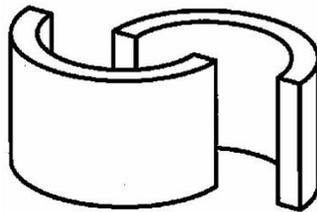


LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal:2020/1

Inhalt

- Beitragsermäßigungen
 - Einleitung
 - Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen
 - Die strukturelle Ermäßigung (DmfA)
 - Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel
 - Ältere Arbeitnehmer
 - Ältere Arbeitnehmer – Brüssel
 - Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft
 - Ältere Arbeitnehmer - Wallonie (ohne deutschsprachige Gemeinschaft)
 - Ersteinstellungen
 - Die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewoche
 - Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
 - Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft
 - Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976 (DmfAPPL)
 - Junge Arbeitnehmer
 - Mentoren
 - Umstrukturierung
 - Ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor
 - Bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB)
 - Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
 - Hauspersonal
 - Zielgruppenermäßigung für Tageseltern
 - Zielgruppenermäßigung für Künstler
 - Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge
 - Arbeitsbonus
 - Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung
 - Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge
 - Gemeinnütziger Sektor
 - Wissenschaftliche Forschung
 - Beteiligung Anschlusskosten Horeca-Sozialsekretariat

Beitragsermächtigungen

Einleitung

Grundsätzliches

Arbeitgeber finden hier eine Übersicht der Beitragsermäßigungen, die sie beanspruchen können. Wir erörtern nacheinander die harmonisierte Ermäßigung, die ab 2004 anwendbar ist und durch das Programmgesetz vom 24.12.2002 eingeführt wurde, sowie eine Reihe spezifischerer Ermäßigungen:

Der Deutlichkeit halber folgt jede Ermäßigung, sofern möglich, demselben Plan. Nach einer Einleitung mit den Merkmalen der Ermäßigung finden Sie einige Rubriken: „Betroffene Arbeitgeber“, „betroffene Arbeitnehmer“, „Betrag der Ermäßigung“, „zu erledigende Formalitäten“ und „zulässige Kumulierungen“.

Papierbescheinigungen

Durch die Einführung der DmfA wurde die Bescheinigung für bestimmte Ermäßigungen bereits vereinfacht. Um Anspruch auf bestimmte Ermäßigungen zu haben, musste der Arbeitgeber mittels einer papierenen Bescheinigung nachweisen, dass der Arbeitnehmer den Bedingungen für diese Ermäßigung entsprach. Im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung werden die „Papier“-Bescheinigungen abgeschafft, außer in einem Fall: die Bescheinigung für die Anwendung der Beteiligung am nicht-kommerziellen Sektor.

Kumulierungen

Die Beitragsermäßigungen in der DmfA werden im Grunde auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Gesetzliche Bestimmungen, die die verschiedenen Ermäßigungen regeln, sehen einige Kumulierungsbeschränkungen vor. Sie bestimmen mit anderen Worten, ob zwei Ermäßigungen gemeinsam angewandt werden dürfen oder nicht. Als allgemeine Regel gilt, dass die Sonderermäßigungen, außer der Ermäßigung „Maribel sozial“, auf der gleichen Beschäftigungszeile weder miteinander noch mit der harmonisierten Ermäßigung kumulierbar sind. Die Kumulierungen im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung werden separat erörtert.

Wenn Sie für einen Arbeitnehmer im Laufe des Quartals mehrere Beschäftigungszeilen verwenden müssen (z. B. ist der Arbeitnehmer am Quartalsanfang bei Ihnen im Dienst und er tritt – nach einem Dienstaustritt – nach einigen Wochen wieder den Dienst bei Ihnen an), können Sie auf Beiträge bezüglich der ersten Beschäftigungszeile Ermäßigung A und auf Beiträge bezüglich der zweiten Beschäftigungszeile Ermäßigung B anwenden, sogar dann wenn beide Ermäßigungen in gesetzlicher Hinsicht nicht kumuliert werden dürfen. Tatsächlich läuft ein Kumulierungsverbot zwischen zwei Ermäßigungen darauf hinaus, dass beide zusammen nicht auf die Beiträge angerechnet werden dürfen, die sich auf ein und dieselbe Beschäftigungszeile beziehen.

Für die Kumulierung der Ermäßigung „Maribel sozial“ mit anderen Ermäßigungen gelten Sonderregeln. Pro Arbeitnehmer mit Recht auf die Ermäßigung „Maribel sozial“, überweist das LSS nämlich den Pauschalbetrag direkt an die dazu eingerichteten Sozialfonds. Pro Arbeitnehmer muss deshalb die „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden.

Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen

Die strukturelle Ermäßigung (DmfA)

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die allen Regelungen unterliegen.

Arbeitgeber Lokale und Provinziale Verwaltungen (Meldung DmfAPPL) kommen daher nicht in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die allen Regelungen unterliegen: Für das LSS sind dies:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Für den privaten Sektor kommen deshalb u. a. nicht in Betracht:

- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- entlohnte Sportler;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Tageseltern.

Die meisten statutarischen und vertraglich angestellten Personalmitglieder des **öffentlichen Sektors** fallen nicht unter alle Sozialversicherungsregeln und kommen deshalb für die Ermäßigung nicht in Betracht. Das mit Arbeitsvertrag angestellte Personal des Théâtre Royal de la Monnaie und des Palais des Beaux-Arts kommen dafür jedoch in Betracht.

Die Möglichkeit der Anwendung der Ermäßigung ist deshalb nur für die Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor vorgesehen, die Personal beschäftigen können, das unter alle Regelungen fällt (z. B. Kirchenfabriken, zugelassene Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften, bestimmte öffentliche Beförderungsgesellschaften, HR Rail, die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“, „Liège-Airport-Security“ und „Le Circuit de Spa-Francorchamps“, ...).

Betrag der Ermäßigung

Die **strukturelle Ermäßigung (P_s)** berechnet man, indem ein pauschaler Ermäßigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und der Leistungsbruchzahl multipliziert wird:

$$P_s = R \times \mu \times \beta_s$$

P_s wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Die Ermäßigungspauschale **R** umfasst eine feste Pauschale **F**, eine Niedriglohnkomponente, wenn der Referenzquartalslohn **S** unter einer festgelegten Lohngrenze **S₀** liegt und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn **W** eine festgelegte Lohngrenze **S₁** überschreitet.

Ab 2012 werden infolge einer Indexanpassung **S₀** für die beschützten Werkstätten und **S₁** für alle Kategorien bei jeder Erhöhung der Lohngrenzen des Arbeitsbonus angepasst. Ab 2014 wird auch **S₀** für die allgemeine Kategorie und für die Kategorie „Maribel sozial“ automatisch angepasst. Die Änderung wird ab dem Quartal wirksam, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenzen erhöht werden, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab dem Quartal der Erhöhung der Lohngrenzen.

$$R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)$$

Der Neigungskoeffizient α („Alpha“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Referenzlohn **S** unter der Niedriglohngrenze **S₀** liegt. Das Komplement $\alpha \times (S_0 - S)$ wird einzeln auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird, und wird als 0,00 EUR betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

Der Neigungskoeffizient δ („Delta“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Lohn W über der Hochlohngrenze S_1 liegt. Das Komplement $\delta \times (W - S_1)$ wird einzeln auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird, und wird als 0,00 EUR betrachtet, wenn das Ergebnis der Berechnung negativ sein sollte.

Sowohl S_0 , S_1 , F als auch α sind von der **Kategorie** abhängig, zu der der Arbeitnehmer gehört (dies gilt sowohl für den Arbeitsvertrag als auch für den Lehrvertrag):

- **Kategorie:** Arbeitnehmer, die nicht zu einer der beiden folgenden Kategorien gehören und ab dem 2. Quartal 2016 die Arbeitnehmer des Théâtre Royal de la Monnaie und des Palais des Beaux-Arts, die mit einem Arbeitsvertrag angestellt sind;
- **Kategorie 2:** Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der sozialen Maribel-Maßnahme fallen, außer Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste fallen, und Beschäftigte in einer anerkannten beschützten Werkstätte;
- **Arbeitnehmer**, die in einer anerkannten beschützten Werkstätte beschäftigt werden; ab dem 2. Quartal 2016 wird unterschieden zwischen Arbeitnehmern, für die die Lohnmäßigung geschuldet wird, und Arbeitnehmern, für die keine Lohnmäßigung geschuldet wird.

Die Formeln zur Berechnung des pauschalen **Ermäßigungsbetrags R**, ausgedrückt in EUR, sehen deshalb wie folgt aus (pro Kategorie, zu welcher der Arbeitnehmer gehört, mit den entsprechenden Werten S_0 und S_1 nach einer eventuellen Anpassung an die Lohnentwicklung, den festen Pauschalbetrag F und den **Neigungskoeffizienten α und δ**):

$R_{\text{Kategorie 1}} = 0,1400 \times (9.035,00 - S)$; (allgemeine Kategorie)
 $R_{\text{Kategorie 2}} = 49,00 + 0,2557 \times (7.590,00 - S) + 0,0600 \times (W - 13.249,80)$; (Kategorie Maribel Sozial)
 $R_{\text{Kategorie 3 mit Lohnmäßigung}} = 0,1400 \times (9.640,00 - S)$; (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte, Arbeitnehmer mit Lohnmäßigung)
 $R_{\text{Kategorie 3 ohne Lohnmäßigung}} = 375,00 + 0,1785 \times (9.035,00 - S)$. (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte, Arbeitnehmer mit Lohnmäßigung)

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

 **Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der strukturellen Ermäßigung**

Die Strukturermäßigung wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Strukturelle Ermäßigung	Die Gesamtdauer der Beschäftigung, solange die Voraussetzungen erfüllt werden	3000	/	ja*

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Verkürzungen ist verfügbar in der TechLib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count). (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count)

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 3000 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Die Strukturermäßigung ist mit einer einzigen Zielgruppenermäßigung und der „Maribel sozial“-Ermäßigung kumulierbar.

Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und

Berechnungsformel

Was?

Mit den Zielgruppenermächtigungen werden entweder eine bestimmte Arbeitgebergruppe oder bestimmte Arbeitnehmer begünstigt. Pro Beschäftigungszeile kann der Arbeitgeber eine dieser Zielgruppenermächtigungen angeben, sofern sowohl er als auch der Arbeitnehmer den Kriterien entsprechen.

Im Gegensatz zur strukturellen Ermächtigung muss der Arbeitnehmer nicht unbedingt allen Regelungen unterliegen. Wenn dieses Kriterium bei einer Zielgruppenermächtigung anzuwenden ist, wird dies bei der Erörterung der Zielgruppenermächtigung erläutert.

Berechnung und Pauschalen

Die Zielgruppenermächtigung (P_g) berechnet man pro Beschäftigungszeile, indem ein pauschaler Ermächtigungsbetrag mit dem festen Multiplikator und dem Leistungsbruch multipliziert wird:

$$P_g = G \times \mu \times \beta_g$$

P_g wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Je nach der Zielgruppe entspricht G einer der folgenden Pauschalen. Die Ermächtigung gilt für einige Quartale und hängt auch von den Merkmalen der Zielgruppe ab. Die Ermächtigung beträgt deshalb für:

- $G_1 = 1.000$ EUR;
- $G_2: 400,00$ EUR,
- $G_3: 300,00$ EUR,
- $G_4: 600,00$ EUR,
- G_5 : nicht länger zutreffend,
- $G_6 : 1.150,00$ EUR,
- G_7 : Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermächtigung,
- $G_8 = 1.500$ EUR;
- $G_9 : 800,00$ EUR,
- $G_{10}: 500,00$ EUR,
- $G_{11}: 770,00$ EUR,
- $G_{12}: 726,50$ EUR,
- G_{13} : der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge, verringert um den Lohnermächtigungsbeitrag (DmfAPPL),
- $G_{14}: 1.550,00$ EUR,
- $G_{15}: 1.050,00$ EUR,
- $G_{16}: 450,00$ EUR

Regionalisierung

Im Rahmen der 6. Staatsreform wurden ab dem 3. Quartal 2014 eine Reihe von Zuständigkeiten regionalisiert, darunter der größte Teil der derzeitigen spezifischen Zielgruppen-Arbeitgeberbeitragsermächtigungen. Die früheren ‚allgemeinen‘ föderalen Arbeitgeberbeitragsermächtigungen können weiter angewandt werden. In den Anweisungen werden Sie feststellen, dass allmählich eine Reihe spezifischer Arbeitgeberbeitragsermächtigungen abgeschafft wurde und dass eine entsprechende Zahl von Zielgruppenermächtigungen eingerichtet wurde.

Das LSS ist der einzige administrative und technische Operator für die Meldung und Ausführung der regionalen Zielgruppenermächtigungen, aber nur die Regionen können für die Beschäftigung auf ihrem Gebiet eine regionale Zielgruppenermächtigung abschaffen, ändern oder neue Zielgruppenermächtigungen schaffen. Die föderale Regierung kann die bestehenden regionalen Zielgruppenermächtigungen nicht mehr ändern. So lange die Regionen die vor dem 01. Juli 2014 eingeführten Zielgruppenermächtigungen nicht ändern, werden diese weiterhin angewendet.

Das Feld ‚Identifikationsnummer der lokalen Einheit‘ auf der Ebene der Beschäftigungszeile spielt eine wichtige Rolle bei der Bestimmung der anwendbaren Ermäßigungen. Jede Region finanziert ab die Zielgruppenermäßigungen, die in ihrem Gebiet bewilligt werden. Das LSS wird jede Zielgruppenermäßigung, die bewilligt wird, der Region aufgrund des Beschäftigungsortes des Arbeitnehmers, der von der Zielgruppenermäßigung profitiert, zur Last legen. Eine Zielgruppenermäßigung wird abgelehnt, wenn die Niederlassungseinheitsnummer in der Zentralen Datenbank der Unternehmen nicht für das Quartal, in dem die Zielgruppenermäßigung beantragt wird, erfasst wird oder wenn in der DmfA (oder in der DmfAPPL) keine gültige oder korrekte Niederlassungseinheitsnummer angegeben wird.

Für die folgenden Zielgruppen bestehen föderale Zielgruppenmaßnahmen:

- Neue Arbeitgeber – Ersteinstellungen
- Arbeitgeber, die eine kollektive Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewoche einführen
- Hotels und Gaststättengewerbe
- Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor

Für die folgenden Zielgruppen bestehen regionale Zielgruppenmaßnahmen:

- Ältere Arbeitnehmer – Brüssel
- Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft
- Ältere Arbeitnehmer – Flandern
- Ältere Arbeitnehmer - Wallonie
- Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
- Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
- Langzeitarbeitssuchende - ESW
- Arbeitnehmer Artikel 60, § 7 des Gesetzes vom 08. Juli 1976 (ÖSZH)
- Junge Arbeitnehmer
- Junge Arbeitnehmer – Flandern
- Mentoren
- Umstrukturierung
- Bezuschusste Vertragsbedienstete
- Hauspersonal
- Kinderbetreuung
- Künstler

Die Anwendung dieser Zielgruppen hängt von der korrekten Angabe der „Identifizierungsnummer der lokalen Einheit (der Niederlassungseinheit)“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile ab.

Ältere Arbeitnehmer

Diese Zielgruppenermäßigung wurde in jeder Region angepasst und/oder ersetzt. Weitere Informationen finden Sie auf den entsprechenden Seiten.

Flämische Region:

Ab **01.07.2016** kann für Arbeitnehmer, die in **Flandern** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern‘. Es sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01.10.2016** kann für Arbeitnehmer, die in **Brüssel** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung

ältere Arbeitnehmer – Brüssel'. Es sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die in der **Wallonie** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Wallonie‘. Es gelten Übergangsregelungen für 54-Jährige, die am 30. Juni 2017 beschäftigt sind.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01. Januar 2019** kann für Arbeitnehmer, die im **deutschsprachigen Landesteil** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Deutschsprachige Gemeinschaft‘. Für die am 31. Dezember 2018 beschäftigten 54- und 58-Jährigen sind **Übergangsmaßnahmen mit einem spezifischen Ermäßigungscode** vorgesehen.

 Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer

Die regionale Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

1. Deutschsprachigen Gemeinschaft

Ab dem ersten Quartal 2019 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt oder ihr unterstellt sind. (siehe Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Deutschsprachige Gemeinschaft)

Übergangsermäßigungen sind für Arbeitnehmer im Alter von 54 oder 58 Jahren vorgesehen, die vor dem 31. Dezember 2018 beschäftigt waren.

2. Flandern

Ab 3/2016 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - Flandern).

3. Brüssel

Ab 4/2016 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - Brüssel).

4. Wallonische Region

Ab März 2017 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonie beschäftigt oder ihr unterstellt sind. (siehe Ermäßigung älterer Arbeitnehmer – Wallonische Region)

Eine Übergangsermäßigung ist vorgesehen für Arbeitnehmer im Alter von 54 Jahren, die vor dem 30. Juni 2017 beschäftigt waren.

Ältere Arbeitnehmer – Brüssel

Ab **01.10.2016** führt Brüssel eine neue Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer als Ersatz der bestehenden Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in **Brüssel** tätig sind oder von ihr abhängig sind. Für Arbeitnehmer, die in einer anderen Region beschäftigt sind, ändert sich nichts.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die **allen Regelungen** unterliegen.

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Betroffene Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 10.500,00 EUR (Grenze ab dem 01. Oktober 2017) beträgt, kommen in Betracht. Ab 01.01.2018 wird diese Grenze bei der Anpassung der Lohnobergrenzen des Arbeitsbonus ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenzen erhöht werden, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab diesem Quartal, angepasst.
 - ab dem 4. Quartal 2018 entspricht die Grenze 10.710,00 EUR.

Betrag der Ermäßigung

- Der mindestens 57, aber unter 65 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₁** (1.000,00 EUR).

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website von ACTIRIS (Brüsseler regionales Amt für Arbeitsbeschaffung): <http://www.actiris.be/emp/tabid/150/language/nl-BE/Financiele-voordelen.aspx>. 

 Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer – Brüssel

Ab 3/2018 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Brüssel beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Region Brüssel:

In Beschäftigung stehende Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Arbeitnehmer von 57 bis 65 Jahren ¹	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	7320	/	ja	/	/

¹ Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 7320 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft

Ab 01. Januar 2019 führt die Deutschsprachige Gemeinschaft eine regionale Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer **als Ersatz** der bestehenden Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in einer der **deutschsprachigen Gemeinden** tätig sind oder von ihr abhängig sind. Für Arbeitnehmer, die in einer anderen Region beschäftigt sind, ändert sich nichts.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die **allen Regelungen** unterliegen.

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Betroffene Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.942,47 EUR (Festbetrag) beträgt, kommen in Betracht.

Ausschlüsse

Arbeitnehmer, die über das gesamte Quartal keine effektiven Leistungen erbringen, sind ausgeschlossen, ausgenommen im Fall:

- einer gesetzlichen vollständigen Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags, wie
 - die im Gesetz vom 03. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmten Aussetzungen (Krankheit, Unfall, ...)
 - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines Zeitkredits
 - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines thematischen Urlaubs
- einer Freistellung von Leistungen während des Kündigungszeitraums gemäß Artikel 37 desselben Gesetzes.

Der Arbeitgeber meldet im DmfA-Block ‚Beschäftigung Auskünfte‘ im Feld ‚Freistellung von Leistungen‘ die Situation des Arbeitnehmers.

Betrag der Ermäßigung

- Der 55 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₃**(300,00 EUR).
- Der mindestens 56, aber weniger als 59 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₂** (400,00 EUR).
- Der mindestens 59, aber weniger als 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₁** (1.000,00 EUR).
- Der mindestens 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) bis zum letzten Tag des Quartals, in dem er das gesetzliche Pensionsalter erreicht (65 Jahre) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₈**(1.500,00 EUR).

Übergangsmaßnahmen (mit spezifischem Ermäßigungscode)

- Für die am **31. Dezember 2018 beschäftigten Arbeitnehmer im Alter von 54 Jahren** ist eine Übergangsmaßnahme geplant, die Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer haben können. Arbeitgeber mit nach diesem Zeitpunkt beschäftigten Arbeitnehmern, die am Ende des Quartals noch nicht das Alter von 55 Jahren erreicht haben, können für diese Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2019 die Zielgruppenermäßigung ‚Ältere Arbeitnehmer‘ nicht mehr nutzen.
 - Sie haben noch Anspruch auf Ermäßigung **G₃** (300,00 EUR) bis einschließlich zum Quartal, das dem Quartal vorausgeht, in dem sie 55 Jahre alt werden, wenn ihr Referenzquartalslohn weniger als 13.942,47 EUR beträgt.
- Für die am **31. Dezember 2018 beschäftigten Arbeitnehmer im Alter von 58 Jahren** ist eine Übergangsmaßnahme geplant, die Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer haben können.
 - Sie haben noch Anspruch auf Ermäßigung **G₁** (1.000,00 EUR) bis einschließlich zum Quartal, das dem Quartal vorausgeht, in dem sie 59 Jahre alt werden, wenn ihr Referenzquartalslohn weniger als 13.942,47 EUR beträgt.

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des ‚Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - LSS-Ermäßigung: Ältere Arbeitnehmer/innen (http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50626/)‘.

Ältere Arbeitnehmer - Wallonie (ohne deutschsprachige Gemeinschaft)

Ab 01.07.2017 führt die Wallonie eine neue Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer **als Ersatz** der bestehenden Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer **Niederlassungseinheit in der Wallonie (ohne Deutschsprachige Gemeinschaft) tätig sind oder von ihr abhängig sind**. Für Arbeitnehmer, die in einer anderen Region beschäftigt sind, ändert sich nichts.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die **allen Regelungen** unterliegen.

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Jahresurlaub.

Betroffene Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- Der Arbeitnehmer muss am letzten Tag des Quartals wenigstens 55 Jahre alt sein und er darf im vorhergehenden Quartal das gesetzliche Rentenalter (65 Jahre) nicht erreicht haben.
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.942,47 EUR beträgt, kommen in Betracht. Diese Grenze wird bei der Anpassung der Lohngrenze des Arbeitsbonus ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenze erhöht wird, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab diesem Quartal, angepasst:
 - ab dem 4. Quartal 2018 entspricht die Grenze 14.221,32 EUR.

Ausschlüsse

Arbeitnehmer, die über das gesamte Quartal keine effektiven Leistungen erbringen, sind ausgeschlossen, ausgenommen im Fall:

- einer gesetzlichen vollständigen Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags, wie
 - die im Gesetz vom 03. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmten Aussetzungen (Krankheit, Unfall, ...)
 - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines Zeitkredits
 - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines thematischen Urlaubs
- einer Freistellung von Leistungen während des Kündigungszeitraums gemäß Artikel 37 desselben Gesetzes.

Der Arbeitgeber meldet im DmfA-Block ‚Beschäftigung Auskünfte‘ im Feld ‚Freistellung von Leistungen‘ die Situation des Arbeitnehmers.

Betrag der Ermäßigung

- Der mindestens 55, aber weniger als 58 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₂** (400,00 EUR).
- Der mindestens 58, aber weniger als 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₁** (1.000,00 EUR).
- Der mindestens 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₈** (1.150,00 EUR).

 Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Wallonische Region

Ab dem dritten Quartal 2017 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft) beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Wallonische Region

Beschäftigte Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Ältere Arbeitnehmer von 55 bis einschließlich 57 Jahren ¹	G2 (400 €)	Alle betroffenen Quartale	8320	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von 58 bis 61 Jahren ¹	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	8320	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von wenigstens 62 Jahren und bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Arbeitnehmer 65 wird ¹	G8 (1.500 €)	Alle betroffenen Quartale	8320	/	ja	/	/

¹ am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Ab 3/2018 ist die Ermäßigung 8320 nur möglich, wenn der Wert „0“ im Feld „Freistellung Leistungen“ (00826) im Block „Beschäftigung - Erläuterungen“ (90313) angegeben ist.

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 8050 oder 8320 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Ersteinstellungen

Diese Zielgruppenermäßigung wird neuen Arbeitgebern für einige Quartale für höchstens 6 Arbeitnehmer gewährt.

Ab **01.01.2016** wird die Zielgruppenermäßigung erweitert:

- die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers eröffnet das Recht auf eine Ermäßigung G₇ (**zeitlich unbegrenzt**); das bedeutet, dass nach Abzug der Zielgruppenermäßigung Ersteinstellung für einen ersten Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden für den verbleibenden Teil des Arbeitgeberbeitrags, der nach Einbehaltung der „Maribel Sozial“-Pauschale und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung erhalten wird;
- eine Zielgruppenermäßigung für einen sechsten Arbeitnehmer wird vorgesehen;
- die Pauschalen und die Anzahl der Quartale, in denen sie auf den ersten bis fünften Arbeitnehmer angewandt werden konnten, werden vollständig an den zweiten bis einschließlich sechsten Arbeitnehmer weitergegeben.

Ab **01.01.2017** werden die Ermäßigungspauschalen und die Anzahl Quartale, auf die sie angewandt werden können, erhöht. Dies gilt nur für die Eröffnung des Rechts ab 01.01.2017. Die Ermäßigungspauschale und die Anzahl der Quartale, in denen die Ermäßigung angewendet werden kann, kann je nach dem Zeitraum, in dem das Recht eröffnet wurde, verschieden sein.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber aus dem Privatsektor, die Arbeitnehmer beschäftigen, die dem Gesetz vom 27.06.1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterliegen.

Der Arbeitgeber kann 20 Quartale, nachdem er einen ersten, zweiten, dritten, vierten, fünften oder sechsten Arbeitnehmer einstellt, einige Quartale von dieser Zielgruppenermäßigung profitieren. Es ist wichtig zu bestimmen, wann diese Periode von 20 Quartalen beginnt. Der Deutlichkeit halber wird die Situation für eine erste, zweite, dritte, vierte, fünfte und sechste Einstellung einzeln erörtert.

Für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers während des Zeitraums vom 01.01.2016 bis 31.12.2020 kann der Arbeitgeber die Ermäßigung für einen Arbeitnehmer für unbestimmte Dauer in Anspruch nehmen.

In der folgenden Erläuterung werden für die Qualifikation „**neuer Arbeitgeber**“ und die Gewährung der Ermäßigung **nie** folgende Personen berücksichtigt:

- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- Lehrlinge im Rahmen der alternierenden Ausbildung gemäß Artikel 1bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969;
- Hausangestellte;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- alle anderen Arbeitnehmer, die nicht unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 fallen (Werkstudenten, IBU, Freiwillige, bestimmte Praktikanten...).

Für die Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen kommen deshalb Arbeitnehmer, die zu einer dieser Kategorien gehören, nicht in Betracht.

Ein **Flexijob-Arbeitnehmer** wird **mitgerechnet** und **verleiht** grundsätzlich Anspruch (dies ist wichtig bei der Frage, wann die Periode der 20 Quartale beginnt, und um festzustellen, ob der Anspruch auf einen ersten bzw. zweiten, dritten... Arbeitnehmer bereits verliehen wurde); da sie aber keine normalen Arbeitgeberbeiträge zahlen, kann es für diese Beschäftigung keine Ermäßigung geben.

Einstellung eines ersten Arbeitnehmers

Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber nie dem Gesetz vom 27.06.1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterliegen bzw. darf er diesem Gesetz seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nicht unterlegen gewesen sein (**neuer Arbeitgeber**).

Ist diese Bedingung erfüllt, muss ermittelt werden, ob der Arbeitgeber gemeinsam mit anderen Arbeitgebern **nicht die gleiche technische Betriebseinheit bildet**. Der erste Arbeitnehmer darf **auf keinen Fall einen Arbeitnehmer ersetzen**, der im Laufe der 12 Monate (Tag für Tag) vor dem Quartal des Dienstantritts in der gleichen technischen Betriebseinheit tätig war.

Die Einstellung des ersten Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen einzigen Arbeitnehmer. Wird der erste Arbeitnehmer nach dem 31.12.2015 eingestellt, eröffnet er das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung für unbestimmte Zeit.

Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers

Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als einen Arbeitnehmer, der dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegt, gleichzeitig angestellt haben. Der zweite Arbeitnehmer darf ebenfalls keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 12 Monate (Tag für Tag) vor dem Dienstantritt in der gleichen technischen Betriebseinheit tätig war.

Die Einstellung des dritten Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen dritten Arbeitnehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens drei Arbeitnehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeitgeber beschäftigt sind. Wenn zwei Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinanderfolgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als ein Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt war.

Einstellung eines dritten, vierten, fünften und sechsten Arbeitnehmers

Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber seit mindestens 4 aufeinanderfolgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als zwei (bzw. drei, vier oder fünf) Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom

27.06.1969 unterliegen, gleichzeitig angestellt haben. Der dritte (bzw. vierte, fünfte und sechste) Arbeitnehmer darf keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 12 Monate (Tag für Tag) vor dem Quartal des Dienstantritts in der gleichen technischen Betriebseinheit tätig war.

Die Einstellung des dritten (bzw. vierten, fünften und sechsten) Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen dritten (bzw. vierten, fünften oder sechsten) Arbeitnehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens drei (bzw. vier, fünf oder sechs) Arbeitnehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeitgeber beschäftigt sind. Wenn drei (bzw. vier, fünf und sechs) Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinanderfolgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als zwei (bzw. drei, vier und fünf) Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

Betroffene Arbeitnehmer

Bedingungen für die Zuteilung:

Es betrifft alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegen, außer die bereits aufgelisteten Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer muss deshalb vor seiner Einstellung **keiner einzigen** besonderen Bedingung entsprechen. Um für die Zielgruppenermäßigung in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer den allgemeinen Bedingungen entsprechen, um die Zielgruppenermäßigung in Anspruch nehmen zu können, insbesondere was die Leistungen betrifft, die, wenn der Arbeitnehmer nicht an einen Arbeitsvertrag für mindestens die Hälfte der Arbeitszeit gebunden ist, 27,5 % für Vollzeitleistungen während des gesamten Quartals (wobei $\mu(\text{glob})$ mindestens 0,275) betragen muss.

Bedingung für den Austausch:

Um das Recht auf die Ermäßigung zu eröffnen, darf der neue Arbeitnehmer keinen Arbeitnehmer **innerhalb der gleichen technischen Betriebseinheit ersetzen**. Es muss sich daher um eine Mehrbeschäftigung handeln.

Dies gilt sowohl für die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellung eines ersten Arbeitnehmers als auch für die darauffolgenden Ermäßigungen (zweiter bis einschließlich sechster Arbeitnehmer).

Um zu prüfen, ob in derselben technischen Betriebseinheit kein Arbeitnehmer ersetzt wurde, wird wie folgt verfahren:

- zunächst wird die Höchstzahl der Arbeitnehmer (Personen) bestimmt, die gleichzeitig in der gleichen technischen Betriebseinheit im Laufe der 12 Monate (Tag für Tag) vor der Einstellung (A) beschäftigt war;
- danach nimmt man die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die durch den neuen Arbeitgeber am ersten Tag angeworben wird, erhöht um die Anzahl der Arbeitnehmer, die eventuell noch durch andere Arbeitgeber in der gleichen technischen Betriebseinheit beschäftigt wird (B).

Wenn (B) mindestens einen Arbeitnehmer mehr als (A) zählt, hat man den Anspruch auf die Ermäßigung für die Einstellung des ersten Arbeitnehmers (zweiten, dritten, vierten, fünften oder sechsten) Arbeitnehmers eröffnet. Wenn die Erhöhung der Anzahl der Arbeitnehmer aber künstlich herbeigeführt wird (indem z. B. Arbeitnehmer mit einem Vertrag für einen Tag angeworben werden), wird das LSS das Recht auf die Ermäßigung wieder zur Diskussion stellen.

Im Rahmen der harmonisierten Ermäßigungen handelt es sich um die gleiche technische Betriebseinheit, wenn:

- zwei (oder mehrere) Rechtseinheiten (Unternehmen, Vereinigungen...) durch mindestens eine gemeinsame Person gebunden sind; dies kann ein Arbeitnehmer sein, aber auch der Geschäftsführer...;
- und diese Rechtseinheiten über eine gemeinsame sozioökonomische Grundlage verfügen; Elemente, die darauf hinweisen können, sind:
 - Ort: wenn die Gebäude, in denen die Tätigkeiten ausgeübt werden, sich im gleichen Ort oder in unmittelbare Nähe zueinander befinden;
 - Aktivitäten: wenn es sich um verwandte und/oder ergänzende Tätigkeiten handelt
 - Betriebsmaterial: ganz oder teilweise gleich
 - Kundenkreis

Beispiel

Arbeitgeber A stellt im Februar 2015 seinen ersten und zweiten Arbeitnehmer ein, die das Recht auf die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten und zweiten Arbeitnehmer eröffnen. Am 15.01.2016 beginnt Arbeitgeber B, welcher der gleichen technischen Betriebseinheit wie Arbeitgeber A angehört, mit einem der beiden Arbeitnehmer von Arbeitgeber A. Arbeitgeber A hat daher nur noch einen beschäftigten Arbeitnehmer, für den er weiterhin die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten Arbeitnehmer erhält (Saldo der noch nicht beanspruchten Quartale, aber dann mit der Pauschale G7).

Arbeitgeber B kann dagegen die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten Arbeitnehmer nicht mehr beanspruchen, da sein Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer von Arbeitgeber A ersetzt, der dort 12 Monate lang vor seiner Einstellung tätig war (nämlich sich selbst). Arbeitgeber B kann ebenso wenig die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen zweiten Arbeitnehmer erhalten, da er im Laufe des ersten Quartals 2016 nur einen Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Ermäßigung ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer gebunden. **Der Arbeitgeber kann deshalb jedes Quartal neu wählen, für welchen Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet.** Es ist deshalb gut möglich, dass der Arbeitnehmer, der ursprünglich das Recht eröffnete, nicht mehr im Dienst ist.

Im Laufe des Quartals kann eine Ermäßigung nur bei 1 Arbeitnehmer geltend gemacht werden (z. B. die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten Arbeitnehmer), auch wenn er im Laufe des Quartals von einem anderen Arbeitnehmer ersetzt wird, der dann wiederum das Recht auf die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen zweiten Arbeitnehmer eröffnet).

Betrag der Ermäßigung

Periode 4 – Einstellungen ab 01.01.2017.

Pauschalen und absolute Beträge bei maximalen Ermäßigungen und vollständigen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen			absolute Beträge in EUR		
1.	G ₇			Saldo (*)		
2.	5 x G ₁₄	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
3.	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
4.	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
5.	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
6.	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00

(*) Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung.

1. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung **G₇**. Wenn der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat beigetreten ist, hat er Anspruch auf einen Zuschuss zu den Beitrittskosten in Höhe von 36,45 EUR für die Quartale, in denen er eine Zielgruppenermäßigung für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers beantragt (dieser Zuschuss wird nicht anteilig verrechnet).

2. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung **G₁₄** für höchstens fünf Quartale, danach auf eine pauschale Ermäßigung **G₁₅** für höchstens vier Quartale und anschließend eine pauschale Ermäßigung **G₁₆** für höchstens vier Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal

beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht. Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 2 Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

dritter, vierter, fünfter und sechster Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung **G₁₅** für höchstens fünf Quartale und **G₁₆** für höchstens acht Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht. Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens drei bzw. vier, fünf oder sechs Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

Periode 3 – Übergangsmaßnahmen für Einstellungen ab 01.01.2016, aber vor 01.01.2017

Die Pauschalbeträge und die Anzahl der anwendbaren Quartale Periode 3 gelten für Arbeitnehmer, die das **Recht** auf Zielgruppenermäßigung 2016 **eröffnet haben**.

Pauschalen und absolute Beträge bei maximalen Ermäßigungen und vollständigen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen			absolute Beträge in EUR		
				Saldo (*)		
1.	G ₇			Saldo (*)		
2.	5 x G ₁₄	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
3.	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 450,00	4 x 450,00
4.	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	---	5 x 1.050,00	4 x 450,00	---
5.	5 x G ₁	4 x G ₂	---	5 x 1.000,00	4 x 400,00	---
6.	5 x G ₁	4 x G ₂	---	5 x 1.000,00	4 x 400,00	---

(*) Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung.

Periode 2 – Übergangsmaßnahmen für Einstellungen ab 01.01.2015, aber vor 01.01.2016

Als Übergangsmaßnahme werden die neuen Pauschalbeträge angewendet, die ab 01.01.2016 für Arbeitnehmer gelten, die das **Recht** auf die Zielgruppenermäßigung **für die übrigen Quartale der Zielgruppenermäßigung 2015** eröffnet haben, das heißt:

- wenn ein erster Arbeitnehmer 2015 eingestellt wurde, der dem Arbeitgeber für die Anzahl verbleibender Quartale das Recht auf die Pauschale G₇ eröffnet (d. h. maximal 13 Quartale in einer Periode davon 20 Quartalen ab dem Quartal, in dem das Recht eröffnet wurde);
- wenn 2015 ein zweiter Arbeitnehmer eingestellt wurde, kann er für die Anzahl verbleibender Quartale die neuen Pauschalen für einen zweiten Arbeitnehmer anwenden (daher maximal für 13 Quartale, die in einer Periode von 20 Quartalen zu nehmen sind);
- wenn 2015 ein dritter Arbeitnehmer eingestellt wurde, kann er für die Anzahl verbleibender Quartale die Pauschalen auch für einen dritten Arbeitnehmer anwenden (im alten und im neuen System sind die Pauschalen für einen dritten Arbeitnehmer gleich), d. h. für maximal für 9 Quartale, die in einer Periode von 20 Quartalen zu nehmen sind;
- wenn er im vierten Quartal 2015 bereits 6 Arbeitnehmer beschäftigt hatte, kann er 2016 keine Ermäßigung für einen sechsten Arbeitnehmer erhalten.

Pauschalen und absolute Beträge bei maximalem Saldo verbleibende Quartale, maximalen Ermäßigungen und vollständigen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen			absolute Beträge in EUR		
1.	13 x G ₇			13 x Saldo (*)		
2.	5 x G ₁₄	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
3.	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	---	5 x 1.050,00	4 x 450,00	---
4.	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	---	5 x 1.050,00	4 x 450,00	---
5.	5 x G ₁	4 x G ₂	---	5 x 1.000,00	4 x 400,00	---

(*) Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung.

Periode 1 - Übergangsmaßnahmen für das Recht, das vor dem 01.01.2015 eröffnet wurde

Die Ermäßigungspauschalen und die Anzahl der anwendbaren Quartale bleiben gegenüber der Situation im vierten Quartal 2015 unverändert.

Pauschalen und absolute Beträge bei maximalen Ermäßigungen und vollständigen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen			absolute Beträge in EUR		
1.	5 x G ₁₄	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
2.	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 450,00	4 x 450,00
3.	5 x G ₁₅	4 x G ₁₆	---	5 x 1.050,00	4 x 450,00	---
4.	5 x G ₁	4 x G ₂	---	5 x 1.000,00	4 x 400,00	---
5.	5 x G ₁	4 x G ₂	---	5 x 1.000,00	4 x 400,00	---

(*) Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung.

Die Ermäßigungen für den vierten und fünften Arbeitnehmer gelten nur für Einstellungen ab 01.01.2014.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewoche

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen oder in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 21.03.1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen fallen. Zusammengefasst sind dies Arbeitgeber im Privatsektor und autonome öffentliche Unternehmen.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeitverkürzung und/oder die Viertagewochenregelung für sein gesamtes Personal oder nur für (eine) bestimmte Kategorie(n) von Arbeitnehmern einführen (Beispiel: nur Arbeiter, Mitarbeiter über 45 usw.).

Betroffene Arbeitnehmer

Vollzeitarbeitnehmer, die zu einer Arbeitnehmerkategorie gehören, die für unbestimmte Zeit entweder zu einer tatsächlichen Arbeitszeitverkürzung von mindestens einer vollen Arbeitsstunde in der 38-Stunden-Woche oder auf eine Viertagewoche, wie nachstehend festgelegt ist, oder zu beiden übergegangen sind, können für diese Zielgruppenermäßigung in Betracht kommen.

Die Ermäßigung gilt nur, wenn die Einführung der Arbeitszeitverkürzung freiwillig erfolgt. Wechselt ein Arbeitgeber die paritätische Kommission und wird für ihn eine paritätische Kommission zuständig, in der die durchschnittliche Wochenarbeitszeit weniger als in der früheren paritätischen Kommission beträgt, wird die Umstellung auf die neue Arbeitszeit nicht als kollektive Arbeitszeitverkürzung im Sinne dieser Beitragsermäßigung betrachtet.

Teilzeitarbeitnehmer, deren Lohn wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung angepasst werden muss, kommen auch in Betracht.

Dies gilt nur, wenn der Lohn des absoluten Teilzeitarbeiters im Vergleich zu einem anderen Arbeitnehmer **zwangsweise** erhöht wird. Werden nachträgliche Änderungen des Arbeitsvertrags vorgenommen, so endet der zwingende Charakter der Anpassung. Eine Erhöhung oder Verringerung des Leistungsbruch, eine Änderung der Funktion, die Verlängerung eines Arbeitsvertrags und die Erneuerung eines Arbeitsvertrags sind alles Elemente, die den zwingenden Charakter der Anpassung aufheben.

Eine Reihe von Feststellungen vor Ort weisen daraufhin, dass bestimmte Arbeitgeber dieses System missbrauchen und in einem Unternehmen einführen, das im Verhältnis zur Anzahl der absoluten Teilzeitarbeitnehmer sehr wenige Vollzeitarbeitnehmer beschäftigt. In einem solchen Fall wird es praktisch keinen Beschäftigungseffekt geben. Wird in einem solchen Fall die Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitarbeitnehmer ohne vollständige Lohnfortzahlung eingeführt, wird das LSS die Situation näher untersuchen und die Kürzung eventuell verweigern. Dann verfolgt das Ganze eher den Zweck, die Lohnkosten unter anderem durch Gewährung einer Beitragsermäßigung zu senken.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung G_2 ab dem Quartal nach dem Quartal beanspruchen, in dem die Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewochenregelung eingeführt wird, und dies für:

- 8 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 37 Stunden pro Woche oder weniger;
- 12 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 36 Stunden pro Woche oder weniger;
- 16 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche oder weniger;
- 4 Quartale bei der Einführung einer Viertagewochenregelung.

Mit „Viertagewochenregelung“ ist die folgende Regelung gemeint: die Regelung, bei der die wöchentliche Arbeitszeit über entweder vier Arbeitstage pro Woche oder über fünf Arbeitstage pro Woche verteilt wird, die drei ganze und zwei halbe Tage beinhalten. Mit „halbem Arbeitstag“ ist Folgendes gemeint: höchstens die Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden, die im Arbeitsplan für den längsten der drei ganzen Arbeitstage vorgesehen wird.

Die Ermäßigung infolge der Einführung der Viertagewoche kann nur für Vollzeitarbeitnehmer, nicht für Teilzeitarbeitnehmer angewandt werden.

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung G_1 für das Quartal beanspruchen, wobei der Arbeitnehmer sowohl für die Ermäßigung infolge der Einführung der Viertagewochenregelung als auch für die Ermäßigung wegen der Einführung der Arbeitszeitverkürzung in Betracht kommt. Die Zielgruppenermäßigung kann nur gewährt werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung im gesamten Quartal gilt.

Vollzeitarbeitnehmer, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung eingestellt werden, haben auch

Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer Kategorie gehören, die dafür in Betracht kommt. Das Gleiche gilt für Teilzeitarbeitnehmer, die nach dem Quartal, in dem die Ermäßigung zum ersten Mal gewährt wird, vollzeitleich arbeiten. Die faktische Situation, auf die sich die Beschäftigungszeile bezieht, ist bestimmend, ob der Arbeitnehmer zur Gruppe gehört, die das Recht auf die Ermäßigung eröffnet, oder nicht.

Jede Zielgruppenermäßigung für eine Arbeitszeitverkürzung, die mit einer der drei o.a. Situationen übereinstimmt, kann für einen Arbeitnehmer, der zu einer bestimmten Gruppe gehört, nur einmal gewährt werden und sofern die Arbeitszeitverkürzung mindestens eine volle Stunde beträgt. So kann auch die Zielgruppenermäßigung für die Viertagewochenregelung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nur ein einziges Mal gewährt werden.

Wenn durch eine Arbeitszeitverkürzung vor dem 01.10.2003 das Recht bereits für die Ermäßigung „kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 01.10.2001“ eröffnet wurde, kann der Arbeitgeber nicht wieder Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung erheben. So kann auch die Zielgruppenermäßigung für die Viertagewochenregelung für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nicht gewährt werden, wenn vor dem 01.10.2003 das Recht bereits für die Ermäßigung „Viertagewochenregelung nach dem 01.10.2001“ eröffnet wurde.

Zu erledigende Formalitäten

Mit Arbeitszeit ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer über eine Periode von einem Jahr gemeint, die in dem in die Arbeitsordnung aufgenommenen Arbeitsplan zum Ausdruck kommt, der eventuell über einen Zyklus angewandt wird, ohne Berücksichtigung der im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährten Ausgleichsruhetage.

Sowohl die durchschnittliche Anzahl der Stunden vor als auch nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung muss in einem separaten Bildschirm der Webanwendung oder in einem separaten Funktionsblock mitgeteilt werden.

Im Wesentlichen kann sich dies deshalb von der durchschnittlichen Anzahl Stunden der Referenzperson bei der Definition der Beschäftigungszeile unterscheiden, da hier die Stunden der Ausgleichsruhe infolge einer Arbeitszeitverkürzung einbezogen werden. Weitere Informationen über die Art der Meldung finden Sie in der Erläuterung der ‚Meldung der Ausgleichsruhe‘.

Das Datum des Inkrafttretens des Systems ist auch mitzuteilen.

 Zusätzliche Informationen DmfA - Einführung der Arbeitszeitverkürzung und der Viertagewoche

Die Beitragsermäßigungen für kollektive Arbeitszeitverkürzung und/oder Viertagewoche werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Gesetzliche Arbeitszeit verkürzt auf	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA	Beginndatum Anspruch	Block „Detailangaben Ermäßigung“ (siehe unten)
37 h oder weniger	G2 (400 €)	8 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)	3500	/	ja	nein	ja
36 h oder weniger	G2 (400 €)	12 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)					
35 h oder weniger	G2 (400 €)	16 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)					
Viertagewoche	G2 (400 €)	4 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)	3510	/	ja	ja ¹	nein

Gesetzliche Arbeitszeit verkürzt auf	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA	Beginndatum Anspruch	Block „Detailangaben Ermäßigung“ (siehe unten)
Arbeitszeitverkürzung und Viertageweche	G1 (1.000 €)	Quartale mit Kumulierung von Arbeitszeitverkürzung und Viertageweche	3520	/	ja	ja ¹	ja

¹ Das anzugebende Datum ist das Datum der Einführung der Viertageweche

Blok 90250 „Detailangaben Ermäßigung“ (für Arbeitszeitverkürzung 3500 und 3520)

Dieser Block Details muss folgende Angaben umfassen:

- das Datum des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung (Feld 00143)
- die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitmitarbeiter vor der Einführung (Feld 00147)
- die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitmitarbeiter nach der Einführung (Feld 00148).

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3500, 3510 und 3520 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme

Dieses Kapitel bezieht sich auf Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms angenommen wurden.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft

- den Staat, die Regionen, Gemeinschaften und gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den o.a. Verwaltungen abhängen,
- die provinziellen und lokalen Verwaltungen,
- Vereinigungen ohne Erwerbszweck und andere Vereinigungen im nichtkommerziellen Sektor.

Flämische Region:

Am **30.09.2015** laufen die letzten Berufserfahrungsprojekte in Form von Berufsübergangsprogrammen in **Flandern** ab. Das bedeutet, dass diese Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die Niederlassungseinheiten in der Flämischen Region unterliegen, nicht mehr angewandt werden kann. Am 01.09.2016 wird die Zielgruppenermäßigung für **Flandern** abgeschafft.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.10.2016** wird das System der Berufsübergangsprogramme für die **Deutschsprachige Gemeinschaft** aufgehoben.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in der **Wallonie** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende Umstrukturierung“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.07.2017 ihren Dienst antraten, die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter

den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Die Übergangsmaßnahme gilt auch für die Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni 2017 eingestellt wurden, als der Beschluss zur Zuweisung oder Erneuerung des Umstrukturierungsprogramms vor dem 01. Juli 2017 oder nach dem 30. Juni 2017 gefasst wurde, aber nur, wenn der ursprüngliche Antrag vor dem 01. Juli 2017 bei der zuständigen Behörde eingereicht wurde.

Es gibt **spezielle Ermäßigungscodes** für diese Übergangsmaßnahmen.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft Arbeitssuchende, mit denen nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint sind, die als Arbeitssuchende bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen sind. Diese Arbeitssuchenden müssen im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms im Sinne des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 in Ausführung von Artikel 7 § 1, Absatz 3, m des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer eingestellt worden sein.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

- 1° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - entweder kein Abitur gemacht hat, jünger als 25 Jahre ist und mindestens 9 Monate ohne Unterbrechung eine Wartezeitentschädigung (Eingliederungsentschädigung) oder eine Arbeitslosenunterstützung erhält;
 - oder ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung (Eingliederungsentschädigung) erhält;
- 2° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate Arbeitslosengeld erhält;
- 3° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
 - ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung (Eingliederungsentschädigung) erhält;
- die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
 - ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate Arbeitslosengeld erhält.

Es kommen dieselben Kategorien von Berechtigten auf gesellschaftliche Integration und von Berechtigten auf finanzielle gesellschaftliche Unterstützung, die in einem beruflichen Übergangsprogramm beschäftigt sind, in Betracht.

Folgende Arbeitnehmer kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

- Arbeitnehmer, die aufgrund eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des LfA oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion hauptsächlich mit dem Ziel eingestellt wurden, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.
- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem satzungsgemäßen Zustand befinden;

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen für Arbeitnehmer der

- Kategorie 1°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G₂ für 4 Quartale;
- Kategorie 2°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 8 darauf folgenden Quartalen;
- Kategorie 3°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G₂ für 8 Quartale;

- Kategorie 4°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 12 darauf folgenden Quartalen;

Zu erledigende Formalitäten

Die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer über Berufsübergangsprogramme müssen eingehalten werden. Das LfA leitet dem LSS die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LfA (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t10>).

 Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigungen ‚Programm für den beruflichen Übergang von langfristig Arbeitssuchenden‘

Die regionalen Zielgruppenermäßigungen für das Programm für den beruflichen Übergang von langfristig Arbeitssuchenden können je nach Niederlassungseinheit, in welcher der Arbeitnehmer beschäftigt wird oder der er unterstellt ist, verschieden sein.

Sie werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ (12 Monate) oder Arbeitnehmer unter 25 Jahren ¹ und mit geringer Qualifikation (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	3220	/	/	ja
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ (24 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 8 Quartale	3221	/	/	ja
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre ¹ (12 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	3230	/	/	ja
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre ¹ (24 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 12 Quartale	3231	/	/	ja

¹ Alter am Tag der Einstellung

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3220, 3221, 3230 und 3231 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Wallonische Region

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Programm für den beruflichen Übergang von langfristig Arbeitssuchenden **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

Die in der DmfA anzugebenden Codes werden ab dem Meldungen für das dritte Quartal 2017 geändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ (12 Monate) oder Arbeitnehmer unter 25 Jahren ¹ und mit geringer Qualifikation (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	8009	/	/	ja
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ (24 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 8 Quartale	8010	/	/	ja
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre ¹ (12 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	8011	/	/	ja
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre ¹ (24 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 12 Quartale	8012	/	/	ja

¹ Alter am Tag der Einstellung

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 8009, 8010, 8011 und 8012 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Integrationsentschädigung

Die Integrationsentschädigung des LfA ist Teil des Bruttolohns des Arbeitnehmers in einem Programm für den beruflichen Übergang und unterliegt den Sozialversicherungsbeiträgen. Die Integrationsentschädigung und der übrige Bruttolohn werden in der DmfA mit dem **Lohncode 1** angegeben.

 Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung der Ermäßigungen ‚Programm für den beruflichen Übergang von langfristig Arbeitssuchenden‘

In der DmfAPPL können die Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Programms für den beruflichen Übergang beschäftigt sind, mit den Arbeitnehmerkennzahlen angegeben werden:

- **101** Typ 0 für einfache Handarbeiter
- **104** Typ 0 für an einem geschützten Arbeitsplatz beschäftigte behinderte Arbeitnehmer
- **201** Typ 0 für gewöhnliche Angestellte
- **104** Typ 0 für an einem geschützten Arbeitsplatz beschäftigte behinderte Arbeitnehmer

Eine spezifische Zielgruppenermäßigung muss auf dem Niveau der Beschäftigung mit den folgenden Angaben angegeben werden

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ (12 Monate) oder Arbeitnehmer unter 25 Jahren ¹ und mit geringer Qualifikation (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	3220	/	/	optional
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ (24 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 8 Quartale	3221	/	/	optional
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre ¹ (12 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	3230	/	/	optional
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre ¹ (24 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 12 Quartale	3231	/	/	optional

¹ Alter am Tag der Einstellung

In der DmfAPPL werden die Ermäßigungen 3220, 3221, 3230 und 3231 bei ihrer Aktivierung automatisch berechnet.

Wallonische Region

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Programm für den beruflichen Übergang von langfristig Arbeitssuchenden **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

Die in der DmfAPPL anzugebenden Codes werden ab dem Meldungen für das dritte Quartal 2017 geändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ (12 Monate) oder Arbeitnehmer unter 25 Jahren ¹ und mit geringer Qualifikation (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	8009	/	/	optional
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale				

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ (24 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 8 Quartale	8010	/	/	optional
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre ¹ (12 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	8011	/	/	optional
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre ¹ (24 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + 12 Quartale	8012	/	/	optional

¹ Alter am Tag der Einstellung

In der DmfAPPL werden die Ermäßigungen 8009, 8010, 8011 und 8012 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Integrationsentschädigung

Die Integrationsentschädigung des LfA ist Teil des Bruttolohns des Arbeitnehmers in einem Programm für den beruflichen Übergang und unterliegt den Sozialversicherungsbeiträgen. Die Integrationsentschädigung wird in der DmfAPPL mit dem **Lohncode 150** angegeben und der übrige Bruttolohn mit dem Lohncode 101.

Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft

Dieses Kapitel betrifft die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1 des Königlichen Erlasses vom 03.05.1999 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zur Förderung der Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren Arbeitslosen. Bis 31.12.2014 wurde Arbeitgebern, die dafür in Betracht kamen, eine Bescheinigung der Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) ausgestellt. Ab 01.01.2015 werden diese Bescheinigungen von der zuständigen Region erteilt.

Es geht dabei u. a. um die folgenden, als solche anerkannten, Arbeitgeber:

- geschützte und soziale Arbeitsplätze
- Subunternehmen
- Soziale Wohnungsbaugesellschaften und soziale Vermietungsbüros
- Gesellschaften mit sozialer Zielsetzung
- ÖSHZ
- lokale Arbeitsagenturen
- lokale Initiativen zur Entwicklung von Beschäftigung
- Arbeitgeber, die nachbarschaftliche Hilfeleistungen organisieren

- Arbeitgeber, die lokale Dienstleistungswirtschaftsinitiativen einrichten

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft entschädigte Vollarbeitslose, Berechtigte im System der sozialen Eingliederung und Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

- 1° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 312 Tage in einer Sechstageswochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 2° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 624 Tage in einer Sechstageswochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 36 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 3° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 156 Tage in einer Sechstageswochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 4° die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 156 Tage in einer Sechstageswochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- 5° die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 312 Tage in einer Sechstageswochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzt;
- die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 156 Tage in einer Sechstageswochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Abitur gemacht hat.

Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines entschädigten Vollarbeitslosen, eines Berechtigten für soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:

- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die Periode der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1, des KE vom 03.05.1999, in den Programmen der Wiederbeschäftigung im Sinne von Artikel 6, §1, IX, 2° des Sondergesetzes vom 08.08.1980 über institutionelle Reformen;
- die Periode der Beschäftigung im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms, während derer der Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung erhielt;

- die Periode der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, während derer der Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung erhielt.

Bestimmte Perioden werden mit Perioden entschädigungsberechtigter Arbeitslosigkeit, Berechtigten für soziale Eingliederung oder Berechtigten für finanzielle Sozialhilfe gleichgesetzt.

Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

- für **Flandern**: der Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusster Vertragsbediensteter beschäftigt war;
- für **Flandern**: der Arbeitnehmer, den der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Beendigung des vorausgehenden Arbeitsvertrags, für den er die Vorteile eines bezuschussten Vertragsbediensteten erhalten hat, erneut einstellt.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende - SINE“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **spezielle Ermäßigungscodes** für diese Übergangsmaßnahmen. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Betrag der Ermäßigung

Neben einem Anteil an den Lohnkosten des Arbeitnehmers über eine Wiedereingliederungsunterstützung des LfA oder einer finanziellen Beteiligung des ÖSHZ, kann der Arbeitgeber die folgenden Ermäßigungen für den Arbeitnehmer in Anspruch nehmen

- Kategorie 1° und 4°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 10 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 10 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 10 Quartalen verlängert werden);
- Kategorie 2° und 5°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 20 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 20 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 20 Quartalen verlängert werden);
- Kategorie 3° und 6°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den darauf folgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeitgeber diese Ermäßigung bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt, gilt die Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung G₁ und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

Zu erledigende Formalitäten

Hierzu müssen sie erst eine Bescheinigung erhalten, aus der hervorgeht, dass sie in den Anwendungsbereich von SINE fallen. Bis 31.12.2014 wurde Arbeitgebern, die dafür in Betracht kamen, eine Bescheinigung der Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) ausgestellt. Ab 01.01.2015 werden diese Bescheinigungen von der zuständigen Region erteilt.

Um für die Ermäßigung in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer (oder der Arbeitgeber, wenn es die Aktivierung einer Leistung seitens eines ÖSHZ betrifft) eine Wiedereingliederungsunterstützung im Rahmen

der Eingliederungssozialwirtschaft erhalten. Seinem Antrag auf eine Wiedereingliederungsunterstützung legt der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber das obige Attest bei.

Das LfA leitet dem LSS die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen. Das ÖSHZ, das eine finanzielle Beteiligung für einen Berechtigten mit Anspruch auf Sozialhilfe oder einen Berechtigten mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe gewährt, der im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft eingestellt wird, muss das regionale LfA-Büro davon mittels eines Musterbriefs des ÖPD Sozialeingliederung in Kenntnis setzen.

 **Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigungen für langfristig Arbeitssuchende ESW**

Die regionalen Zielgruppenermäßigungen für Langzeitarbeitssuchende - SINE können je nach Niederlassungseinheit, in welcher der Arbeitnehmer beschäftigt wird oder der er unterstellt ist, verschieden sein.

Sie werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Region Brüssel-Hauptstadt, Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft) und Flandern

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung	Arbeitskarte
Beginn vor 1.1.2004	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	1142	/	/	ja	
jünger als 45 Jahre 312 Tage (18 Monate) oder 156 Tage (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal von Einstellung + 10 folgende Quartale Quartale ¹	3240	/	/	ja	
jünger als 45 Jahre 624 Tage (36 Monate) oder 312 Tage (18 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal von Einstellung + 20 folgende Quartale ²	3241	/	/	ja	
mindestens 45 Jahre 156 Tage (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	3250	/	/	ja	

¹ Verlängerung möglich um einen neuen Zeitraum von maximal 10 Quartalen

¹ Verlängerung möglich um einen neuen Zeitraum von maximal 20 Quartalen

Wenn die DmfA über das Internet eingereicht wird, werden die Ermäßigungen 1142, 3240, 3241 und 3250 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Deutschsprachigen Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit iauf dem Grundgebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende - SINE nicht mehr angewendet werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfA anzugebenden Codes werden ab den Meldungen für das erste Quartal 2019 geändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung	Arbeitskarte
Beginn vor 1.1.2004	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	1142	/	/	ja	/
jünger als 45 Jahre 312 Tage (18 Monate) oder 156 Tage (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal von Einstellung + 10 folgende Quartale Quartale ¹	9000	/	/	ja	/
jünger als 45 Jahre 624 Tage (36 Monate) oder 312 Tage (18 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal von Einstellung + 20 folgende Quartale ²	9001	/	/	ja	/
mindestens 45 Jahre 156 Tage (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	9002	/	/	ja	/

Wenn die DmfA über das Internet eingereicht wird, werden die Ermäßigungen 1142, 9000, 9001 und 9002 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Wiedereingliederungsentschädigung

Die Wiedereingliederungsentschädigung des LfA oder der zuständigen Region und der finanzielle Beitrag des ÖSHZ sind Teil des Bruttolohns des ESW-Arbeitnehmers und unterliegen den Sozialversicherungsbeiträgen. Die Wiedereingliederungsentschädigung oder der finanzielle Beitrag und der übrige Bruttolohn werden in der DmfA mit dem **Lohncode 1** angegeben.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung der Ermäßigungen für langfristig Arbeitssuchende ESW

In der DmfAPPL werden die Arbeitnehmer, die in der Eingliederungssozialwirtschaft beschäftigt sind, mit den **Arbeitnehmerkennzahlen** angegeben:

- **101** Typ 0 für einfache Handarbeiter
- **104** Typ 0 für an einem geschützten Arbeitsplatz beschäftigte behinderte Arbeitnehmer
- **201** Typ 0 für gewöhnliche Angestellte
- **104** Typ 0 für an einem geschützten Arbeitsplatz beschäftigte behinderte Arbeitnehmer

Die **regionalen Zielgruppenermäßigungen** für Langzeitarbeitssuchende - SINE können je nach Niederlassungseinheit, in welcher der Arbeitnehmer beschäftigt wird oder der er unterstellt ist, verschieden sein.

Sie werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Region Brüssel-Hauptstadt, Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft) und Flandern:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung	Arbeitskarte
------------	-----------	-------	------	----------------------	----------------------	-------------------	--------------

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung	Arbeitskarte
Beginn vor 1.1.2004	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	1142	/	/	optional	/
jünger als 45 Jahre 312 Tage (18 Monate) oder 156 Tage (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal von Einstellung + 10 folgende Quartale Quartale ¹	3240	/	/	optional	/
jünger als 45 Jahre 624 Tage (36 Monate) oder 312 Tage (18 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal von Einstellung + 20 folgende Quartale ²	3241	/	/	optional	/
mindestens 45 Jahre 156 Tage (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	3250	/	/	optional	/

¹ Verlängerung möglich um einen neuen Zeitraum von maximal 10 Quartalen

¹ Verlängerung möglich um einen neuen Zeitraum von maximal 20 Quartalen

In der DmfAPPL werden die Ermäßigungen 1142, 3240, 3241 und 3250 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Deutschsprachigen Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit iauf dem Grundgebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende - SINE nicht mehr angewendet werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfAPPL anzugebenden Codes werden ab den Meldungen für das erste Quartal 2019 geändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung	Arbeitskarte
Beginn vor 1.1.2004	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	1142	/	/	optional	/
jünger als 45 Jahre 312 Tage (18 Monate) oder 156 Tage (9 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal von Einstellung + 10 folgende Quartale Quartale ¹	9000	/	/	optional	/
jünger als 45 Jahre 624 Tage (36 Monate) oder 312 Tage (18 Monate)	G1 (1.000 €)	Quartal von Einstellung + 20 folgende Quartale ²	9001	/	/	optional	/

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung	Arbeitskarte
mindestens 45 Jahre	G1	Alle betroffenen					
156 Tage (9 Monate)	(1.000 €)	Quartale	9002	/	/	optional	/

In der DmfAPPL werden die Ermäßigungen 1142, 9000, 9001 und 9002 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Wiedereingliederungsentschädigung

Die Wiedereingliederungsentschädigung des LfA oder der zuständigen Region und der finanzielle Beitrag des ÖSHZ sind Teil des Bruttolohns des ESW-Arbeitnehmers und unterliegen den Sozialversicherungsbeiträgen. Die Wiedereingliederungsentschädigung oder der finanzielle Beitrag werden in der DmfAPPL mit dem **Lohncode 150** angegeben und der übrige Bruttolohn mit dem Lohncode 101.

Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976 (DmfAPPL)

Dieses Kapitel bezieht sich auf eine Beschäftigung über das ÖSHZ in Anwendung von **Artikel 60, § 7** des organischen ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976, um eine Person in das System der sozialen Sicherheit und den Arbeitsprozess einzugliedern. Die Beschäftigungsperiode aufgrund von Artikel 60 § 7 beschränkt sich auf die Periode, die notwendig ist, um der beschäftigten Person umfassenden Anspruch auf Sozialleistungen zu gewähren.

Betroffene Arbeitgeber

In den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fallen nur **ÖSHZ**. Das Zentrum kann die Person selbst beschäftigen oder sie einem dritten Arbeitgeber zur Verfügung stellen.

ÖSHZ, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe mit einem Arbeitsvertrag eingestellt haben, können diese folgenden **Drittbenutzern** überlassen:

- einer Gemeinde (der des ÖSHZ oder einer anderen),
- einer GoE oder einer Interkommunalen mit einer sozialen, kulturellen oder ökologischen Zielsetzung,
- ein anderes ÖSHZ,
- einer Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung,
- einer ÖSHZ-Vereinigung;
- ein öffentliches Krankenhaus,
- einem anderen Partner (z. B. Privatunternehmen), der mit dem ÖSHZ einen Vertrag abgeschlossen hat.

Die Bedingungen und die Dauer der Überlassung sind schriftlich festzulegen und vom ÖSHZ, dem Benutzer und dem Arbeitnehmer zu unterzeichnen. Das Dokument muss vor Beginn der Überlassung fertiggestellt sein und dem Sozialhilferat zur Kenntnisnahme vorgelegt werden.

Das ÖSHZ bleibt stets der rechtliche Arbeitgeber des Arbeitnehmers, der einem Drittbenutzer überlassen wurde.

Die ÖSHZ-Einrichtungen erhalten eine Subvention von der (regionalen) Regierung für die Beschäftigungsdauer und werden von den Arbeitgeberbeiträgen für die soziale Sicherheit für diese Arbeitnehmer vollständig freigestellt. Die durch diese Befreiung frei gewordenen finanziellen Mittel sind von den ÖSHZ für die Durchführung einer Beschäftigungspolitik und die Organisation der Betreuung und Schulung, die den von Artikel-60 betroffenen Personen angeboten werden, zu verwenden.

Betroffene Arbeitnehmer

Das ÖSHZ kann folgende Personen im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes einstellen:

- Personen mit Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen im Sinne des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung (= Personen mit belgischer Staatsangehörigkeit sowie Ausländer, die beim Bevölkerungsregister gemeldet sind);
- Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind;
- Im Fremdenregister eingetragene Ausländer, die Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben und nicht im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis für unbegrenzte Dauer sind.

Ausgeschlossen sind:

- die bezuschussten Vertragsbediensteten;
- im Rahmen des zwischendepartmentalen Haushaltsfonds eingestellte Arbeitnehmer,
- Asylsuchende.

Flämische Region:

Ab **01.01.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Flandern** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung ÖSHZ-Beschäftigung Artikel 60“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Betrag der Ermäßigung

Das ÖSHZ hat Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung **G₇** während der gesamten Dauer der Beschäftigung. Da diese Ermäßigung von allen Arbeitgebergrundbeiträgen befreit, darf sie auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Zu erledigende Formalitäten

Um die Befreiung von der Lohnsteuer beanspruchen zu können, muss das ÖSHZ:

- den korrekten Ermäßigungscode in der DmfAPPL angeben;
- den Nachweis erbringen, dass dieser Arbeitnehmer unter den in Artikel 33 des Gesetzes vom 22.12.1995 angegebenen Bedingungen eingestellt wurde.

Das ÖSHZ muss zudem einen Sozialarbeiter benennen, der für die Betreuung der beschäftigten Personen bei ihnen im Rahmen von Artikel 60, § 7, erbrachten Arbeitsleistungen zuständig ist.

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

Region Brüssel-Hauptstadt, Wallonische Region oder Deutschsprachige Gemeinden

In der DmfAPPL werden die Arbeitnehmer, die bei einem ÖSHZ im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind, im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen:

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

Eine spezifische Zielgruppenermäßigung muss auf dem Niveau der Beschäftigung mit den folgenden Angaben angegeben werden

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	vollständige Dauer der Beschäftigung	4500	/	optional

Für die Zielgruppenermäßigung ‚ÖSHZ-Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7‘ werden keine Mindestleistungen auferlegt.

Die Ermäßigung der sozialen Maribel wird nicht für Arbeitnehmer angewendet, die auf der Grundlage von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind.

In der DmfA wird die Ermäßigung 4500 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Flämische Region

Für Arbeitssuchende mit vorübergehender Arbeitserfahrung, die aufgrund von Artikel 60, § 7 **nach dem 01. Januar 2017** in einer Niederlassungseinheit in der Flämischen Region angestellt wurden, darf die Zielgruppenermäßigung ‚ÖSHZ-Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7‘ nicht mehr angewendet werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist, jedoch **spätestens bis zum 31.12.2018** ihre Gültigkeit.

Junge Arbeitnehmer

Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Einstellung junger Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei um 2 außerordentliche Ermäßigungen:

- Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ – Jugendliche mit Sekundarabschluss, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte
- Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ – unter 19-Jährige

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ erheben zu können, müssen Arbeitgeber die Jungarbeitnehmerpflichtung erfüllen.

Betroffene Arbeitnehmer

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, geringer Qualifikation und sehr geringer Qualifikation.

Nur Jugendliche, deren Referenzquartalslohn 9000,00 EUR nicht überschreitet, kommen in Betracht (unabhängig davon, ob sie vor oder nach dem 01.01.2013 eingestellt wurden).

Zu dieser Gruppe gehören Jugendliche (bis einschließlich des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden), die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind und deren Arbeitskarte bescheinigt, dass sie die Bedingungen erfüllen, die den Anspruch verleihen. Mit **Erstbeschäftigungsabkommen** ist jeder Vertrag

gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Arten aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen wird:

- I. ein Arbeitsvertrag mit zumindest halber Stelle;
- II. eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens halbe Stelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt;
- III. Ein Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierendes Lernen und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags.

Eine Arbeitskarte bescheinigt, ob der Jugendliche die Bedingungen erfüllt, um für die Zielgruppenermäßigung in Betracht zu kommen (gering qualifiziert, behindert...). Wenn der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahres noch keine 19 Jahre wird, erübrigt sich eine Arbeitskarte. Er fällt automatisch in die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige. Um das Erstbeschäftigungsabkommen aber bis zu dem Jahr weiterlaufen zu lassen, in dem er 19 Jahre wird, und bis zu den darauf folgenden Jahren, musste **sein Arbeitgeber spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem er 19 wird, für ihn eine Arbeitskarte beantragen**.

Solange der Arbeitgeber den Jugendlichen ununterbrochen weiter unter einem der drei oben genannten Vertragstypen beschäftigt, gilt dies als Beschäftigung im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens als Jugendlicher, der zu der bescheinigten Gruppe gehört, bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Mit einem **Jugendlichen** im Rahmen der Erstbeschäftigungsabkommen ist jeder gemeint, der zum Zeitpunkt seines Dienstantritts weniger als 26 Jahre alt ist. Die Bedingung, dass der Jugendliche bei Dienstantritt arbeitssuchend gemeldet sein muss, ist am 01.04.2010 entfallen.

Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Diese Gruppe setzt sich zusammen aus Jugendlichen im Allgemeinen, die im Laufe des Kalenderjahres das Alter von 19 Jahren nicht erreichen.

Flandern:

Ab dem **01. Juli 2016** kann für Arbeitnehmer, die in **Flandern** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern‘. Für die jungen Arbeitnehmer, die vor diesem Datum bereits im Dienst waren, sind Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem **01. Juli 2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in der **Wallonie** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und auch weiterhin **ununterbrochen** (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag) im Dienst bleiben, die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **spezielle Ermäßigungscodes** für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01. Oktober 2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Brüssel** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Jugendliche“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Betrag der Ermäßigung

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird nur an die Bedingung gekoppelt, dass der Arbeitgeber seiner Jungarbeitnehmerverpflichtung entsprechen muss. Dies ist deshalb für Arbeitgeber günstig, die Anstrengungen unternehmen, ohne dazu verpflichtet zu sein (Unternehmen < 50 Arbeitnehmer, freigestellte Unternehmen, usw.)

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte.

Für junge Arbeitnehmer, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag ab dem 1.1.2013 beschäftigt sind, gelten die folgenden Pauschalen, solange die Beschäftigung im Rahmen des Erstbeschäftigungsvertrags andauert (die Ermäßigung endet in einem solchen Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird):

- Für alle **jungen Arbeitnehmer mit mittlerer Qualifikation:**
 - **G₁** im Quartal des Dienstantritts und den 3 darauf folgenden Quartalen
 - **G₂** während der 8 darauf folgenden Quartale. Mit Ausnahme von behinderten Jugendlichen gilt für diese Jugendlichen auch die Voraussetzung, dass sie seit mindestens 156 Tagen - gerechnet in der 6-Tagesregelung während des Monats der Einstellung und den 9 vorausgegangenen Kalendermonaten - arbeitslos sein müssen.
- Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation:**
 - **G₈** für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale
 - **G₂** während der 4 darauf folgenden Quartale.
- Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation:**
 - **G₈** für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauf folgenden Quartale;
 - **G₂** während der 4 darauf folgenden Quartale.
- Für jeden **behinderten Arbeitnehmer** oder **ausländischen Arbeitnehmer**, die **junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation** sind
 - **G₈** für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauf folgenden Quartale;
 - **G₂** für die 4 darauf folgenden Quartale.

Im Gegensatz zum System vor 2013 erstreckt sich die Ermäßigung nicht bis zum Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre wird, sondern sie richtet sich nach der Anzahl der bereits verbrauchten Quartale. Das LfA bescheinigt, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

Die Ermäßigung für Jugendliche mit Sekundarabschluss kann daher nur für Jugendliche angewandt werden, die bei dem Arbeitgeber zum ersten Mal ab dem 1. Quartal 2013 ihren Dienst antreten.

Falls der Jugendliche bereits vor dem 01.01.2013 eingestellt wurde, bleiben die früheren Ermäßigungspauschalen und Perioden anwendbar:

- Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation**, den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt:
 - **G₁** für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale

- **G₂** für die darauf folgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).
- Für **jeden jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation**, den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt
 - **G₁** für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgenden Quartale
 - **G₂** für die darauf folgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).
- Für jeden **behinderten Arbeitnehmer** oder **ausländischen Arbeitnehmer**, die **junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation** sind
 - **G₁** den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgenden Quartale
 - **G₂** für die darauf folgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).

Das LfA bescheinigt, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

Als **Quartal des Dienstantritts** gilt das Quartal, in dem der Jugendliche zum allerersten Mal den Dienst beim Arbeitgeber antritt. Wenn der Jugendliche aber bereits vor dem ersten Quartal des Kalenderjahrs, in dem er 19 Jahre alt wird, beim Arbeitgeber beschäftigt war, wird das erste Quartal des Jahres, in dem er 19 wird, als Quartal des Dienstantritts betrachtet. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber die Ermäßigung für sehr gering Qualifizierte, gering qualifizierte Behinderte und gering qualifizierte Ausländer auch für Jugendliche anwenden kann, die bereits vor dem 01.04.2006 bei ihm beschäftigt waren, solange diese Jugendlichen 2006 noch nicht 19 Jahre alt werden.

Betrag Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Eine Ermäßigungspauschale **G₁** wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zum vierten Quartal des Kalenderjahres einstellt, in dem sein Arbeitnehmer 18 Jahre alt wird. Es betrifft deshalb Jugendliche, die mit bzw. ohne Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen Lehr- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Zu erledigende Formalitäten

Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Neben der Angabe der entsprechenden Zielgruppenermäßigung(en) gibt es spezifische Verwaltungsformalitäten in Verbindung mit der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, geringer Qualifikation und sehr geringer Qualifikation.

Um Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit Sekundarabschluss, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“ erheben zu können, müssen die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt werden.

Wenn die junge Person im Lauf des Kalenderjahrs des Beschäftigungsbeginns **19 Jahre oder älter wird**, muss sie zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns eine gültige **Beschäftigungskarte** vorlegen können, die bescheinigt, dass sie zur berechtigenden Gruppe gehört. Sie können diese Karte beim Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung Ihres Wohnorts erhalten. **Das LfA gibt ab dem 01. Juli 2019 keine Arbeitskarten mehr ab.**

Das **Erstbeschäftigungsabkommen** muss nicht mehr gemäß einem festgelegten Modell erfolgen. Jeder Arbeitsvertrag, der nach den Bestimmungen eines Erstbeschäftigungsabkommens abgeschlossen wurde (mindestens halbezeitlich usw.), wird als Erstbeschäftigungsabkommen betrachtet.

Über die **multifunktionelle Meldung** teilt der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ mit, mit welchem Typ von Erstbeschäftigungsabkommen der Jugendliche eingestellt wird und zu welcher Kategorie er gehört. Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber bei den Parametern der Beschäftigungszeile auch angeben, um welche ‚Art Lehrling‘ es sich handelt. In dem Feld „Beginndatum Zielgruppenermäßigung“ muss der Arbeitgeber das Datum des allerersten Dienstantritts eintragen (für die Berechnung der Anzahl der Quartale G_x werden Quartale vor dem 01. Januar des Jahres, in dem der Arbeitnehmer 19 wird, automatisch NICHT berücksichtigt). Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Jungarbeitnehmerverpflichtung, das Recht der Zielgruppenermäßigung und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Daneben gibt der Arbeitgeber die entsprechende Zielgruppenermäßigung an.

 Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen für junge Arbeitnehmer

Die regionalen Zielgruppenermäßigungen für junge Arbeitnehmer können je nach Niederlassungseinheit, in welcher der Arbeitnehmer beschäftigt wird oder der er unterstellt ist, verschieden sein. Sie werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Region Brüssel-Hauptstadt

Für Arbeitnehmer, die ab dem **01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt eingestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht mehr angewendet werden. Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf ihrer Frist, jedoch **spätestens bis zum 31.12.2018** ihre Gültigkeit.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Für Arbeitnehmer, die ab dem **01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft) eingestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht mehr angewendet werden. Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf ihrer Frist, jedoch **spätestens bis zum 30.06.2020** ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfA anzugebenden Codes werden ab dem Meldungen für das dritte Quartal 2017 geändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch ¹	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale ²	8033	/	/	ja	ja	/
Einstellung ab dem 01.01.2013 und vor 01.07.2017								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G8 (1.500 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	8030	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale ²						

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch ¹	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G8 (1.500 €)	Quartal der Einstellung + die 11 folgenden Quartale ²	8031	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und mittlerer Qualifikation	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 3 folgenden Quartale ²	8032	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale ²						
Einstellung vor 01.01.2013								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	8030	/	ja	ja	ja	LfA
	G2 (400 €)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren ²						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 15 folgenden Quartale ²	8031	/	ja	ja	ja	LfA
	G2 (400 €)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren ²						

¹ Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, sogar vor 18 Jahren.

² Immer begrenzt bis zum Quartal von 26 Jahren, spätestens bis 2/2020

Deutschsprachigen Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit auf dem Grundgebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung für Jungarbeitnehmer nicht mehr angewendet werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfA anzugebenden Codes bleiben unverändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch ¹	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	3430	/	ja ab 1/2019	ja	ja	/
Im Dienst ab 01.01.2013 und vor 01.01.2019								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G8 (1.500 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	3410	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G8 (1.500 €)	Quartal der Einstellung + die 11 folgenden Quartale ²	3411	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und mittlerer Qualifikation	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 3 folgenden Quartale ²	3412	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale ²						
Vor 01.01.2013 in Beschäftigung								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	3410	/	ja	ja	ja	LfA
	G2 (400 €)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 15 folgenden Quartale ²	3411	/	ja	ja	ja	LfA
	G2 (400 €)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren						

¹ Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, sogar vor 18 Jahren.

² Immer begrenzt bis einschließlich des Quartals von 26 Jahren

Flandern

Ab 01.07.2016 werden spezifische Ermäßigungen für junge Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern).

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3410, 3411, 3412, 3430, 8030, 8031, 8032, 8033 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

 Zusätzliche Informationen DmfAPPL – Meldung der Ermäßigungen für junge Arbeitnehmer

Die regionalen Zielgruppenermäßigungen für junge Arbeitnehmer können je nach Niederlassungseinheit, in welcher der Arbeitnehmer beschäftigt wird oder der er unterstellt ist, verschieden sein.

Sie werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Region Brüssel-Hauptstadt

Für Arbeitnehmer, die ab dem **01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt eingestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht mehr angewendet werden. Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf ihrer Frist, jedoch **spätestens bis zum 31.12.2018** ihre Gültigkeit.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Für Arbeitnehmer, die ab dem **01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft) eingestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nicht mehr angewendet werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf ihrer Frist, jedoch **spätestens bis zum 30.06.2020** ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfAPPL anzugebenden Codes werden ab dem Meldungen für das dritte Quartal 2017 geändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Grundlage Berechnung:	Beginndatum Anspruch ¹	Betrag Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale ²	8033	/	/	optional	nein	/
Einstellung ab dem 01.01.2013 und vor 01.07.2017								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G8 (1.500 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	8030	/	ja	optional	ja	Lfa/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale ²						

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Grundlage Berechnung:	Beginndatum Anspruch ¹	Betrag Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G8 (1.500 €)	Quartal der Einstellung + die 11 folgenden Quartale ²	8031	/	ja	optional	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und mittlerer Qualifikation	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 3 folgenden Quartale ²	8032	/	ja	optional	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale ²						
Einstellung vor 01.01.2013								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	8030	/	ja	optional	ja	LfA
	G2 (400 €)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren ²						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 15 folgenden Quartale ²	8031	/	ja	optional	ja	LfA
	G2 (400 €)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren ²						

¹ Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, sogar vor 18 Jahren.

² Immer begrenzt bis zum Quartal von 26 Jahren, spätestens bis 2/2020

In der DmfAPPL werden die Ermäßigungen 8030, 8031, 8032 und 8033 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Deutschsprachigen Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit auf dem Grundgebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung für Jungarbeitnehmer nicht mehr angewendet werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfAPPL anzugebenden Codes bleiben unverändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Grundlage Berechnung:	Beginndatum Anspruch ¹	Betrag Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1.000 €)	Alle betroffenen Quartale	3430	/	ja ab 1/2019	optional	nein	/
Im Dienst ab 01.01.2013 und vor 01.01.2019								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G8 (1.500 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	3410	/	ja	optional	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G8 (1.500 €)	Quartal der Einstellung + die 11 folgenden Quartale ²	3411	/	ja	optional	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und mittlerer Qualifikation	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 3 folgenden Quartale ²	3412	/	ja	optional	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale ²						
Vor 01.01.2013 in Beschäftigung								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	3410	/	ja	optional	ja	LfA
	G2 (400 €)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung + die 15 folgenden Quartale ²	3411	/	ja	optional	ja	LfA
	G2 (400 €)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren						

¹ Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, sogar vor 18 Jahren.

² Immer begrenzt bis einschließlich des Quartals von 26 Jahren

In der DmfAPPL werden die Ermäßigungen 410, 3411, 3412 und 3430 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Flandern

Ab 01.07.2016 werden spezifische Ermäßigungen für junge Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern).

Ausbildungslohn

Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ kann festlegen, dass der Arbeitgeber höchstens in den ersten zwölf Monaten dieses Vertrags einen Teil des Lohns (höchstens 10 %) für die Ausbildung des neuen Arbeitnehmers verwendet. Der Teil des für die Ausbildung aufgewendeten Lohns wird in der DmfAPPL mit dem **Lohncode 160** angegeben.

Mentoren

Ein Arbeitgeber kann für eine Reihe von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Berufsausbildung Praktika besuchen oder Ausbildungen erteilen, eine Zielgruppenermäßigung Mentoren erhalten. Unter **„die Betreuung von Praktika gewährleisten“** und **„die Übernahme der Ausbildung“** wird „die Betreuung von Personen, die zu einer bestimmten Zielgruppe gehören“, verstanden.

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst als auch aus dem Privatsektor können diese Zielgruppenermäßigung beanspruchen, wenn sie eine Verpflichtung eingegangen sind, mit speziell ausgebildeten ‚Mentoren‘ für folgende Zielgruppen Praktika zu betreuen oder Ausbildungen zu organisieren:

- Lehrlinge oder Lehrer aus dem technischen und beruflichen Sekundarunterricht in Vollzeit oder dem Teilzeitunterricht;
- Arbeitssuchende unter 26 Jahren, die eine Berufsausbildung besuchen, im Sinne von Artikel 27, des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 über die Regelung der Arbeitslosigkeit (u. a. IBU);
- Arbeitssuchende in einem Eingliederungspraktikum;
- unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer des Erwachsenenunterrichts;
- unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer, die eine von der zuständigen Gemeinschaft anerkannte Ausbildung besuchen, im Rahmen der Verträge, die mit den Unterrichts- oder Ausbildungseinrichtungen oder der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung abgeschlossen werden.

Deutschsprachigen Gemeinschaft

Für die Arbeitnehmer/Mentor einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft werden Lehrlinge und Praktikanten berücksichtigt, die einen der folgenden Verträge haben:

- der Lehrvertrag in der industriellen Lehrlingsausbildung
- der Lehrvertrag ständige Weiterbildung des Mittelstandes
- der Lehrvertrag, der unter Anwendung der Regelung zur Einrichtung eines Ausbildungssystems in einem Unternehmen in Bezug auf die Vorbereitung der Eingliederung von behinderten Personen in den Arbeitsprozess geschlossen wird, und
- der Berufseinarbeitungsvertrag.

Betroffene Arbeitnehmer

Um als Mentor betrachtet zu werden, muss der Arbeitnehmer

- mindestens fünf Jahre **Berufserfahrung** in dem Beruf nachweisen können, der ganz oder teilweise als Praktikum oder Ausbildung gelernt wird, und
- im Besitz eines **Zeugnisses** als ‚Mentor‘ sein, das von der zuständigen Gemeinschaft, von einer von der zuständigen Gemeinschaft anerkannten Stelle oder von einem von der Gemeinschaft oder vom zuständigen Sektorfonds eingerichteten oder anerkannten Ausbildungs- oder Unterrichtsanbieter ausgestellt wurde.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Durch das Dekret vom **20.07.2016** zur Änderung der verschiedenen Gesetzgebungen in Verbindung mit der alternierenden Ausbildung wird diese Beitragsermäßigung mit Wirkung vom 01.09.2016 für Arbeitnehmer, die in der Wallonie beschäftigt sind (mit Ausnahme der Deutschsprachigen Gemeinschaft), abgeschafft. Da die DmfA-Meldung auf Quartalsbasis erfolgt, wird davon ausgegangen, dass diese Ermäßigung auf der Grundlage der für das gesamte 3. Quartal 2016 gemeldeten Lohn- und Leistungsangaben (d. h. einschließlich des Monats September) berechnet wird. Ab dem vierten Quartal 2016 darf diese Ermäßigung nicht mehr angewandt werden.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01. Juli 2018** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Brüssel** eingestellt sind, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung Mentoren‘ angewandt werden.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann für eine Reihe von ‚Mentoren‘, die bei ihm beschäftigt sind, eine Ermäßigung G_9 für die Betreuung von Personen der Zielgruppen erhalten. Die Anzahl der Mentoren, für die er eine Ermäßigung erhalten kann, ist beschränkt und richtet sich nach der ‚Anzahl betreuter Personen‘ der Zielgruppen. Die Art und Weise, wie die ‚Anzahl betreuter Personen‘ berücksichtigt wird, unterscheidet sich wiederum je nachdem, ob die Personen in der Dimona oder DmfA oder nicht zu melden sind:

1. Für Personen, für deren Praktikumsaktivitäten eine Dimona- oder DmfA-Meldung erforderlich ist (anerkannte Lehrlinge, IBU, die an einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind...):
 - die Verpflichtung wird anhand des gemeldeten Datums ‚Dienstantritt und -austritt‘ (automatisch) festgelegt;
 - ein Quartal, in dem eine solche Person ‚den Dienst antritt‘, ‚im Dienst ist‘ oder ‚aus dem Dienst ausscheidet‘, wird berücksichtigt;
 - die Anzahl der Mentoren, für die das Recht eröffnet werden kann, entspricht $1/5$ der Summe der Anzahl zu berücksichtigender Quartale, aufgerundet auf die höhere Einheit.
2. Für Personen, deren Praktikumsaktivitäten keine Dimona- oder DmfA-Meldung erfordern (Lehrkräfte im technischen Sekundarunterricht, weniger als 26 Jahre alte Kursteilnehmer der Erwachsenenbildung...):
 - die Verpflichtung wird anhand einer Vereinbarung zwischen den Teilnehmern festgelegt;
 - die Anzahl der Mentoren, für die das Recht eröffnet werden kann, ist auf das kleinste Ergebnis folgender Bruchzahlen beschränkt:
 - $(\text{Anzahl Jugendliche oder Lehrkräfte})/5$, auf die größere Einheit aufgerundet
 - $(\text{Anzahl Stunden Besuch der Ausbildung})/400$, auf die kleinere Einheit abgerundet. Dauert der Vertrag kein ganzes Jahr, wird die $(\text{Anzahl Quartale}) \times 100$ als Teiler betrachtet.

Die endgültige Anzahl der Mentoren, für die der Arbeitgeber eine Ermäßigung beantragen kann, entspricht der Summe der in Punkt 1 und 2 erhaltenen Gesamtbeträge.

Zu erledigende Formalitäten

In der (eventuellen) Verpflichtung gibt der Arbeitgeber die Anzahl der Jugendlichen oder Lehrkräfte an, denen er die Möglichkeit zum Besuch einer Ausbildung anbietet, die Anzahl der Stunden und gegebenenfalls weitere Einzelheiten über die pädagogische Betreuung und die zeitliche Gestaltung der Praktika und Ausbildungen.

Der Arbeitgeber übermittelt der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD BASK bis 31.12.2014 folgende Unterlagen:

- eine Kopie des Vertrags (falls erforderlich)

- eine Liste der von ihm beschäftigten Mentoren
- für jeden Mentor den Nachweis über die minimale praktische Erfahrung
- für jeden Mentor eine Kopie des Mentor-Zeugnisses

Der FÖD übermittelt dem LSS die Unterlagen auf elektronischem Weg. Ab 01.01.2015 sind die Regionen zuständig. An folgende Adressen können Sie sich wenden, um weitere Informationen und/oder die notwendigen Dokumente zu übermitteln:

Flandern:

Departement Werk en Sociale Economie

Mentorkorting

Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brüssel

02 553 10 75

mentorkorting@vlaanderen.be

<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepvermindering-voor-mentors>

Brüssel:

Actiris – Siège central

Réduction Groupe-Cible pour Tuteurs

Bd Anspach, 65, 1000 Bruxelles

tuteur@actiris.be (Fr)

mentor@actiris.be (NI)

<http://www.actiris.be/emp/tabid/923/language/fr-BE/Reduction-groupe-cible-pour-tuteurs.aspx>

Wallonie

FOREM

Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi

071 23 95 80

tuteurs@forem.be

<https://www.leforem.be/contact/conseil-entreprises/conseillers-reduction-tuteurs.html>

Deutschsprachiger Landesteil

IAWM

Eric Schiffers

Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen

087 30.68.80

http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen für Mentoren

Die Zielgruppenermäßigung für Mentoren wird in der DmfA im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Mentoren	G9 (800 €)	Alle betroffenen Quartale	3800	/	ja

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 3800 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL – Meldung der Ermäßigungen für Mentoren

In der DmfAPPL können Mentoren im Block 90012 ‚Arbeitnehmerzeile‘ mit u. a. den folgenden Arbeitnehmerkennzahlen angegeben werden:

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

- **601 Typ 0** für endgültig ernannte Bedienstete.

Eine spezifische Zielgruppenermäßigung muss auf dem Niveau der Beschäftigung mit den folgenden Angaben angegeben werden

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Mentoren	G9 (800 €)	Alle betroffenen Quartale	3800	/	optional

Die „Maribel Sozial“-Ermäßigung kann mit der Zielgruppenermäßigung für Mentoren kombiniert werden.

In der DmfA wird die Ermäßigung 3800 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Umstrukturierung

Im Rahmen der Maßnahmen zur Unterstützung von infolge einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmern wird ab dem dritten Quartal 2004 eine neue Zielgruppenermäßigung geschaffen, wobei dem Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer einstellt, der durch ein Unternehmen in Umstrukturierung entlassen wurde, ein finanzieller Vorteil gewährt wird. Dieses System wurde im Rahmen der Harmonisierung der Aktiva-Maßnahmen mit Umstrukturierungsmaßnahmen ab dem 1. Quartal 2007 überprüft. Darüber hinaus ist eine Pauschalermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags vorgesehen.

Das Gesetz vom 27.03.2009 zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, das auf eine Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen über Umstrukturierungen abzielt, um den jüngsten Entwicklungen Rechnung zu tragen, beschreibt „Arbeitnehmer, die im Rahmen der Umstrukturierung entlassen wurden“, als:

- zum Zeitpunkt der Ankündigung der kollektiven Entlassung beim Arbeitgeber in Umstrukturierung in dem Unternehmen tätig, für das eine kollektive Entlassung angekündigt wurde
- und während der Periode der Umstrukturierung entlassen

Dabei wird Entlassung gleichgesetzt mit (bei mindestens 1 Jahr ununterbrochenem Dienstalter beim Arbeitgeber/Benutzer in Umstrukturierung):

- der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für einen bestimmten Zeitraum infolge der Umstrukturierung
- der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für Aushilfsarbeit infolge der Umstrukturierung

Dies führt dazu, dass sich Unterstützungsmaßnahmen nicht auf Arbeitnehmer beschränken, die in diesem Rahmen entlassen wurden, sondern auf Arbeitnehmer erweitert werden, die keinen neuen Kontakt erhalten, im Extremfall auch Aushilfskräfte, die im Unternehmen in Umstrukturierung als Aushilfskraft tätig waren.

Im Folgenden wird nur die Beitragsermäßigung erörtert, die vom Arbeitgeber angewandt werden kann, der den entlassenen Arbeitnehmer einstellt. Wer weitere Informationen zu den Formalitäten wünscht, die einzuhalten sind, damit von der Entlassung eines Arbeitnehmers infolge einer Umstrukturierung (Gründung einer Beschäftigungszelle, Outplacement-Betreuung usw.) die Rede sein kann, kontaktiert am besten das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

Betroffene Arbeitgeber

Jeder Arbeitgeber außer dem betreffenden Unternehmen in Umstrukturierung selbst oder ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört.

Das Unternehmen für Aushilfsarbeit (der gesetzliche Arbeitgeber), mit dem eine Aushilfskraft vor ihrer Einstellung bei dem Unternehmen in Umstrukturierung verbunden war, kommt für diese Zielgruppenermäßigung in Betracht, wenn es:

- die Aushilfskraft für eine Beschäftigung bei einem Benutzer wiedereinstellt, der nicht das Unternehmen in Umstrukturierung selbst ist bzw. ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört,
- die Aushilfskraft eine gültige Umstrukturierungskarte für eine kollektive Entlassung besitzt, die nicht vor dem 07.04.2009 angekündigt wurde.

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung oder ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und in der Gültigkeitsperiode einer „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ (siehe nachstehend die Erläuterung zu den Formalitäten) den Dienst bei einem anderen Arbeitgeber antreten, erhalten Anspruch auf einen Referenzquartalslohn, sofern ihre Lohngrenze folgende Beträge **nicht übersteigt** (Grenzbeiträge ab 01.01.2018):

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: Lohngrenze nicht mehr anwendbar. Diese Lohngrenze für die Übergangsbestimmungen wird je Region festgestellt;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: Lohngrenze nicht mehr anwendbar. Diese Lohngrenze für die Übergangsbestimmungen wird je Region festgestellt.

Flämische Region:

Ab **01.01.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Flandern** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden. Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in der Wallonie eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und auch weiterhin **ununterbrochen** (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag) im Dienst bleiben, die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **spezielle Ermäßigungscodes** für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Ab dem 01. Juli 2017 muss der Referenzquartalslohn **geringer** sein als:

- 13.942,47 EUR, falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist. Diese Grenze wird bei der Anpassung der Lohngrenze des Arbeitsbonus ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenze erhöht wird, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab diesem Quartal, angepasst:
- die Lohngrenze entspricht 14.221,32 EUR **ab dem 01. Oktober 2018**

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01.10.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Brüssel eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden. Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierungen“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden

Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Ab **01.01.2018** sind die Lohngrenzen für die Zielgruppenermäßigung absolut festgelegt auf:

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 7.178,76 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 13.942,47 EUR.

Der Referenzquartalslohn darf **nicht über** der Lohngrenze liegen.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber erhält für diesen Arbeitnehmer die Entschädigung

- G_1 während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale, wenn der Arbeitnehmer am Tag des Dienstantritts jünger als 45 Jahre ist;
- G_1 während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale sowie danach eine Ermäßigung G_2 während der 16 Quartale für seinen Arbeitnehmer, der am Tag des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt ist;

Für die Berechnung von G_1 oder G_2 gilt als „Dienstantrittsquartal“ das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte als Erstes bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

Zu erledigende Formalitäten

Das LfA überreicht Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich beim Beschäftigungsbüro anmelden, eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Arbeitnehmern, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und ihren Antrag oder das Formular C4 beim LfA einreichen, überreicht das LfA spontan auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ gilt ab dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrags für eine Dauer von 6 Monaten (gerechnet von Datum zu Datum).

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ erhalten. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bleibt in der vorgegebenen Periode im Falle eines Arbeitgeberwechsels gültig. Das LfA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem **01.10.2017** stellt ACTIRIS keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierung‘ mehr aus.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“, die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den **Arbeitnehmer** eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Flämische Region:

Ab dem **01. Januar 2017** stellt das LfA keine ‚**Ermäßigungskarte Umstrukturierungen**‘ mehr aus für die Umstrukturierung einer Niederlassungseinheit in Flandern, ausgenommen im Fall der interregionalen Beschäftigung.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“, die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den **Arbeitnehmer** eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem **01. Juli 2017** stellt FOREM keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierungen‘ mehr aus.
Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“, die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den **Arbeitnehmer** eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab dem **01. Januar 2019** stellt das LfA keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierungen‘ mehr aus.
Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“, die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den **Arbeitnehmer** eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung

Die regionale Zielgruppenermäßigung für die Einstellung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen werden, wird im Block 90109 „Ermäßigung Einstellung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

1. Deutschsprachigen Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierungen **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch ²	Umstrukturierungskarte ausgestellt durch
Vor 01.01.2019 eingestellte Arbeitnehmer							
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ , im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung ² + die 4 folgenden Quartale	3601	/	ja	ja	LfA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
Arbeitnehmer von mindestens 45 Jahren ¹ , im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung ² + die 4 folgenden Quartale	3611	/	ja	ja	LfA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400 €)	16 darauffolgende Quartale					

¹ Alter am Tag der Einstellung

² Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

³ Ab dem 01.01.2016 und bis 30.06.2017 stellt FOREM Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region, außer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, beschäftigt sind

⁴ Seit 01.07.2016 stellt Actiris Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt sind

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3601 oder 3611 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

2. Flämische Region

Ab 01.01.2017 kann die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung **nicht mehr angewendet** werden für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Flandern eingestellt werden.

Bis 31.12.2018 bestehen jedoch Übergangsmaßnahmen für diese Ermäßigungen.

3. Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft) angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf ihrer Frist, jedoch **spätestens bis zum 30.06.2020** ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfA anzugebenden Codes werden ab dem Meldungen für das dritte Quartal 2017 geändert.

Übergangsermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Umstrukturierungskarte ausgestellt durch
Arbeitnehmer eingestellt vor 01.07.2017							
Arbeitnehmer von mindestens 45 Jahren ¹ , im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung ² + die 4 folgenden Quartale	8041	/	ja	ja	LfA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400 €)	16 darauffolgende Quartale					

¹ Alter am Tag der Einstellung

² Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird ³ Ab dem 01.01.2016 und bis 30.06.2017 stellt FOREM Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region, außer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, beschäftigt sind

⁴ Seit 01.01.2016 stellt Actiris Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt sind

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 8041 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

4. Region Brüssel-Hauptstadt:

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.10.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf ihrer Frist, jedoch **spätestens bis zum 31.12.2018** ihre Gültigkeit.

 Zusätzliche Informationen DmfAPPL – Meldung der Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung

Die regionale Zielgruppenermäßigung für die Einstellung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer

Umstrukturierung entlassen werden, wird im Block 90109 „Ermäßigung Einstellung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

1. Deutschsprachigen Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierungen **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch ²	Umstrukturierungskarte ausgestellt durch
Vor 01.01.2019 eingestellte Arbeitnehmer							
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ , im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung ² + die 4 folgenden Quartale	3601	/	optional	ja	LfA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
Arbeitnehmer von mindestens 45 Jahren ¹ , im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung ² + die 4 folgenden Quartale	3611	/	optional	ja	LfA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400 €)	16 darauffolgende Quartale					

¹ Alter am Tag der Einstellung

² Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

³ Ab dem 01.01.2016 und bis 30.06.2017 stellt FOREM Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region, außer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, beschäftigt sind

⁴ Seit 01.07.2016 stellt Actiris Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt sind

In der DmfAPPL werden die Ermäßigungen 3601 und 3611 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

2. Flämische Region

Ab 01.01.2017 kann die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung **nicht mehr angewendet** werden für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Flandern eingestellt werden.

Bis 31.12.2018 bestehen jedoch Übergangsmaßnahmen für diese Ermäßigungen.

3. Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region

(außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft) angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf ihrer Frist, jedoch **spätestens bis zum 30.06.2020** ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfAPPL anzugebenden Codes werden ab dem Meldungen für das dritte Quartal 2017 geändert.

Übergangsermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Umstrukturierungskarte ausgestellt durch
Arbeitnehmer eingestellt vor 01.07.2017							
Arbeitnehmer von mindestens 45 Jahren ¹ , im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1.000 €)	Quartal der Einstellung ² + die 4 folgenden Quartale	8041	/	optional	ja	LfA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400 €)	16 darauffolgende Quartale					

¹ Alter am Tag der Einstellung

² Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird ³ Ab dem 01.01.2016 und bis 30.06.2017 stellt FOREM Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region, außer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, beschäftigt sind

⁴ Seit 01.01.2016 stellt Actiris Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt sind

In der DmfAPPL werden die Ermäßigungen 8041 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

4. Region Brüssel-Hauptstadt:

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf ihrer Frist, jedoch **spätestens bis zum 31.12.2018** ihre Gültigkeit.

Ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor

Diese Zielgruppenermäßigung wird einem Arbeitgeber aus dem Horeca-Sektor für unbegrenzte Zeit für maximal fünf Vollzeitmitarbeiter gewährt.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, alle nachfolgenden Bedingungen gleichzeitig erfüllen:

- Sie fallen in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission (302) des Hotel- und Gaststättengewerbes (Horeca-Sektor).
- Während der Referenzperiode durchschnittlich höchstens 49 Arbeitnehmer beschäftigen. Dazu wird der Wichtigkeitscode verwendet, wie bei der Berechnung des Beitrags von 1,60%. Das bedeutet, dass alle vom Arbeitgeber (juristische Person) beschäftigten Arbeitnehmer

ungeachtet ihrer Tätigkeit oder der paritätischen Kommission, der sie angehören, berücksichtigt werden.

- Während des vollständigen Quartals in allen Niederlassungseinheiten mit einer Horeca-Aktivität ein von der Finanzverwaltung zugelassenes Registerkassensystem (RKS) benutzen. Auch wenn die Registerkassen nicht unbedingt eingesetzt werden müssen, um bestimmte Steuervorteile zu beanspruchen, sind sie auf jeden Fall für die Anwendung der Zielgruppenermäßigung notwendig.
- Für alle Personalmitglieder, die in einer Niederlassungseinheit arbeiten, in der eine Aktivität im Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) im weiteren Sinne ausgeübt wird (d. h. auch für Arbeitnehmer, für die nicht die Paritätische Kommission des Hotel- und Gaststättengewerbes zuständig ist), die tägliche Erfassung der Beginn- und Enduhrzeit der Anwesenheit über das Registerkassensystem oder das alternative System der Anwesenheitsregistrierung (ASA) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm). Die Registrierung ist nicht anwendbar für Gelegenheitsarbeitnehmer und Flexi-Arbeitnehmer, die in Dimona pro Tag unter Angabe der Beginn- und Enduhrzeit angegeben werden.

Hinweis: Das Registerkassensystem (RKS) und das alternative System der Anwesenheitsregistrierung (ASA) ersetzen nicht die Dimona.

Übergangsperiode

Um im ersten Quartal 2014 die Zielgruppenermäßigung im Hotel- und Gaststättengewerbe zu beanspruchen, musste der Arbeitgeber zuerst nicht nur bis 31.12.2013 eine Absichtserklärung an die Finanzverwaltung schicken, sondern bis spätestens am 28.02.2014 auch über ein Registerkassensystem (RKS) verfügen. Im Ministerrat vom Freitag, 4. April wurde dieses letzte Datum auf den 30.04.2014 aufgeschoben.

Das bedeutet, dass Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung ab dem ersten Quartal anwenden können, wenn:

- Sie sich bis zum 31.12.2013 bei der Finanzverwaltung angemeldet haben, um ab 01.01.2014 dem System freiwillig beizutreten
- und bis 01.07.2014 über ein RKS verfügen
- und eine Anwesenheitsregistrierung durchführen, sobald das RKS einsatzbereit ist

Für alle anderen Arbeitgeber ist die allgemeine Regel anwendbar. Sie können frühestens ab dem zweiten Quartal die Zielgruppenermäßigung anwenden, soweit für alle Tage des betreffenden Quartals das RKS in allen Niederlassungseinheiten mit einer Horeca-Aktivität mit Kundenkontakt eingesetzt wird.

Nachfolgend finden Sie einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten:

Absichtserklärung vor 31.12.2013	Quartal, in dem die Kasse aktiviert wurde * Die Kasse muss an allen Tagen des Quartals, für das die Ermäßigung beantragt wird, in Betrieb sein	Ermäßigung ab
ja	1/2014	1/2014
ja	2/2014	1/2014
nein	2/2014 - Kasse zuletzt in Betrieb am 01.04.2014*	2/2014
nein	2/2014 Kasse in Betrieb nach dem 01.04.2014 *	3/2014
ja/nein	3/2014 und danach - Kasse letztmalig am ersten Tag des Quartals in Betrieb *	Quartal
ja/nein	3/2014 und danach - Kasse nach dem ersten Tag des Quartals in Betrieb *	Quartal + 1

Sie können die Ermäßigung direkt bei der Übermittlung der DmfA-Meldung des betreffenden Quartals beantragen. Die Kontrolle wird erst nachher durchgeführt.

Betroffene Arbeitnehmer

Die Ermäßigung gilt für maximal **5 ständige Vollzeit Arbeitnehmer**, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für den Horeca-Sektor fallen. Die Ermäßigung kann nicht für

Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor angewandt werden, auch nicht für Tage, an denen Beiträge auf Basis des realen Lohns oder des normalen Pauschallohns gezahlt werden.

Jedes Quartal kann der Arbeitgeber wählen, für welche Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Die betreffenden Arbeitnehmer benötigen einen Vollzeitarbeitsvertrag, müssen aber nicht das ganze Quartal im Dienst sein.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann für eine unbegrenzte Anzahl von Quartalen die Ermäßigung beanspruchen:

- **G₉** pro Quartal für Arbeitnehmer, die am letzten Tag des Quartals weniger als 26 Jahre alt sind.
- **G₁₀** pro Quartal für andere Arbeitnehmer.

Pro Quartal kann der Arbeitgeber (juristische Person) für höchstens 5 Personen die Ermäßigung anwenden, auch wenn er Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigt.

Zu erledigende Formalitäten

Um die Ermäßigung anwenden zu können, müssen Sie jeden Tag des Quartals eine Anwesenheitsregistrierung über das GKS oder ASA (siehe oben) durchführen und über ein von der Finanzverwaltung registriertes Kassensystem verfügen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.geregistreerdkassasysteem.be. (<http://www.geregistreerdkassasysteem.be/>)

Ausführlichere Informationen über die tägliche Registrierung von Arbeitnehmern erhalten Sie auf der Portaliste der Sozialen Sicherheit (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm).

 Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung Ermäßigung für ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor

Ab 2/2014 wird die Zielgruppenermäßigung für ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung Horeca-Sektor*	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
unter 26-jährige ständige Arbeitnehmer	G9 (800 €)	unbegrenzt	3900	/	ja
mindestens 26-jährige ständige Arbeitnehmer	G10 (500€)	unbegrenzt	3900	/	ja

* für höchstens fünf Arbeitnehmer pro Quartal und Arbeitgeber.

Bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB)

Bezuschusste Vertragsbedienstete (= BVB) sind Arbeitnehmer und Angestellte, deren Lohn- und/oder Gehaltskosten durch eine Prämie der regionalen Verwaltung gedeckt werden.

Arbeitgeber können einen bezuschussten Vertragsbediensteten auf der folgenden Grundlage einstellen:

- das System der bezuschussten Vertragsbediensteten bei den lokalen Verwaltungen, das durch das Programmgesetz vom 30.12.1988 eingeführt wurde;
- der Regelung der bezuschussten Vertragsbediensteten in den lokalen Verwaltungen, die durch den Königlichen Erlass Nr. 474 vom Oktober 1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB) bei gewissen lokalen Verwaltungen eingeführt wurde (DmfAPPL);

Arbeitgebern, die bezuschusste Vertragsbedienstete unter bestimmten Bedingungen einstellen, wird unter bestimmten Bedingungen eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit dieser

Arbeitnehmer gewährt. Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung für die Beschäftigung von BVB als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und Behörden des föderalen Staats oder jene, die er kontrolliert;
- Verwaltungen der Gemeinschaften und der Regionen und die öffentlichen Anstalten, die von ihnen abhängen;
- die durch die Gemeinschaften eingerichteten, anerkannten oder bezuschussten Bildungsanstalten;
- gemeinnützige Anstalten und Vereinigungen ohne Erwerbszweck sowie Anstalten, die einen sozialen, humanitären oder kulturellen Zweck anstreben;
- lokale Gesellschaften für Sozialwohnungen;
- die Gemeinden (DmfAPPL);
- die autonomen Gemeinderegionen in der Wallonischen und Flämischen Region (DmfAPPL);
- die Gemeindeverbände ohne wirtschaftliche Zielsetzung (DmfAPPL);
- die Provinzen (DmfAPPL);
- die autonomen Provinzialregionen und die provinziellen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region (DmfAPPL);
- die ÖSHZ (DmfAPPL);
- die Vereinigungen von ÖSHZ und die interkommunalen Sozialhilfezentren (DmfAPPL);
- die lokalen Polizeizonen (DmfAPPL);
- die regionalen Entwicklungsgesellschaften und die regionalen Wirtschaftsräte (DmfAPPL);
- die Feuerwehr- und Notdienstservice und die Agentur für städtische Sauberkeit, die beide von der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen (DmfAPPL);
- die Flämische Gemeinschaftskommission (VGC) und die Französische Gemeinschaftskommission (FGC) (DmfAPPL);

Vom System der bezuschussten Vertragsbediensteten und deshalb von der o. a. Ermäßigung der durch die Arbeitgeber geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit sind folgende Arbeitgeber jedoch ausgeschlossen:

- Vereinigungen ohne Erwerbszweck, in denen die lokale Behörde eine ausschlaggebende Rolle bei der Gründung oder Leitung spielt;
- Krankenhäuser;
- öffentliche Kreditinstitute.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2018** kann für Arbeitnehmer, die für eine Beschäftigung im **deutschsprachigen Landesteil** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete“ angewandt werden.

Es gibt **keine Übergangsmaßnahmen**.

Flämische Region:

Es werden keine bezuschussten Vertragsbediensteten, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, in der **Flämischen Region** beschäftigt. Die Zielgruppenermäßigung kann an dem **ersten Quartal 2017** in der DmfAPPL-Meldung nicht mehr angewendet werden.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung **G₇** wird BVB während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Da diese

Ermäßigung von allen Arbeitgebergrundbeiträgen befreit, darf sie auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Für Arbeitnehmer, die ihre Meldung über die DmfAPPL einreichen, wird eine Zielgruppenermäßigung **G₁₃** für BVB während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Sie darf auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Einreichen eines Antrags auf Anstellung von BVB

Für genauere Angaben zur Art und Weise, wie Sie den Antrag auf Einstellung von bezuschussten Vertragsbediensteten bei der zuständigen Behörde einreichen müssen, sowie zu den Bedingungen betreffs Zahlung und Gewährung der Prämie wenden Sie sich an die jeweils zuständigen Stellen.

1) öffentliche Verwaltungen des föderalen Staats

Für den Prämienantrag

FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Dienst Bezuschusste Vertragsbedienstete
Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel

Für die Auszahlung der Prämie

Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung
Keizerslaan 7 te 1000 Brüssel.

2) Öffentliche Verwaltungen der Flämischen Gemeinschaft

Für den Prämienantrag

Ministerium der Flämischen Gemeinschaft, Verwaltung der Wirtschaft und Beschäftigung, Dienststelle Beschäftigung
Markiesstraat 1, 1000 Brüssel.

Für die Auszahlung der Prämie

Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung
Keizerslaan 11, 1000 Brüssel.

3) Öffentliche Verwaltungen der Wallonischen Region

Für den Prämienantrag

Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie 1 te 5100 Jambes;

Für die Auszahlung der Prämie

Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Öffentliche Verwaltungen der Region Brüssel-Hauptstadt

Für die Beantragung und Bezahlung der Prämie

Brüsseler regionales Amt für Arbeitsbeschaffung
Anspachlaan 65 in 1000 Brüssel.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

 Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von bezuschussten Vertragsbediensteten

In der DmfA werden bezuschusste Vertragsbedienstete immer im Feld 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Codes angegeben:

- **024** Typ 1 (oder 0 im öffentlichen Sektor) für bezuschusste einfache Handarbeiter auf Vertragsbasis
- **025** Typ 1 für bezuschusste behinderte Handarbeiter auf Vertragsbasis, die in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind

- **029** Typ 1 für bezuschusste Handarbeiter auf Vertragsbasis, die anhand des Pauschallohns angegeben werden
- **484** Typ 0 für bezuschusste einfache Geistesarbeiter auf Vertragsbasis
- **485** Typ 0 für bezuschusste behinderte Handarbeiter auf Vertragsbasis, die in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind

Ab dem ersten Quartal 2019 dürfen diese Codes nicht mehr für Arbeitnehmer verwendet werden, die im Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sind.

Ab 1/2014 wird in den Beitragssätzen der Ausschluss von Beiträgen nicht mehr berücksichtigt, aber die strukturelle Ermäßigung und eine besondere Zielgruppenermäßigung sind im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben einzutragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Strukturelle	Siehe Berechnung strukturelle	Vollständige Dauer der Beschäftigung	3000	/	ja
Zielgruppe BVB ¹	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4000	/	ja

¹ ab 1/2018 nicht mehr zulässig für Arbeitnehmer, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sind.

Für die Zielgruppenermäßigung BVB sind keine Mindestleistungen vorgeschrieben (im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung).

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung wird auf keinen Fall mit der Zielgruppenermäßigung für bezuschusste Vertragsbedienstete angewandt; die strukturelle Ermäßigung ist dagegen mit Kategorie 2 oder 3 (beschützte Arbeitsplätze) zu berechnen, wenn der Arbeitgeber einer Paritätischen Kommission unterliegt, für die der „Maribel sozial“ Anwendung findet.

Bei der Meldung per Webanwendung werden die Ermäßigungen 3000 und 4000 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

 Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung von bezuschussten Vertragsbediensteten

In der DmfAPPL werden bezuschusste Vertragsbedienstete im Feld 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Codes angegeben:

- **114** Typ 0 für Handarbeiter
- **214** Typ 0 für Geistesarbeiter.

Ab dem ersten Quartal 2019 dürfen diese Codes nicht mehr für Arbeitnehmer verwendet werden, die im Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sind.

Eine spezifische Zielgruppenermäßigung muss im Block 90109 ‚Ermäßigung Beschäftigung‘ mit folgenden Angaben eingetragen werden:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe BVB ¹	G13 (Saldo der geschuldeten Basisbeiträge, verringert um den Lohnermäßigungsbeitrag)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4001	/	optional

¹ nicht mehr zugelassen für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Flämischen Region oder

der Deutschsprachigen Region beschäftigt sind

Für die Zielgruppenermäßigung BVB sind keine Mindestleistungen vorgeschrieben.

Für bezuschusste Vertragsbedienstete in den lokalen Verwaltungen kann der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung mit der Zielgruppenermäßigung kumuliert werden, doch der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung wird dann auf den Lohnmäßigungsbeitrags begrenzt.

In der DmfA wird die Ermäßigung 4001 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor

Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung für die Beschäftigung von vertraglichen Ersatzkräften im öffentlichen Sektor als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert. Es betrifft die vertraglichen Arbeitnehmer, die bestimmte Beamten in Laufbahnunterbrechung oder in Leistungsverringerung vertreten.

Betroffene Arbeitgeber

- Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, deren Personal das System der Laufbahnunterbrechung in Anspruch nehmen kann (eingeführt durch Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen). Die gleichen Modalitäten gelten für Ersatzkräfte von Beamten im System der Laufbahnunterbrechung im öffentlichen Sektor Flandern (den sogenannten ‚Pflegekredit‘).
- Arbeitgeber, die Vertragspersonal als Ersatz von Arbeitnehmern eingestellt haben, im Sinne von Artikel 4 des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor. Es betrifft daher nur den öffentlichen Sektor.
- Arbeitgeber, die noch immer Vertragspersonal beschäftigen im Sinne von Artikel 9, §1, Artikel 10quater §1, und Artikel 12, §1 des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor. Es betrifft übrigens nur den öffentlichen Sektor.

Betroffene Arbeitnehmer

- Vertragspersonal, das als Ersatz für (vertraglich und satzungsgemäß eingestellte) Beamte eingestellt wird, die Anspruch auf eine Laufbahnunterbrechung haben (eingeführt durch Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen)
- Vertragspersonal, das als Ersatz eingestellt wird im Sinne von Artikel 4 des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor; es handelt sich um Ersatzkräfte für Arbeitnehmer, die ihre Leistungen um ein Fünftel in Kombination mit der Viertagewoche und einer Ausgleichsprämie verringert haben.
- Ersatzweise eingestelltes Vertragspersonal im Sinne von Artikel 9, §1, Artikel 10quater §1, und Artikel 12, §1 des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor; es handelt sich ebenfalls um Ersatzkräfte für Arbeitnehmer, die ihre Leistungen um ein Fünftel in Kombination mit der Viertagewoche und einer Ausgleichsprämie verringert haben.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung **G₇** wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Das LSS ist nicht befugt zu ermitteln, ob sich ein Personalmitglied kraft des Gesetzes vom 19.07.2012 für die Viertagewochenregelung entscheiden kann. Die betreffende Behörde muss diese Entscheidung – eventuell nach Rücksprache mit dem FÖD Personal und Organisation – treffen.

Für die provinziellen und lokalen Verwaltungen muss dem föderalen Minister und dem föderalen Staatssekretär, der für Beamtenangelegenheiten zuständig ist, ein Antrag eingereicht werden, dass der König die besonderen Bestimmungen im Bereich der sozialen Sicherheit auf die Personalmitglieder der betreffenden Verwaltung anwendet. Wenn der (föderale) Ministerrat den Antrag der Verwaltung auf Beitritt zum System genehmigt und dies in einem königlichen Erlass konkretisiert, gelten besondere Bestimmungen der sozialen Sicherheit für die Personalmitglieder, die bei der Verwaltung das Recht auf die Viertagewoche und Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 Jahre erhalten.

 **Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Ersatzkräften für Arbeitnehmer, die die Viertagewoche wählen**

In der DmfA werden Ersatzkräfte von Arbeitnehmern, die sich für die Viertagewoche entscheiden, im Feld 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **021** Typ 0 für Ersatzkräfte für einfache Handarbeiter
- **481** Typ 0 für Ersatzkräfte für einfache Geistesarbeiter

Ab 1/2014 wird in diesen angewandten Beitragssätzen der Ausschluss von Beiträgen nicht mehr berücksichtigt, aber die strukturelle Ermäßigung und eine besondere Zielgruppenermäßigung sind auf dem Niveau der Beschäftigung mit folgenden Angaben einzutragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Strukturelle	Siehe Berechnung strukturelle	vollständige Dauer der Beschäftigung	3000	/	ja
Zielgruppenermäßigung Ersatzkraft im öffentlichen Sektor	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	vollständige Dauer der Beschäftigung	4100	/	ja

Für die Zielgruppenermäßigung „Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor“ keine Mindestleistungen vorgeschrieben (im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung).

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung wird auf keinen Fall mit der Zielgruppenermäßigung für diese Ersatzkräfte angewandt; die strukturelle Ermäßigung ist dagegen mit Kategorie 2 als zu berechnen, wenn der Arbeitgeber einer Paritätischen Kommission unterliegt, für die der „Maribel sozial“ Anwendung findet.

Bei der Meldung per Webanwendung werden die Ermäßigungen 3000 und 4100 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

 **Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung von Ersatzkräften für Arbeitnehmer, die die Viertagewoche wählen**

In der DmfAPPL werden ‚Ersatzkräfte von Arbeitnehmern, die sich für die Viertagewoche entscheiden‘, im Feld 90012 ‚Arbeitnehmerzeile‘ mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **102** Typ 0 für Handarbeiter
- **202** Typ 0 für Angestellte.

Eine spezifische Zielgruppenermäßigung muss auf dem Niveau der Beschäftigung mit den folgenden Angaben angegeben werden

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppenermäßigung Ersatzkraft im öffentlichen Sektor	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	vollständige Dauer der Beschäftigung	4100	/	optional

Für die Zielgruppenermäßigung ‚Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor‘ sind keine Mindestleistungen vorgeschrieben.

Die Ermäßigung „Maribel Sozial“ wird niemals mit der Zielgruppenermäßigung für ‚Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor‘ angewendet.

In der DmfA wird die Ermäßigung 4100 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Hauspersonal

Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung bei der Einstellung des ersten Arbeitnehmers in der Eigenschaft als Hauspersonal als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Es handelt sich um natürliche Personen, die seit dem 01.01.1980 dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 betreffend Beschäftigung von Hausangestellten nicht mehr unterlagen und einen ersten Arbeitnehmer als Hauspersonal, das dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit unterliegt, einstellen.

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um Arbeitnehmer, die bei der Einstellung seit mindestens sechs Monaten entweder:

- entschädigte Vollarbeitsloser sind;
- den Eingliederungseinkommen (das frühere Existenzminimum) erhalten;
- in das Bevölkerungsregister eingetragen sind und Anspruch auf Sozialhilfe, jedoch infolge ihrer Staatsbürgerschaft keinen Anspruch auf das Eingliederungseinkommen haben.

Die Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eines gering qualifizierten Jugendlichen gilt als Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit.

Mit **Hauspersonal** sind gemeint:

- Hausangestellte, d. h. Arbeitnehmer, die sich dazu verpflichten, gegen Entlohnung und unter der Autorität des Arbeitgebers hauptsächlich Handarbeit im Zusammenhang mit dem Haushalt des Arbeitgebers oder seiner Familie auszuführen;
- Arbeitnehmer, die sich dazu verpflichten, gegen Lohn und unter der Autorität des Arbeitgebers Geistes- oder Handarbeit innerhalb der Immobilie, im Haus oder im Freien, für die privaten Bedürfnisse des Arbeitgebers oder seiner Familie auszuführen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Flandern eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Hauspersonal“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 ihren Dienst antraten und auch weiterhin **ununterbrochen** (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag) im Dienst bleiben, die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **spezielle Ermäßigungscodes** für diese Übergangsmaßnahmen. Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung **G₇** wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Wenn der Arbeitsvertrag dieses Arbeitnehmers abläuft, wird die Ermäßigung weiterhin gewährt, wenn der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Vertrags einen anderen Arbeitnehmer in der Eigenschaft von Hauspersonal einstellt, der die genannten Bedingungen erfüllt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten. Der Arbeitgeber muss den Nachweis erbringen können, dass der Arbeitnehmer, für den die Ermäßigung beantragt wird, die Bedingungen erfüllt.

 Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung Ermäßigung für Hauspersonal

Ab 1/2014 wird die spezifische Zielgruppenermäßigung bei der Ersteinstellung als Hauspersonal im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

1. Flandern, Brüssel und Deutschsprachige Gemeinschaft

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Hauspersonal	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	Vollständige Dauer der Beschäftigung des ersten Arbeitnehmers	4200	/	ja

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4200 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal kann mit der strukturellen Ermäßigung kumuliert werden.

2. Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Für Arbeitnehmer, die ab dem **01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (ohne die Deutschsprachige Gemeinschaft) eingestellt wurden, darf die **Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal nicht mehr angewendet werden**.

Die laufende Ermäßigung bleibt bis zum Ende der Frist gültig, endet jedoch spätestens am 30.06.2020.

! Der in der DmfA anzugebende Code wurde ab dem Meldungen 3/2017 geändert.

Übergangsermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Hauspersonal	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	Vollständige Dauer der Beschäftigung des ersten Arbeitnehmers	8020	/	ja

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 8020 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal kann mit der strukturellen Ermäßigung kumuliert werden.

Zielgruppenermäßigung für Tageseltern

Ab 01.01.2014 wird die seit 2003 bestehende Ermäßigung für die Beschäftigung als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Dies sind die anerkannten Betreuungsdienste, denen die Tageseltern beigetreten sind.

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um Tageseltern ‚sui generis‘. Diese natürlichen Personen, sorgen für die Betreuung von Kindern in einer Wohnung für die Betreuung innerhalb einer Familie und sind einem Dienst beigetreten, mit dem sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung **G₁₁** wird Tageseltern während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für Tageseltern

Ab 1/2014 wird die spezifische Ermäßigung für Tageseltern im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Tageseltern	G11 (770 €)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4400	/	ja

Die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal kann mit dem „Maribel sozial“ kumuliert werden.

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4400 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL – Meldung der Ermäßigung für Tageseltern

Die spezifische Ermäßigung für Tageseltern wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Tageseltern	G11 (770 €)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4400	/	optional

Die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal kann mit dem „Maribel sozial“ kumuliert werden.

In der DmfA wird die Ermäßigung 4400 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Zielgruppenermäßigung für Künstler

Ab 01.01.2014 wird die seit 2003 bestehende Ermäßigung für die Beschäftigung von Künstler als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Sowohl die Künstler, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, als auch die Künstler, die ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns künstlerische Leistungen erbringen und/oder im Auftrag künstlerische Werke produzieren, kommen für die Ermäßigung in Betracht. Für statutarische Künstler, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, ist die Ermäßigung deshalb nicht anwendbar.

„Schaffung und/oder Ausführung oder Interpretation von Werken der audiovisuellen und bildenden Kunst, der Musik, der Literatur, des Spektakels, des Theaters und der Choreographie.“

Der Referenzquartalslohn des Künstlers beträgt mindestens das 3-fache des GDMME, das für den ersten Monat des Quartals anwendbar ist. Ab dem 4. Quartal 2018 beträgt diese Lohngrenze 4.781,43 EUR.

Betrag der Ermäßigung

Eine Ermäßigung **G₁₂** wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Die Zielgruppenermäßigung **P_g** darf für einen Künstler nie mehr als 517,00 EUR pro Quartal und Beschäftigungszeile betragen. Es handelt sich um eine Kappung des absoluten Ermäßigungsbetrags nach Berücksichtigung der Leistungsbruchzahl und des Multiplikators. Über diese Technik vergrößert sich die Ermäßigung bei unvollständigen Leistungen bei einer Leistungssteigerung schneller, aber nur bis zu einem absoluten Ermäßigungsbetrag.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

 Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für Künstler

Ab 1/2014 wird die spezifische Zielgruppenermäßigung für Künstler im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppenermäßigung Künstler	G12 (726,50 €) begrenzt auf 517 €	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4300	/	ja

Die Zielgruppenermäßigung Künstler kann mit der Strukturermäßigung und der „Maribel sozial“-Ermäßigung kumulierbar.

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4200 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL – Meldung der Ermäßigung für Künstler

Die spezifische Ermäßigung für Künstler wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppenermäßigung Künstler	G12 (726,50 €) begrenzt auf 517 €	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4300	/	optional

Die Zielgruppenermäßigung Künstler kann mit der Sozialen Maribel kumuliert werden.

In der DmfA wird die Ermäßigung 4300 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge

Arbeitsbonus

Ab dem 01.01.2000 gilt eine Regelung zur Ermäßigung der **Arbeitnehmerbeiträge**, um Arbeitnehmern mit einem Niedriglohn einen höheren Nettolohn zu garantieren, ohne dabei den Bruttolohn zu erhöhen. Ab dem 01.01.2005 wird diese Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge unter dem Namen „Arbeitsbonus“ fortgesetzt.

Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden. Die Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags ist unabhängig von eventuellen Ermäßigungen des Arbeitgeberbeitrags.

Für den **privaten Sektor** kommen deshalb u. a. nicht in Betracht:

- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Lehrlinge, Praktikanten und andere Jugendliche in der Periode, in der sie teilweise sozialversicherungspflichtig sind (Periode, die am 31. Dezember des Kalenderjahres endet, in dem sie 18 Jahre alt werden).

Ebenfalls in Betracht kommen Sportler, bei denen die Berechnungsgrundlage für Sozialversicherungsbeiträge beschränkt ist auf die Pauschale für entlohnte Sportler.

Die meisten statutarischen Personalmitglieder des **öffentlichen Sektors** kommen ebenfalls nicht für die Ermäßigung in Betracht. Vertragliche Arbeitnehmer dagegen kommen in Betracht (also auch subventionierte Vertragsarbeitnehmer, Artikel 60, § 7 des organischen ÖSZH-Gesetzes, ...).

Praktische Anwendung der Ermäßigung

Die Ermäßigung besteht aus einer Pauschale, die sich progressiv verringert, je nachdem, wie sich der Lohn erhöht. Der Arbeitgeber **zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab**. Der Arbeitsbonus gleicht den vollständigen Arbeitnehmerbeitrag für einen Referenzlohn bis ca. 1.500,00 EUR brutto im Monat aus.

Wird der Lohn nicht monatlich, sondern z. B. jede Woche, alle zwei Wochen, alle vier Wochen usw. ausgezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf den Kalendermonat bezieht. In diesem Fall basiert die Berechnung auf den Tagen und Löhnen, die sich auf diesen Kalendermonat beziehen und der ausgezahlte Betrag und die zusammenhängende Periode müssen nach Kalendermonaten aufgeschlüsselt werden.

Für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Monats mit aufeinanderfolgenden Verträgen arbeiten, wird der Ermäßigungsbetrag am Ende von jedem Vertrag oder bei jeder Bezahlung verrechnet, die sich auf diese Verträge bezieht.

Berechnung der Ermäßigung

Die Ermäßigung wird für jeden Arbeitnehmer einzeln berechnet. Diese Berechnung umfasst drei Schritte.

1. - Zunächst wird der **Referenzmonatslohn** des Arbeitnehmers bestimmt.
2. - Anhand dieses Referenzmonatslohns erfolgt die Bestimmung des **Grundbetrags der Ermäßigung**.
3. - Zum Schluss wird der **Betrag der Ermäßigung** festgestellt, indem der Grundbetrag bei unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmern berichtigt wird.

1. - Bestimmung des Referenzmonatslohns (S)

Den **Referenzmonatslohn (S)** können Sie direkt aus dem **Bruttolohn (W)** des Arbeitnehmers ableiten, der sich auf den Kalendermonat bezieht. Dabei wird Folgendes nicht berücksichtigt:

- Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der Arbeitsverträge (Lohncode 3 DmfA / Lohncode 130 DmfAPPL) und die dadurch gedeckten Tage;
- Flexi-Lohn (Lohncode 22 und 23) und Überstunden Horeca (Lohncode 13 DmfA) und dadurch gedeckte Tage/Stunden;
- Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6 DmfA);
- die Jahresendprämien (13. Monatsgehalt, Attraktivitätsprämie Krankenhäuser, ...) bis zum Betrag des Referenzmonatslohns (S), der in Betracht gezogen wird, um die Ermäßigung für den Monat zu berechnen, in dem die Jahresendprämie normalerweise ausgezahlt wird
- das einfache Abgangsurlaubsgeld (in der Urlaubsregelung im Privatsektor), das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt.

Bei der Bestimmung des Referenzmonatslohns (S) eines Arbeitnehmers, wobei ein Teil des Urlaubsgeldes, der (in der Urlaubsregelung im Privatsektor) dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht, vorzeitig gezahlt wurde, wird der Teil des Abgangsurlaubsgeldes berücksichtigt, den der Arbeitgeber von dem zu zahlenden Lohn abzieht. Siehe Beispiele.

Sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte wird der Referenzmonatslohn auf der Basis der gemeldeten Bruttolöhne zu 100 % berechnet.

a) Definitionen und Formeln

Vollzeitarbeitnehmer

mit **vollen** Leistungen:

$$S = W$$

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den $J = D$, wobei:

- J = die Anzahl der Tage des Arbeitnehmers, die mit den Leistungscode 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden.
- D = die Höchstzahl der Tage, an denen Leistungen im betreffenden Monat in der jeweiligen

Arbeitsregelung erbracht werden.

mit **unvollständigen** Leistungen:

$$S = (W/J) \times D$$

Mit einem Vollzeitmitarbeiter mit unvollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den $J < D$ ist.

Der Bruch W/J wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

$$S = (W / H) \times U$$

Wobei:

- H = die Zahl der Stunden, die mit den Leistungs-codes 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden;
- U = die Anzahl der Stunden auf Monatsbasis, die übereinstimmt mit D.

Diese Berechnung gilt für:

- Arbeitnehmer, die nur Teilzeitleistungen erbringen;
- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitmitarbeiter, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeitnehmer:
 - angegeben in der DmfAPPL,
 - im Horeca-Sektor,
 - mit teilweiser Wiederaufnahme der Arbeit nach Krankheit oder (Arbeits-)Unfall,
 - mit ggf. teilweiser (reglementierter) Unterbrechung der Beschäftigung,
 - mit Halbzeitfrühpension,
 - Arbeitnehmer bei Arbeitsvermittlungen (Aushilfskräfte, vorübergehende Arbeit, Heimarbeit),
 - Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem Vertrag von kurzer Dauer und für eine Beschäftigung, die pro Tag nicht die normale Dauer eines Werktags erreicht),
 - Saisonarbeiter und
 - Arbeitnehmer, die mit Dienstschecks bezahlt werden.

Der Bruch W/h wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

Völlig unberücksichtigt bei der Berechnung bleiben die Leistungen von Flexijobs und die Überstunden Horeca.

b) Hinweise

- Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird S pauschalmäßig um 80,57 EUR pro Quartal verringert. Es betrifft Arbeitnehmer, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kommen.
- Für Vollzeitmitarbeiter, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie – nur für die Anwendung dieser Ermäßigung – alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

2. - Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R)

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) wird je nach der Höhe des Referenzmonatslohns (S) berechnet.

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die **ab 01. September 2018** gelten.

Angestellte (*)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
$\leq 1.641,62$ $> 1.641,62$ und $\leq 2.560,57$ $> 2.560,57$	201,62 $201,62 - (0,2194 \times (S - 1.641,62))$ 0,00

Arbeiter (**)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
$\leq 1.641,62$ $> 1.641,62$ und $\leq 2.560,57$ $> 2.560,57$	217,75 $217,75 - (0,2370 \times (S - 1.641,62))$ 0,00

(*) Mit „Angestellte“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 100 % anzugeben sind, d. h. z. B. auch Arbeiter im öffentlichen Sektor.

(**) Mit „Arbeiter“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 108 % anzugeben sind, d. h. z. B. auch Künstler.

R wird arithmetisch auf die nächste Einheit aufgerundet (Eurocent).

3. - Bestimmung des Ermäßigungsbetrags (P)

Vollzeitarbeitnehmer

mit **vollen** Leistungen:

$$P = R$$

mit **unvollständigen** Leistungen:

$$P = (J/D) \times R$$

Der Bruch J/D wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

$$P = (H/U) \times R$$

Der Bruch H/U wird auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieses Bruchs darf nie größer als 1 sein.

Je Arbeitnehmer darf die Ermäßigung ab 01. September 2018 insgesamt nicht mehr betragen als 2.419,44 EUR pro Kalenderjahr.

Vorangegangene Jahre

- 2.100,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2009;
- 2.181,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2013;
- 2.207,64 EUR pro Kalenderjahr ab 2014;
- 2.279,76 EUR pro Kalenderjahr ab 2015;
- 2.325,48 EUR pro Kalenderjahr ab 2016;

Wenn ein Arbeitnehmer Urlaub nimmt, der durch einfaches Abgangsurlaubsgeld gedeckt wird, kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmerbeitrag nicht ausreicht, um den Arbeitsbonus vollständig zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann dann den übrigen Teil des Arbeitsbonus vom Arbeitnehmerbeitrag des

folgenden Monats abziehen. Dies ist jedoch nur innerhalb ein und desselben Quartals möglich.

Beispiele

Nachstehende Beispiele basieren auf Zahlen, die seit dem 01.06.2001 2001 gelten.

Beispiel 1:

Für einen bestimmten Monat erhält ein **Angestellter** ein Bruttogehalt von **1.050,00 EUR**. Dieser Monat zählt normalerweise 22 Arbeitstage. Er wird mit 19 Tagen mit garantiertem Monatsgehalt (Code 1) und drei nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Krankheitstagen (Code 50) angegeben.

Der Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.215,72 EUR**, nämlich 55,26 EUR (= 1.050,00/19 gerundet auf zwei Dezimalstellen), multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **56,41 EUR**, nämlich $81,80 - (0,3732 \times (1.215,72 - 1.147,70))$.

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **48,51 EUR**, nämlich 0,86 EUR (=19/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 56,41. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 137,24 EUR (= 13,07 % von 1.050), sondern 88,73 EUR (= 137,24 – 48,51) einbehält.

Beispiel 2:

Für einen bestimmten Monat erhält ein **Arbeiter** einen Bruttolohn von **745,00 EUR** (zu 100 %). In diesem Monat, der normalerweise 22 Arbeitstage zählt, hat er 15 Tage normaler effektiver Arbeit (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2).

Der Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.092,74 EUR**, nämlich $49,67 (=745,00/15)$ multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **88,35 EUR** (sein Referenzlohn unterschreitet 1.147,70 EUR).

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **60,08 EUR**, nämlich 0,68 EUR (= 15/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 88,35. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 105,16 EUR, nämlich 13,07 % von 804,60 (= 745 + 8 %) einbehält, sondern 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

Zu erledigende Formalitäten

In der technischen Bibliothek (techlib) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#dmfa) finden Sie auch ein Programm zum Herunterladen (Makro), mit dem Sie diese Ermäßigung berechnen können.

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung

Seit dem 01.07.2004 gilt ein System der Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge, dessen Ziel es ist, Arbeitnehmern, die infolge einer Umstrukturierung entlassen wurden, einen finanziellen Anreiz zu geben, wenn sie wieder Arbeit finden, indem ihnen für eine bestimmte Periode ein höherer Nettolohn garantiert wird, ohne dabei den Bruttolohn zu erhöhen. Diese Maßnahme dient, zusammen mit der Zielgruppenermäßigung im Rahmen einer Umstrukturierung, der Förderung der Wiederbeschäftigung der bei Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer.

Das Gesetz vom 27.03.2009 zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage, das auf eine Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen über Umstrukturierungen abzielt, um den jüngsten Entwicklungen Rechnung zu tragen, beschreibt „Arbeitnehmer, die im Rahmen der Umstrukturierung entlassen wurden“, als:

- zum Zeitpunkt der Ankündigung der kollektiven Entlassung beim Arbeitgeber in Umstrukturierung in dem Unternehmen tätig, für das eine kollektive Entlassung angekündigt wurde
- und während der Periode der Umstrukturierung entlassen

Dabei wird **Entlassung** gleichgesetzt mit (bei mindestens 1 Jahr ununterbrochenem Dienstalter beim Arbeitgeber/Benutzer in Umstrukturierung):

- der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für einen bestimmten Zeitraum infolge der Umstrukturierung
- der Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags für Aushilfsarbeit infolge der Umstrukturierung

Dies führt dazu, dass sich Unterstützungsmaßnahmen nicht auf Arbeitnehmer beschränken, die in diesem

Rahmen entlassen wurden, sondern auf Arbeitnehmer erweitert werden, die keinen neuen Kontakt erhalten, im Extremfall auch Aushilfskräfte, die im Unternehmen in Umstrukturierung als Aushilfskraft tätig waren. Dies wird im Königlichen Erlass vom 22.04.2009 näher ausgeführt.

Im Rahmen der Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung wurde die Anwendung dieser Arbeitnehmerbeitragsermäßigung vorübergehend erweitert auf Arbeitnehmer, die infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung während des Zeitraums vom 01.07.2009 bis einschließlich 31.01.2011 entlassen werden.

Der Anwendungsbereich wird für unbestimmte Zeit erneut auf Arbeitnehmer erweitert, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden.

Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden (siehe ‚Arbeitsbonus‘).

Nur die neuen Arbeitnehmer kommen in Betracht, die eine gültige „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ vorlegen können. Eine erneute Einstellung bei dem in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmen oder einem, das zur gleichen technischen Betriebseinheit gehört, kommt für diese Ermäßigung nicht in Betracht.

Aushilfskräfte, die erneut eingestellt werden vom gleichen Unternehmen für Aushilfsarbeit (das ihr tatsächlicher Arbeitgeber ist), mit dem sie vor ihrer Beschäftigung bei dem Unternehmen in Umstrukturierung verbunden waren, kommen ebenfalls in Betracht, wenn

- sie für eine Beschäftigung bei einem anderen Benutzer wieder eingestellt werden, der nicht das Unternehmen in Umstrukturierung selbst ist bzw. ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört,
- sie eine gültige Umstrukturierungskarte haben.

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Arbeitnehmerbeitragsermäßigung, wenn sein Referenzmonatslohn folgende Lohngrenzen nicht überschreitet (Grenzbeträge ab **01. Januar 2019**):

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 3.011,67 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 4.416,60 EUR.

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung (R) besteht aus einer Pauschale von 133,33 EUR pro Monat (133,33 EUR x 1,08 für Arbeitnehmer, die zu 108 % gemeldet wurden) und gilt nur ab der 1. Beschäftigung während der Gültigkeit der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bis zum Ende des 2. Quartals nach dem Quartal der allerersten Beschäftigung, das heißt höchstens 3 Quartale. Der Arbeitgeber zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab.

Die Summe der Arbeitnehmerbeitragsermäßigungen für Niedriglöhne und Umstrukturierung darf die geschuldeten persönlichen Sozialversicherungsbeiträge nicht überschreiten. Überschreitet die Summe der Ermäßigungen die geschuldeten persönlichen Beiträge, wird zunächst die Ermäßigung für die Umstrukturierung begrenzt.

Der Ermäßigungsbetrag wird anteilig in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat berechnet:

Vollzeitarbeitnehmer

mit **vollständigen** Leistungen: **P = 133,33 EUR**

mit **unvollständigen** Leistungen: **P = (J/D) x 133,33 EUR**

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

$$P = (H/U) \times 133,33 \text{ EUR}$$

Es gelten dieselben Abkürzungen, Definitionen und Modalitäten wie beim Arbeitsbonus.

Für Vollzeitarbeitnehmer, die im Laufe des Monats in verschiedenen Arbeitsregelungen arbeiten, müssen Sie – nur für die Anwendung dieser Ermäßigung – alle Leistungen in eine der Regelungen umrechnen.

Zu erledigende Formalitäten

Das LfA überreicht Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich beim Beschäftigungsbüro anmelden, eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Arbeitnehmern, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und ihren Antrag oder das Formular C4 beim LfA einreichen, überreicht das LfA spontan auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ gilt ab dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrags für eine Dauer von 6 Monaten (gerechnet von Datum zu Datum).

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurde, kann nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ erhalten. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen, wenn er in der Gültigkeitsperiode den Arbeitgeber wechseln sollte. Das LfA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge

Gemeinnütziger Sektor

Der Königliche Erlass vom 22.09.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor gewährt Arbeitgebern im nicht-kommerziellen Sektor eine Beitragsermäßigung, wenn sie sich zur Förderung der Beschäftigung von Risikogruppen verpflichten.

Betroffene Arbeitgeber

Es sind die bezuschussten Einrichtungen und Dienste für behinderte Personen zulasten des Fonds für die medizinische, soziale und pädagogische Betreuung von behinderten Personen oder ihren Rechtsnachfolgern, sofern ihre Aktivitäten gemeinnützig sind.

Ausgeschlossen sind:

- Arbeitgeber des öffentlichen Sektors;
- subventionierte freie Bildungsanstalten, einschließlich Universitäten;
- Schul- und Berufsberatungsdienste und freie psycho-medizinisch-soziale Zentren.

Die betreffenden Einrichtungen müssen ein kollektives Arbeitsabkommen erfüllen, das für alle Einrichtungen abgeschlossen wurde, die unter die Zuständigkeit derselben paritätischen Kommission fallen. Diese Bedingung gilt auch für Einrichtungen, die nicht unter die Zuständigkeit einer paritätischen Kommission fallen.

Dieses kollektive Arbeitsabkommen muss diejenigen Bestimmungen umfassen, die in Artikel 2, §2 des KE vom

22.09. 1989 zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor vorgeschrieben sind.

Es muss gemäß dem Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen geschlossen und darüber hinaus vom föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit genehmigt sein.

Zuschussbetrag

Der Zuschuss beträgt 2 % der Lohnsumme der Arbeitnehmer (für Arbeiter bei 108 %) jedes Jahres, in dem der Vertrag in Kraft ist, erhöht um die Arbeitgeberbeiträge. Ab dem Zuschuss für das Jahr 1998 entsprechen die Zuschüsse höchstens den für das Jahr 1997 gewährten Beträgen.

Für diese Erhöhungen gelten als Arbeitgeberbeiträge:

- den Arbeitgebergrundbeitrag nach Abzug der nicht anwendbaren Regelungen;
- der Sonderbeitrag von 1,60 %, der von den Arbeitgebern zwischen dem vierten Quartal (Kalenderjahr - 2) und dem ersten bis einschließlich dritten Quartal (Kalenderjahr - 1) geschuldet wird, die wenigstens 10 Arbeitnehmer beschäftigten;
- der Jahresurlaubsbeitrag für Arbeiter, sowohl den dreimonatlich geschuldeten Beitrag als auch den Jahresbeitrag zu 10,27%;
- .

In dem Umfang, in dem das kollektive Arbeitsabkommen nicht eingehalten wird, verringert sich die Entschädigung proportional zu den betreffenden Monaten.

Das LSS berechnet diese Ermäßigung gemäß den Bestimmungen des Ministeriellen Erlasses vom 08.11.1990 zur Durchführung von Artikel 4, Absatz 3 des KE vom 22.11.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor.

Zu erledigende Formalitäten

Die beteiligten Einrichtungen reichen beim LSS einen schriftlichen Antrag ein. Diesem Antrag legen Sie eine Bescheinigung des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat 1 in 1070 Brüssel, bei, gemäß Artikel 1, §2 des Ministeriellen Erlasses vom 08.11.1990 zur Durchführung von Artikel 4, §3 des KE vom 22.09.1989.

Das LSS wird den Zuschussbetrag nach Erhalt der Bescheinigung berechnen, aus der hervorgeht, in welchem Umfang das kollektive Arbeitsabkommen eingehalten wurde.

Sofern das LSS im besitz der Bescheinigung ist, wird der Zuschussbetrag den betreffenden Einrichtungen innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Antrags mitgeteilt. Das LSS verdeutlicht den Begünstigten, wie sie den Zuschussbetrag verrechnen können.

Wissenschaftliche Forschung

Seit 1996 besteht ein System der Beitragsermäßigung, durch das bestimmte Arbeitgeber für jede zusätzliche Nettoeinstellung für wissenschaftliche Forschungsaktivitäten Anspruch auf eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen haben, sofern sie das Abkommen anwenden, das sie mit dem für Wissenschaftspolitik zuständigen Minister und den für Soziale Angelegenheiten zuständigen Minister abgeschlossen haben.

Diese Abkommen konnten nur für eine Dauer von maximal zwei Jahren, die jeweils um maximal die gleiche Periode verlängerbar ist, abgeschlossen werden. Der ursprüngliche Vertrag musste spätestens am 31.12.1997 abgeschlossen worden sein. Diese Regelung sah gleichzeitig vor, dass der Vertrag oder seine Verlängerungen nach dem 31.12.2003 keine Auswirkungen haben konnten. Durch den Königlichen Erlass vom 24.01.2007 wird 2003 rückwirkend durch 2006 ersetzt.

Artikel 192 des Programmgesetzes vom 27.12.2006 (BS vom 28.12.2006) streicht ab 01.01.2007 die

Bestimmung, dass das Abkommen oder seine Verlängerungen nicht über den 31.12.2003 hinaus gültig sein würden.

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

- Universitäten und damit gleichgesetzte Bildungseinrichtungen;
- wissenschaftliche Einrichtungen, die durch den Föderalstaat, die Gemeinschaften oder Regionen oder – in der Region Brüssel-Hauptstadt – die Gemeinsame Gemeinschaftskommission verwaltet werden;
- die Einrichtungen oder Institute, die durch den Föderalstaat, die Gemeinschaften oder Regionen oder – in der Region Brüssel-Hauptstadt – die Gemeinsame Gemeinschaftskommission zugelassen oder bezuschusst werden;
- Sciensano

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Vertrags eingestellt werden, der mit den föderalen Ministern der Sozialen Angelegenheiten und Wissenschaftspolitik abgeschlossen wurde, und die mit wissenschaftlicher Forschung betraut wurden. Sie müssen netto eine zusätzliche Einstellung betreffend die im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung beschäftigte Anzahl der Arbeitnehmer darstellen.

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von:

- den Arbeitgebergrundbeitrag nach Abzug der nicht anwendbaren Regelungen;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung darf aber nicht auf den Teil des Lohnmäßigungsbeitrags angewandt werden, der auf den Beitrag in Höhe von 1,60 % berechnet wird, wenn der Arbeitgeber mindestens 10 Personen beschäftigte, sowie auf den Grundbeitrag und den Sonderbeitrag für die Schließungsfonds. Der Arbeitslosenbeitrag, der nur durch die Arbeitgeber geschuldet wird, die während der Periode 4. Quartal (Kalenderjahr - 2) und 1. bis einschließlich 3. Quartal (Kalenderjahr - 1) mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigten (derzeit 1,60 %), wird weiterhin geschuldet.

Zu erledigende Formalitäten

Angesichts dessen, dass die Anwendung der Ermäßigung ab dem 1. Quartal 2007 auf unbestimmte Zeit verlängert wurde, weist das LSS darauf hin, dass das diesbezüglich vorgesehene gesetzliche Verfahren einzuhalten ist.

Um eine Befreiung oder eine Verlängerung (oder eine Erhöhung der Anzahl der Personalmitglieder) zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag an die Föderale Wissenschaftspolitik richten (ehemalige Föderale Dienste für Wissenschaftliche, Technische und Kulturelle Angelegenheiten – DWTK). Außerdem muss er jedes Quartal der Föderalen Wissenschaftspolitik eine Namensliste der in das Verzeichnis für das wissenschaftliche und technische Personal aufgenommenen Personalmitglieder übermitteln. Am Ende jedes Jahres teilt die Föderale Wissenschaftspolitik nach Prüfung der übermittelten Angaben dem LSS mit, ob der Arbeitgeber die Bedingungen für die Befreiung erfüllt hat.

Ansprechpartner bei der Föderalen Wissenschaftspolitik ist Herr Pierre Moortgat (02/238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Beim LSS können Sie Frau Greta Maes kontaktieren (02/509 38 60 – greta.maes@rsz.fgov.be).

Beteiligung Anschlusskosten Horeca-Sozialsekretariat

Ab 01.04.2007 ist eine Beteiligung für den Anschluss bei einem Sozialsekretariat vorgesehen für Arbeitgeber, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für den Horeca-Sektor fallen. Die Verrechnung erfolgt direkt über das Sozialsekretariat.

Die Beteiligung beträgt 10,00 EUR pro **erreichtem** Vollzeitäquivalent (VZÄ) pro Quartal. Die Anzahl VZÄ ist die Summe aller Leistungen, die das Personal des Arbeitgebers während des Quartals erbracht hat. Über den Leistungsbruch μ , der auch für die Berechnung der strukturellen Ermäßigung gebraucht wird, wird die Anzahl der VZÄ festgelegt, mit der Einschränkung, dass μ maximal 1 für 1 Arbeitnehmer bei 1 Arbeitgeber entspricht. Studenten, die mit dem Solidaritätsbeitrag gemeldet werden, kommen hier nicht in Betracht.

Das LSS führt die Berechnungen im Laufe des 1. Monats des 2. Quartals nach dem betreffenden Quartal durch, das heißt das erste Mal im Laufe des Monats Oktober 2007 für Meldung des 2. Quartals 2007.