aktivitäten)

Angestelltes Personal ist noch immer mit den Codes **495** oder **487** unter der **Kategorie 039** anzugeben.

Ab 3/2017 muss das Hauspersonal, das von **PK 337** abhängt, einen Beitrag an den Fonds für Existenzsicherung zahlen. Dieser Beitrag (Codes 820/830) wurde in der **Kategorie 039** eingeführt, aber Arbeitnehmer dieser Kategorie mit **PK 146** sind nicht beitragspflichtig.

Das unter den Arbeitnehmerkennzahlen 043, 044, 487 oder 495 gemeldete Hauspersonal kann weiterhin die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal (Ermäßigungscode 4200) in Anspruch nehmen und muss keinen Grundbeitrag für den Fonds für Betriebsschließungen entrichten.

Es ist möglich, das Hauspersonal, das durch die Kennzahlen 015 und 027 gemeldet ist, rückwirkend ab 3/2010 in die Kategorien 193 oder 094 mit den neuen Arbeitnehmerkennzahlen zu übertragen.

Zusammengefasst:

PK	Arbeitgeberkategorie	Arbeitnehmer	Arbeitnehmerkennzahl	Beitragsart
----	----------------------	--------------	----------------------	-------------

PK 337	039 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1.
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1.
		Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	495	0
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	487	0
PK 144	193 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1.
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1.
PK 145	094 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1.
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1.
PK 146	039 - 099 - 299	Hauspersonal Handarbeiter ab dem Jahr, in dem sie 19 Jahre alt werden	043	1.
		Hauspersonal Handarbeiter bis einschließlich des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden	044	1.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Hausangestellten

In der DmfA ist für die Meldung von Hausangestellten eine spezifische Arbeitnehmerkennzahl vorgesehen. Im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ ist der folgende Code anzugeben:

- Code **045** ab dem Jahr des 19. Lebensjahres
- Code **027** bis 31. Dezember des Jahres des 18. Lebensjahres

Arbeitgeber, die Hausangestellte melden müssen, werden mit der **Kategorie 037** oder **437** identifiziert.

Ab 2011 unterliegen **alle** Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag für Hauspersonal beschäftigt sind, der Paritätischen Kommission für die Verwaltung von Gebäuden, Immobilienmakler und Hausangestellten (**PK 323**) infolge der Erweiterung des Anwendungsbereichs dieser Kommission.

Es ist nicht mehr notwendig, dass ihre Arbeitgeber ausschließlich oder hauptsächlich Hausangestellte beschäftigen.

Ab 4/2014, wurden die Beitragssätze für Hausangestellte erhöht, da Hausangestellte künftig allen Regelungen der sozialen Sicherheit unterliegen und im Privatsektor (Kategorie 037) den Lohnmäßigungsbeitrag schulden.

Persönliche Assistenten

Ab dem 01.01.2005 sieht die Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit explizit vor, dass bei einer Arbeit, die im Rahmen des persönlichen Assistenzbudgets in einer Situation verrichtet wird, in der von einem Arbeitsvertrag nicht die Rede sein kann, unter bestimmten Bedingungen die Sozialversicherung für Lohnempfänger anwendbar ist. Im Rahmen der erneuerten Gesetzgebung zur personengebundenen Finanzierung in der Flämischen Gemeinschaft wurde dies auf das ‚Budget für nicht direkt zugängliche Pflegeleistungen‘ erweitert.

Es handelt sich um folgende Personen:

- Die **Personen, die im Rahmen eines durch die Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap genehmigten persönlichen Assistenzbudgets Arbeit als** persönliche Pflegehelfer eines Familienmitglieds bis zum zweiten Grad oder für eine Person verrichten, die Teil der Familie ist.
- Die **Personen, die im Rahmen der personengebundenen Finanzierung für Personen mit einer Behinderung** auf der Grundlage eines Vertrags, in dem Pflege- und Unterstützungsleistungen in einer Eins-zu-Eins-Beziehung mit der behinderten Person oder verschiedenen behinderten Personen, die unter derselben Adresse wohnen und zur selben Familie gehören, vorgesehen sind, zum Vorteil eines Familienmitglieds, das bis zum zweiten Grad verwandt ist, oder einer Person, die Teil der Familie ist und ein **Budget für nicht direkt zugängliche Pflege- und Unterstützungsleistungen** beanspruchen kann, sowie Personen, die ein Budget für nicht direkt zugängliche Pflege- und Unterstützungsleistungen, das von der Flämischen Agentur für Personen mit Behinderung zugewiesen wurde, erhalten, die sie bezahlen, Arbeit verrichten.

Freiwillige

Allgemeines

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

Als Freiwilligenarbeit gilt die Tätigkeit

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

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

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

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

Maßnahmen im Pflegesektor

Vom **1. Juli 2022 bis 31. Dezember 2022** können Freiwillige als solche auch bei Organisationen beschäftigt werden, die nicht als Wohltätigkeitsorganisation gegründet wurden, aber von den zuständigen Behörden als Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für Senioren und als Betreuungs- und Wohneinrichtungen für Senioren anerkannt sind. Diese privatwirtschaftlichen Einrichtungen werden zum Zweck der Beschäftigung von Freiwilligen vorübergehend einer "Organisation" im Sinne des Freiwilligengesetzes gleichgestellt, sofern sie nicht einen zeitweilig arbeitslosen Arbeitnehmer in der von ihnen ausgeübten Tätigkeit ersetzen.

Diese Maßnahme wird bis zum 1. Quartal 2023 verlängert.

Entschädigungen für Kosten

Der „**unbezahlte Charakter**“ der Freiwilligentätigkeit schließt nicht aus, dass die Ausgaben, die dem Freiwilligen für die Organisation entstehen, von der Organisation erstattet werden können. Realität und Umfang dieser Ausgaben müssen nicht nachgewiesen werden, sofern der Gesamtbetrag der erstatteten Ausgaben 24,79 EUR pro Tag und 991,57 EUR pro Jahr nicht übersteigt; die Beträge folgen der Entwicklung des Index, der für das Jahr **2023** nach Indexierung **40,67 EUR/Tag** und **1.626,77 EUR/Jahr** ergibt. Wird einer dieser Pauschalbeträge im Laufe eines Kalenderjahres überschritten, so gelten die allgemeinen Besteuerungsregeln (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/rules.html>) für alle Dienstleistungen in diesem Kalenderjahr.

Beträge für die vorhergehenden Jahre:

- 1.334,55 EUR pro Jahr und 33,36 pro Tag ab 2017;
- 1.361,23 EUR pro Jahr und 34,03 pro Tag ab 2018;
- 1.388,40 EUR pro Jahr und 34,71 pro Tag ab 2019;
- 1.388,40 EUR pro Jahr und 34,71 pro Tag ab 2019;
- 1.416,16 EUR pro Jahr und 35,41 pro Tag ab 2021.

Ein Freiwilliger darf die Pauschalbeträge nicht mit einer echten Aufwandsentschädigung kumulieren. Es handelt sich um eine Entschädigung, die in voller Höhe zur Deckung der nachgewiesenen Kosten gezahlt wird. Die pauschalen Aufwandsentschädigungen können jedoch mit einer echten Fahrtkostenentschädigung kombiniert werden.

Wenn der Freiwillige mit seinem eigenen Fahrzeug (Auto, Motorrad oder Moped) unterwegs ist, kann eine Organisation die für föderale Beamte geltende Kilometerpauschale zahlen. Wenn er mit seinem eigenen Fahrrad unterwegs ist, kann eine Organisation die Fahrradzulage für Beamte anwenden. Die Beträge dieser Zulagen sind der Kostentabelle (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>) zu entnehmen. Der Gesamtbetrag der Reisekostenerstattung für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, des eigenen Fahrrads oder des eigenen Fahrzeugs darf das 2000-fache der Kilometerpauschale für die Benutzung des eigenen Fahrzeugs pro Jahr und Freiwilligem nicht übersteigen. Die 2000-km-Grenze gilt nicht, wenn die Tätigkeit die regelmäßige Beförderung von Personen umfasst. Bei Mehrfach Tätigkeiten darf der Grenzwert nur für die im Rahmen der Tätigkeit der regelmäßigen Personenbeförderung gefahrenen Kilometer überschritten werden.

Geschenke anlässlich von Weihnachten, Neujahr (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/giftcheques.html>) oder einer Hochzeit (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/salaryexclusions.html>) werden bei der Berechnung der Kostenerstattung nicht berücksichtigt.

Erhöhung des jährlichen Höchstbetrags für einige Freiwillige

Für bestimmte Kategorien von Freiwilligen wird der Jahresbetrag ab dem ersten Quartal 2019 auf 1.821,10 EUR angehoben, so dass er im Jahr **2023** nach Indexierung **2.987,70 EUR** beträgt. Der tägliche Betrag bleibt unverändert. Es handelt sich um die folgenden Kategorien von Freiwilligen:

- Sporttrainer, Sportlehrer, Sportcoach, Jugendsportkoordinator, Sportschiedsrichter, Jurymitglied, Steward, Platz- und Materialwart, Zeichengeber bei Sportveranstaltungen; **wenn diese Kategorie von Freiwilligen jedoch Sozialversicherungs- oder Sozialhilfeleistungen im Sportsektor erhält, hat sie keinen Anspruch auf eine erhöhte Kostenerstattung;**
- Betreuung bzw. Einschlafhilfe in der Nacht sowie Betreuung am Tag für hilfsbedürftige Menschen entsprechend den Bedingungen und Qualitätskriterien, die jede Gemeinschaft selbst bestimmt;
- nicht dringender Patiententransport (liegender Patiententransport zu, von und zwischen Krankenhäusern oder Krankenhausstandorten, der nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 8. Juli 1964 über die dringende medizinische Hilfe unter den von jeder Gemeinschaft festgelegten Bedingungen und Qualitätskriterien fällt).

Dies bedeutet dass, wenn sie im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 im Gesundheitswesen als Freiwillige aktiv sind, für sie der erhöhte Jahresbetrag von 3.186,46 EUR für das Jahr 2021 gilt.

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

Maßnahmen im Pflegesektor

Ein königlicher Erlass vom 31. August 2022 (BS vom 12. September 2022) erhöht die jährliche Kostenobergrenze für **Freiwillige**, die tatsächlich im **Pflegesektor** eingesetzt werden, gemäß Artikel 2 (https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=22&imgcn.y=4&DETAIL=2022050802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=1&cn=2022050802&table_name=WET&nm=2022203311&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=oekraine&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272022-05-08%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27oekraine%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27oekraine%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&dda=2022&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&ddm=05#Art.2) des Gesetzes vom 8. Mai 2022 zur Verlängerung verschiedener arbeitsrechtlicher Maßnahmen zugunsten des Pflegesektors und des Bildungswesens im Rahmen der Bekämpfung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 **im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022**.

Das bedeutet, dass für sie, wenn sie im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 als Freiwillige im Gesundheitswesen im Sinne des Gesetzes tätig sind, der erhöhte Jahresbetrag von **3.683,55 EUR** für das Jahr **2022** gilt.

Der königliche Erlass vom 21. Dezember 2022 (BS vom 28. Dezember 2022) verlängert die Maßnahme für Freiwillige (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/2022-3/intermediates#maatregelen-zorgsector-verhoging-jaarlijks-kostenplafond-vrijwilligers>), die tatsächlich in der Pflege tätig sind, für den Zeitraum vom **1. Januar 2023 bis zum 31. März 2023**. Für sie gilt der erhöhte Jahresbetrag **2023** von **4.067,05 EUR**.

Erhöhung des maximalen Jahresbetrags für einige Freiwillige

Freiwillige Arbeit kann nicht für dieselbe Organisation geleistet werden, mit der man durch einen **Arbeitsvertrag**, eine **statutarische Anstellung** oder einen **Dienstvertrag** verbunden ist. Arbeitnehmer können jedoch im Auftrag ihres Arbeitgebers eine freiwillige Tätigkeit ausüben, wenn und soweit die freiwillige Tätigkeit nicht eine Erweiterung der Tätigkeiten darstellt, die sie normalerweise im Rahmen ihrer bezahlten Beschäftigung ausüben.

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

Da ein Student und ein Betreuer einen Arbeitsvertrag haben und ein **Freiwilliger** nicht gleichzeitig für ähnliche Tätigkeiten mit einem Arbeitsvertrag bei demselben Arbeitgeber beschäftigt werden kann, kann die Freiwilligentätigkeit **niemals während des Arbeitsvertrags als Betreuer oder als Student ausgeübt werden**. Im Prinzip kann dies vor dem Beginn oder nach dem Ende des Arbeitsvertrags geschehen, aber es ist klar, dass es dafür einen guten Grund geben muss, und das LSS wird dies sicherlich nicht akzeptieren, wenn es den Anschein hat, dass die Absicht besteht, die Freistellungsbedingungen der Studenten- oder

Betreuerregelung zu umgehen.

Kumulierung von Freiwilligenarbeit mit einer anderen Beschäftigung bei der gleichen Verwaltung

Für Freiwillige muss keine Dimona- oder DmfA-Meldung abgegeben werden. Um das Freiwilligenprogramm kontrollieren zu können, müssen die Organisationen eine **Namensliste** führen, aus der die für jeden Freiwilligen in jedem Kalenderjahr erstatteten Kosten hervorgehen. Diese Liste sollte der LSS-Inspektion jederzeit vorgelegt werden können.

Vereinsarbeiter

Die seit dem 1. Januar 2021 geltende Übergangsregelung für die Verbandsarbeit endet am 31. Dezember 2021. Ab dem 1. Januar 2022 fällt diese Regelung teilweise unter das System von Artikel 17 des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969. Siehe auch „Soziokultureller Sektor und Sport (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html>)“.

K. E. 499 Bedürftige Jugendliche

Es handelt sich um **VoG**, die:

- sich verpflichten, die nachstehend genannten Jugendlichen einzustellen;
- die Förderung der Eingliederung der Jugendlichen in das Erwerbsleben bezwecken, um ihnen die erforderlichen Fertigkeiten beizubringen, einen Beruf auszuüben oder eine Umschulung anzutreten und sie dabei mit ausreichend qualifiziertem oder erfahrenem Personal zu betreuen;
- dazu durch die zuständige Behörde zugelassen wurden;
- sich dazu verpflichten, die Beweise vorzulegen, die für die Aufsicht über die Einhaltung dieses Erlasses erforderlich sind.

Es geht um **Jugendliche**, die nicht in das Erwerbsleben integriert sind, keine Sozialhilfe erhalten und für die es auf normalem Wege keine Möglichkeit gibt, eingestellt zu werden. Zur Zeit der Einstellung:

- müssen diese Jugendlichen älter als 18 und jünger als 30 Jahre alt sein;
- dürfen diese Jugendlichen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Wartegeld erheben können;
- dürfen diese Jugendlichen nicht für eine Berufsausbildung im Rahmen der Arbeitsbeschaffungs- und Arbeitslosigkeitsregelung in Betracht kommen.

Sie sind von dem Gesetz vom 27. Juni 1969 ausgenommen, sofern ihr monatliches Einkommen nicht mindestens ein Drittel des garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens (DMME) erreicht, das im Kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 43 festgelegt ist und im letzten Monat des Kalenderjahres vor der Beitragsberechnung gilt (**651,66 EUR für 2023**). Diese jungen Menschen müssen eine Arbeitsunfallversicherung abschließen.

Personal Reinigungssektor

Die Anwendung des Gesetzes wird auf Personen erweitert, die Tätigkeiten ausüben, die in den Anwendungsbereich der paritätischen Kommission für Reinigung fallen, außer wenn diese Personen beweisen können, dass sie gewöhnlich oder hauptsächlich nicht für einen einzigen Vertragspartner arbeiten und ihre Tätigkeiten mit eigenem Material und für eigene Rechnung ausüben.

Die freiwilligen Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter

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

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

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

Als ‚außerordentliche‘ Leistungen werden betrachtet:

- die Aufträge und Aufgaben der zivilen Sicherheit, ausgeführt durch die freiwilligen Feuerwehrleute und die Freiwilligen des Katastrophenschutzes und angegeben in der Anlage des Königlichen Erlasses vom 10.06.2014 ([http://www.ejustice.jugov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)#LNK0007](http://www.ejustice.jugov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0007)), insbesondere
 - Spalte 1 und Punkt 6 für freiwillige Feuerwehrleute;
 - Spalte 2 und die Punkte 5 und 6 für die Freiwilligen des Katastrophenschutzes;
- die Leistungen der medizinischen Soforthilfe, verrichtet durch freiwillige Sanitäter, die freiwilligen Feuerwehrleute oder die Freiwilligen des Katastrophenschutzes;
 - dies betrifft die sofortige, angepasste Hilfe für alle Personen, deren Gesundheitszustand sich aufgrund eines Unfalls, einer plötzlichen Erkrankung oder einer plötzlichen Komplikation einer Erkrankung nach Meldung über ein einheitliches Rufsystem ein sofortiges Eingreifen verlangt, wodurch die Hilfeleistung, der Transport und die Aufnahme in einen angepassten Krankenhausdienst gesichert wird.
- [Wachdienst in einer Kaserne oder an einem 112-Standort](#).

Die **Entschädigungen für „nicht außerordentliche“ Leistungen** sind befreit, sofern sie einen Betrag von **1602,50 EUR** pro Quartal (nicht indexiert) nicht überschreiten. Der indexierte Entschädigungsbetrag, der von Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist, beläuft sich auf **1.667,24 EUR/Quartal** ab dem **4. Quartal 2023**.

Vorhergehende Quartale

- 1.144,97 EUR für das 4. Quartal 2021 (alle Kategorien).
- 1.167,84 EUR für das 1. Quartal 2022 (alle Kategorien).
- 1.191,26 EUR für das 2. Quartal 2022 (alle Kategorien).
- 1.215,08 EUR für das 3. Quartal 2022 (alle Kategorien).
- 1.239,36 EUR für das 4. Quartal 2022 (alle Kategorien).

Wenn der Höchstbetrag von **1.239,36 EUR** überschritten wird, werden persönliche und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit auf den Gesamtbetrag der Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche‘ Leistungen geschuldet und nicht nur auf den Teil, der über dem Schwellenbetrag liegt.

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

Zusätzliche Informationen - DmfA - Freiwillige Feuerwehrleute und freiwillige Sanitäter

Die freiwilligen Feuerwehrleute, freiwilligen Sanitäter und die Freiwilligen des Katastrophenschutzes, die eine Entschädigung von mehr als 785,95 EUR pro Quartal erhalten (nicht indexierter Betrag), werden mit dem Arbeitnehmercode **015** (Handarbeiter) oder **495** (Geistesarbeiter) und dem Code Status ‚**VA**‘ (freiwillige Sanitäter und Freiwillige des Katastrophenschutzes) oder ‚**B**‘ (freiwillige Feuerwehrleute) angegeben.

In der DmfA wird auf der Ebene der ‚Beschäftigungszeile‘ die ‚durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden‘ (Q) für jedes Quartal auf der Grundlage der ‚nicht außerordentlichen‘ Leistungen bestimmt. Da sich die Dauer der ‚nicht außerordentlichen Leistungen‘ in jedem Quartal unterscheidet, muss in jedem Quartal im Laufe des Quartals eine neue Beschäftigungszeile mit einem Anfangs- und Enddatum angelegt werden.

Im Block ‚Leistungen‘ werden die Stunden und Tage der ‚nicht außerordentlichen‘ Leistungen, für die die Entschädigungen beitragspflichtig sind, mit dem Leistungscode **1** angegeben. Die Stunden und Tage der „nicht außerordentlichen“ Leistungen, für die die Vergütungen befreit sind, werden nicht angegeben.

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

- dem Lohncode 21 = (befreite) Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche‘ Leistungen, sofern der Höchstbetrag nicht überschritten wird;
- dem Lohncode 1 = (beitragspflichtige) Entschädigungen für ‚nicht außerordentliche‘ Leistungen, sofern der Höchstbetrag nicht überschritten wird.

Seeleute

Ab dem 01. Januar 2018 werden auch Seeleute, die zuvor bei der HVKS (Hilfs- und Versorgungskasse für Seeleute) gemeldet wurden, über die DmfA gemeldet. Es geht um die Meldung von in Belgien sozialversicherungspflichtigen Seeleuten.

Es handelt sich dabei um Seeleute in:

- die Handelsschifffahrt
- den Sektor der Baggerarbeiten
- die Seeschleppfahrt.

Die meldungsspezifische Beschreibung der Codes finden Sie im Kapitel ‚Ausfüllen der DmfA (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/introduction.html)‘. Weitere allgemeine Informationen über die Sozialversicherung für Seeleute finden Sie im Portal der internationalen Beschäftigung (<https://www.international.socialsecurity.be/index.html>).

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Seeleuten

Die Seeleute werden in der DmfA angegeben wie folgt:

Tätigkeit	Arbeitgeber- kategorie	Arbeitnehmerkennzahl		Art Beitrag	
		Nicht-Offiziere	Offiziere	Arbeitgeberanteil	Persönlicher Anteil
Handelsschifffahrt	105	015	495	0	2.
Baggerfahrt	205	015	495	0	2.
Seeschleppfahrt	305	015	495	0	2.
Installations- und Wartungsarbeiten auf See (ab 3/2020)	505	015	495	0	2.

Sowohl der Beitrag von 1,60 % als auch der Beitrag des Asbestfonds sind im Beitragssatz für den Arbeitnehmerbeitrag 015 / 495 enthalten, wie in der Beitragssatzdatei aufgeführt.

Für Nicht-Offiziere wird jedes Jahr eine Lastschriftanzeige über den Jahresurlaub verschickt. Der Beitrag beträgt 9,72 % des im Vorjahr gemeldeten Gehalts (zu 100 %).

Für einen Seemann müssen **zusätzliche Felder** ausgefüllt werden:

- das Feld 01195 „Identifikationsnummer des Schiffes (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/pagenotfound>)“: die IMO-Nummer oder die vom LSS zugewiesene Identifikationsnummer
- das Feld 01199 „Personalklasse (*occupationrecord*)“: ein Wert, angegeben in Anlage 45

- im Block Beschäftigung (90315):

- im Feld 00197 „Anzahl Urlaubstage (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nsssoinformation/numberleavedays.html)“

- im Block Beschäftigung - Auskünfte (90313):

- der Ermäßigungscodex 6330
- der FSO-Beitrag 809 mit der Art Beitrag 8 (Beitragssatz von 0,00 %)
- der besondere FSO-Beitrag 810 mit der Art Beitrag 8 (Beitragssatz von 0,00 %)

Wenn ein Seemann für eine **Ermäßigung für Seeleute** in Betracht kommt, müssen die folgenden Elemente angegeben werden:

- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 807 und Art des Beitrags 0 für den normalen Beitrag mit Berechnungsgrundlage = Anzahl der Leistungstage für Beschäftigten, die nicht für eine Ermäßigung für Seeleute in Betracht kommen, x die Tagespauschale, die der angegebenen Personalklasse entspricht
- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 807 und Art des Beitrags 2 für den ermäßigten Beitrag mit Berechnungsgrundlage = Anzahl der Leistungstage für Beschäftigten, die für eine Ermäßigung für Seeleute in Betracht kommen, x die Tagespauschale, die der angegebenen Personalklasse entspricht

Die **Arbeitsunfallversicherung** wird folgendermaßen angegeben:

- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag 808 und Art Beitrag 0; es wird nur der Betrag des geschuldeten Beitrags angegeben

Die **zusätzliche Arbeitsunfallversicherung** für die Fahrt in einem Kriegs- oder Piratengebiet wird wie folgt angegeben:

- Arbeitnehmerkennzahl Beitrag **806** (nicht an eine natürliche Person gebundener Beitrag)
Dieser Beitrag wird jährlich vom LSS berechnet und im vierten Quartal gemeldet.

Das Sozialstatut des nicht geschützten lokalen Mandatsträgers

Allgemeines

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

Anwendungsbereich

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

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

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

Als solcher gilt:

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

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

Mandatsträgers erfolgt. Wenn der Betroffene durch diese Änderung für den Sektor Gesundheitspflege nicht mehr versichert ist, kann er noch nachträglich das Sozialstatut der nicht geschützten lokalen Mandatsträger in Anspruch nehmen.

Übersicht

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

Als nicht geschützter lokaler Mandatsträger werden betrachtet:

- der Arbeitnehmer oder Beamte mit einem jährlichen Bruttolohn von weniger als vier Mal das durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen; der indexierte Betrag für das **Kalenderjahr 2023** entspricht **7.819,96 EUR**;
- der Arbeitnehmer oder Beamte mit unbezahlttem Vollzeiturlaub;
- der Arbeitnehmer mit vollständigem Zeitkredit ohne Unterhaltsleistung des LfA oder WSE (Privatsektor);
- der arbeitsunfähige Selbstständige, der sein Mandat mit Zulassung des beratenden Arztes ausübt und eine Höchstfrist von 18 Monaten überschreitet;
- das Parlamentsmitglied, das ein lokales Mandat ausübt;
- der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der jünger als 65 Jahre ist und mit einer Nichtvollzeitlaufbahn, dessen Ruhestandspension ausgesetzt ist (Jahresgrenze der Berufseinkünfte ist überschritten);
- die Witwe oder der Witwer, deren/dessen Hinterbliebenenpension ausgesetzt ist;
- das Personalmitglied des Unterrichtswesens im System der Bereitstellung vor der Pension, dessen Wartelohn vorübergehend ausgesetzt wird, weil der Lohn des Mandats den Höchstbetrag des zulässigen Einkommens überschreitet;
- die nicht berufstätige Person;
- die ‚unterhaltsberechtigten Person‘, die ausschließlich über ein von dem/der Ehepartner/in abgeleitetes Recht sozialen Schutz genießt;
- der Jugendliche, der das 25. Lebensjahr erreicht und nicht mehr als ‚unterhaltsberechtigten Person‘ betrachtet wird;
- der/die mithelfende Ehepartner/in eines Selbstständigen, der/die sich in einem Mini-Statut befindet.

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

- der Arbeitnehmer oder Beamte mit einem jährlichen Bruttolohn von mindestens dem Vierfachen des durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens; der indexierte Betrag für das Kalenderjahr **2023** entspricht **7.819,96 EUR**;
- der Selbstständige, der Beiträge für die Mitgliedschaft im Hauptberuf zahlt und der während seines Mandats als Selbstständiger tätig bleibt;
- der Arbeitnehmer oder Beamte in vollständiger Laufbahnunterbrechung oder Pflegekredit mit einer Unterhaltsleistung des LfA oder WSE (Privatsektor);
- der arbeitsunfähige Arbeitnehmer, der mit Zulassung des beratenden Arztes ein lokales Mandat ausübt;
- der arbeitsunfähige Selbstständige, der sein Mandat mit Zulassung des beratenden Arztes ausübt und eine Höchstfrist von 18 Monaten nicht überschritten hat;
- der Mandatsträger, der das lokale Mandat vor dem Eingangsdatum der Pension angenommen hat und der während des Mandats pensionsberechtigt wird;
- der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der älter als 65 Jahre ist oder mit einer Vollzeitlaufbahn (wenigstens 45 Jahre);
- der pensionierte Arbeitnehmer oder Beamte, der jünger als 65 Jahre ist und mit einer Nichtvollzeitlaufbahn, der Ruhestandspension erhält (Jahresgrenze der Berufseinkünfte ist nicht überschritten);
- der pensionierte Selbstständige;
- die Witwe oder der Witwer, der/die Hinterbliebenenpension erhält;
- der Arbeitslose oder der Arbeitslose mit Betriebsprämie;
- die Person mit einer anerkannten Behinderung, die Anspruch auf Behindertenbeihilfe hat;
- der Jugendliche unter 25 Jahren, der als ‚unterhaltsberechtigten Person‘ betrachtet wird;
- der/die mithelfende Ehepartner/in eines Selbstständigen, der/die sich in einem ‚Maxi-Statut‘ befindet.

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

Das Sozialstatut

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

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

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

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

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

Geschützte lokale Mandatsträger

Meldung geschützter lokaler Mandatsträger

Die Erklärung eines „**nicht geschützten**“ lokalen Mandatsträgers war bereits in der Vergangenheit obligatorisch. Ab der Meldung 1/2022 müssen auch viele „**geschützte**“ lokale Mandatsträger gemeldet werden. Ihre Vergütungen haben jedoch keinen Einfluss auf die Beitragsberechnung:

- Es wird eine Dimona, „**PMP**“ ausgeführt,
 - mit einem Anfangs- und Enddatum, das mit dem Anfangs- und Enddatum des Mandats übereinstimmt,
 - wenn sich der Status des Mandatsträgers im Laufe einer Legislaturperiode oder zwischen Legislaturperioden ändert (von einem geschützten „PMP“ zu einem nicht geschützten „OTH“ oder umgekehrt), muss eine neue Dimona-Periode mit einer anderen Art von Arbeitnehmer geschaffen werden
- eine DmfA-Meldung muss nun auch für die geschützten lokalen Mandatsträger abgegeben werden, mit
 - einer Vollzeitbeschäftigung von 38 Stunden pro Woche (Mandatsträger mit Leistungen) oder 0 Stunden pro Woche (abwesende Mandatsträger - MRA-Code), wie für nicht geschützte lokale Mandatsträger
 - Anzahl der Tage pro Woche des Arbeitsverhältnisses = 5 Tage pro Woche (Mandatsträger mit Leistungen) oder 0 Tage pro Woche (abwesende Mandatsträger), wie für ungeschützte lokale Mandatsträger
 - Art des Arbeitsvertrags = 0, wie bei den ungeschützten lokalen Mandatsträgern
 - Leistungscodes
 - Leistungscode 110 - allgemein
 - Mit der Abgangsentschädigung von Mitgliedern des Ständigen Ausschusses oder des Provinzkollegiums (**geschützte** und **nicht geschützte** lokale Mandatsträger) verbundene Leistungen = 110
 - Maßnahme zur Neuverteilung der Arbeitszeit
 - MRA-Code 510 - alle Abwesenheiten außer disziplinarischer Aussetzung
 - MRA-Code 517 - disziplinarische Suspendierung eines lokalen Mandatsträgers
 - Lohncodes
 - Lohncode 27 - alle Vergütungen mit Ausnahme der Abgangsentschädigung von Mitgliedern des Ständigen Ausschusses oder des Provinzkollegiums
 - Lohncode 28 - Abgangsentschädigung eines Mitglieds des Ständigen Ausschusses oder des Provinzkollegiums
 - Abgangsentschädigungen von Bürgermeistern und Schöffen müssen nicht gemeldet werden

Capelo

Eine Capelo-Meldung (/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/local_mandatory_capelo_declaration.html) muss sowohl für **geschützte** als auch für **nicht geschützte** lokale Mandatsträger abgegeben werden, wenn sie eine der folgenden Positionen innehaben:

- Bürgermeister
- Schöffen
- Präsident des ÖSHZ (in der Wallonischen Region und in der Region Brüssel-Hauptstadt) und Vorsitzender des Sonderausschusses für soziale Dienste (Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst - BCSD in der Flämischen Region)
- Mitglieder des Ständigen Ausschusses (in der Flämischen Region) und des Provinzkollegiums (in der Wallonischen Region)
- Bezirksbürgermeister (vorerst nur in der Stadt Antwerpen)
- Bezirksschöffe (vorerst nur in der Stadt Antwerpen)

Wenn zwei Mandate kombiniert werden, muss nur das bezahlte Mandat angegeben werden.

Wenn ein gemeldeter lokaler Mandatsträger nicht in den Geltungsbereich von Capelo fällt (z. B. der Vorsitzende eines interkommunalen Unternehmens), muss in der bestehenden Zone „Befreiung von der Meldung von Beschäftigungsdaten für den öffentlichen Sektor (

/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/deviantcalculationbase.html)" der Wert "1" (= Befreiung) eingetragen werden.

Weitere Informationen finden Sie in dem Arbeitspapier „Meldung lokaler Mandatsträger (/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/local_mandatory_capelo_declaration.html)“.

Parlamentarier

Ab dem 01. Januar 2019 (keine Rückwirkung) wird die parlamentarische Laufbahn auch in der **DmfA** im Hinblick auf die Registrierung in ‚MyCareer‘ und ‚MyPension‘ angegeben. Dazu ist eine Mindestmeldung erforderlich.

Es handelt sich um eine begrenzte Anzahl von in der DmfA bekannten Anmeldern für die Meldung der Mandatsträger eines föderalen oder regionalen gesetzgebenden (Volksvertreter) oder ausführenden (Regierungsmitglieder) Mandats.

Sie werden in **Dimona** mit einem IN zu Beginn des Mandats und einem OUT am Ende des Mandats als Typ Arbeitnehmer **PMP** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nssodimona/principaldata.html) angegeben.

Da sie nicht zum normalen System der Lohnempfänger gehören, sind für sie keine Beiträge fällig und es werden keine Beiträge über die DmfA eingezogen.

Die Entschädigung für die Ausübung eines parlamentarischen Mandats, die Entschädigung für die zusätzlichen Verantwortlichkeiten bei der Ausübung des Mandats und die Abgangsentschädigung müssen in der **DmfA** angegeben werden mit drei spezifischen **Lohncodes** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html), die Leistungen im Rahmen ihres Mandats als föderales / regionales Parlaments- oder Regierungsmitglied und der von der Abgangsentschädigung gedeckte Zeitraum mit einem spezifischen **Leistungscode** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html).

Die Abgangsentschädigung muss in separaten Beschäftigungszeilen stehen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Parlamentariern

In der DmfA werden die regionalen und föderalen Parlamentsmitglieder im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“

- mit der Arbeitnehmerkennzahl **406** für ein föderales oder regionales Parlamentsmitglied
- mit der Arbeitnehmerkennzahl **407** für ein föderales Parlamentsmitglied oder regionales Regierungsmitglied

Es muss kein Block Beitrag angegeben werden.

Die Meldung der Parlamentsmitglieder erfolgt immer mit einem Vollzeitarbeitsvertrag von 38 Stunden/Woche.

Sie fallen in den Anwendungsbereich von Capelo.

Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08. Juli 1976 beschäftigt sind

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

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

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

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

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes Region Brüssel-Hauptstadt, Wallonische Region und Deutschsprachige Gemeinden

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

- **090** für Handarbeiter
- **400** für Angestellte

Für sie gilt eine spezifische Zielgruppenermäßigung (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/article60.html).

Flämische Region

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

- **015** für Handarbeiter
- **495** für Angestellte

Andererseits muss der Code Arbeitnehmerstatus „TW“ in Block 90196 90015 „Beschäftigung der Arbeitnehmerzeile PPL“ angegeben werden. Der Code Status „TW“ hat Vorrang vor den anderen eventuellen Status des Arbeitnehmers.

Die spezifische Zielgruppenermäßigung kann nicht mehr angewandt werden.