

LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal: 2022/4

Inhalt

- Beitragsermäßigungen
 - Einleitung
 - Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen
 - Einleitung
 - Strukturelle Ermäßigung
 - Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel
 - Ältere Arbeitnehmer
 - Ältere Arbeitnehmer – Brüssel
 - Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft
 - Ältere Arbeitnehmer – Flandern
 - Ältere Arbeitnehmer - Wallonie (ohne deutschsprachige Gemeinschaft)
 - Ersteinstellungen
 - Die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertageweche
 - Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
 - Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
 - Langzeitarbeitssuchende – sozialen Eingliederungswirtschaft
 - Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976
 - Junge Arbeitnehmer
 - Junge Arbeitnehmer – Flandern
 - Mentoren
 - Umstrukturierung
 - Ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor
 - Bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB)
 - Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
 - Hauspersonal
 - Zielgruppenermäßigung für Tageseltern
 - Zielgruppenermäßigung für Künstler
 - Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler
 - Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge
 - Arbeitsbonus
 - Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung
 - Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge - Sportbonus
 - Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags Pensionierte im Pflegesektor - Maßnahme im Pflegesektor
 - Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge
 - Gemeinnütziger Sektor
 - Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor („Maribel sozial“)
 - Wissenschaftliche Forschung
 - Beteiligung Anschlusskosten Horeca-Sozialsekretariat

Beitragsermäßigungen

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:

Aus Gründen der Klarheit folgt jede Ermäßigung so weit wie möglich demselben Plan. Nach einer Einleitung mit den Merkmalen der Ermäßigung finden Sie eine Reihe von Abschnitten: „die betroffenen Arbeitgeber“, „die betroffenen Arbeitnehmer“, „die Höhe der Ermäßigung“, „die zu erfüllenden Formalitäten“ und „die zulässigen 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. Das Verbot der Kumulierung zweier Ermäßigungen bedeutet also, dass die Beiträge für ein und dieselbe Beschäftigung nicht gemeinsam erhoben werden dürfen.

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

Einleitung

Lohnsumme (W)

W ist die Lohnsumme, die je Beschäftigungszeile alle drei Monate angegeben wird (zu 100 %), ausgenommen

- die Entschädigungen, die infolge einer Kündigung des Arbeitsvertrages bezahlt werden, sofern diese in Arbeitsdauer ausgedrückt werden,
- die Jahresendprämien, die von Dritten gezahlt werden,
- die Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitsstunden sind,
- das einfache Abgangsurlaubsgeld, das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt,
- der Flexi-Lohn und der Überstundenlohn im Horeca-Sektor,
-

Es geht um die Lohncodes

- 1, 2, 4, 5, 12, 51*, 61*, 62*, 65* und 66* (* = eher theoretisch, da nur für statutarische Personalmitglieder des öffentlichen Sektors, die nicht für die strukturelle Ermäßigung und die Zielgruppenermäßigung in Frage kommen, für welche ein Referenzlohn verwendet wird)

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für

- (DmfA) eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 3 oder 9 (Vertragsbruchentschädigung) oder mit Lohncode 22 (Flexi-Lohn) und für die unter Lohncode 6, 7, 11, 13 und 23 angegebenen Beträge.

Siehe Beispiele (

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>).

Für **Arbeitnehmer, für die eine Jahresendprämie durch einen Dritten** (z. B. einen Fonds für Existenzsicherung) bezahlt wird, wird der Quartalslohn (**W**) für das 4. Quartal um 25 % erhöht. Abweichend davon beträgt die Erhöhung nur 15 % für anerkannte Unternehmen für Aushilfsarbeit, und dies im 1. Quartal. Nach dieser Erhöhung wird **W** auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Referenzquartalslohn (S)

Der **Referenzquartalslohn S** oder die Umsetzung des Reallohns in einen Referenzlohn wird wie folgt berechnet (pro Beschäftigungszeile):

- **Für eine Beschäftigung, die ausschließlich in Tagen angegeben wird: $S = W \times (13 \times D / J)$**
wobei **J** = X ohne die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter, die nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten KAA gewährt werden, Flexi-Urlaubstage, die Ausgleichsruhetage im Bausektor und Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung; es betrifft mit anderen Worten die Leistungscode 1, 3, 4, 5 und 20;
wobei **D** = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;
- **Für die in Tagen und Stunden angegebene Beschäftigung ist dies: $S = W \times (13 \times U / H)$**
wobei **H** = Z ohne die Stunden, die mit den gesetzlichen Urlaubstagen für Arbeiter übereinstimmen, Stunden, die mit den nicht vom Arbeitgeber bezahlten Urlaubstagen übereinstimmen, die infolge eines für allgemein verbindlich erklärten KAA oder mit den Flexi-Urlaubstagen gewährt werden, die Ausgleichsruhezeit im Bausektor und Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen; es betrifft mit anderen Worten die Leistungscode 1, 3, 4, 5 und 20;
wobei **U** = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson.

($13 \times D / J$) und ($13 \times U / H$) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird; S wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

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 DmfA), wird S pauschalmäßig um 241,70 EUR pro Quartal verringert. Es betrifft Arbeitgeber, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kamen (die alten Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 sind nicht mehr anwendbar).

Ermäßigungsbetrag

Die Ermäßigung wird stets auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Sowohl bei der Berechnung der strukturellen Ermäßigung (P_s) als auch bei der Zielgruppenermäßigung (P_g) wird der Leistungsbruch (μ) der Beschäftigungszeile und ein fester Multiplikator ($?_s$ und $?_g$) berücksichtigt, der es ermöglicht, je nach den erbrachten Arbeitsleistungen der verschiedenen Beschäftigungen von einer strikt proportionalen Ermäßigung dieser Beiträge abzuweichen. Die Summe von P_s und P_g ergibt den Betrag, den man von den für diese Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers

geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen in Abzug bringen darf:

- 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.

Die Ermäßigung darf ebenfalls nicht auf den Sonderbeitrag von 1,40 % für statutarische Bedienstete im öffentlichen Sektor angewandt werden (DmfA).

Wenn die Summe von P_S und P_G den Betrag der Arbeitgeberbeiträge der Regelungen überschreitet, auf die die Ermäßigung angewandt werden kann, wird zunächst der Betrag der Zielgruppenermäßigung und danach der Betrag der strukturellen Ermäßigung verringert.

Einfaches Abgangsurlaubsgeld (Urlaubsregelung im Privatsektor), das ein Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt, ist nicht Bestandteil der Lohnsumme bei der Berechnung der Referenzquartalslöhne. Auf dieses einfache Abgangsurlaubsgeld kann die harmonisierte Ermäßigung auch nicht angewandt werden. Der Teil des Urlaubsgelds, der dem normalen Lohn für Urlaubstage entspricht, der vom vorigen Arbeitgeber verfrüht ausgezahlt wurde, ist sehr wohl Bestandteil der Lohnsumme und wird daher bei der Berechnung der Referenzquartalslöhne berücksichtigt. Siehe Beispiele.

Die Ermäßigung der Beiträge, auf die ein Arbeitgeber Recht hat, kann ganz oder teilweise bei den Arbeitgebern einbehalten werden, die unberechtigt ihrer Verpflichtung zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge nicht nachkommen oder die für schuldig befunden werden, Arbeiten durch einen Arbeitnehmer ausführen zu lassen, für den dem Landesamt für soziale Sicherheit keine Beiträge gezahlt wurden.

Bestimmen der Leistungsbruchzahl μ („MU“)

Es muss zwischen den Beschäftigungen unterschieden werden, die nur in Tagen, und solchen, die in Tagen und Stunden angegeben werden:

- **in Tagen angegeben:** $\mu = X / (13 \times D)$
wobei **X** = Anzahl der Arbeitsstunden und der Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscode 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72); die durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von X nicht in Betracht.
wobei **D** = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;
- **Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden:** $\mu = Z / (13 \times U)$
wobei **Z** = Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen (Leistungscode 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72). Die durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht.
wobei **U** = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson.

μ wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Völlig unberücksichtigt bleiben die Leistungen von Flexijobs und die Überstunden Horeca bei der Berechnung von $\mu(\text{glob})$; μ , ...

Anhand des Leistungsbruchs μ werden die Ermäßigungsbeträge proportional festgelegt. Die Summe aller μ ergibt die gesamte Leistung des Arbeitnehmers $\mu(\text{glob})$. Anhand von $\mu(\text{glob})$ wird geprüft, ob der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals genügend Leistungen hat.

Fester Multiplikator β („beta“)

Der Wert von β hängt von der Gesamtbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ab und kann für die strukturelle - und Zielgruppenermäßigung verschieden sein:

Für die strukturelle Ermäßigung (β_S):

- wenn $\mu(\text{glob}) < 0,55$, dann entspricht $\beta_S = 1,18$;
- wenn $\mu(\text{glob}) \geq 0,55$ und $< 0,80$, dann entspricht $\beta_S = 1,18 + ((\mu(\text{glob}) - 0,55) \times 0,28)$;

- wenn μ (glob) $\geq 0,80$, dann entspricht $\beta_s = 1/\mu$ (glob) (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

Für die Zielgruppenermäßigung (β_g):

- wenn μ (glob) $< 0,55$, dann entspricht $\beta_g = 1$;
- wenn μ (glob) $\geq 0,55$ und $< 0,80$, dann entspricht $\beta_g = 1 + ((\mu$ (glob) - 0,55));
- wenn μ (glob) $\geq 0,80$, dann entspricht $\beta_g = 1/\mu$ (glob) (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

β wird nie gerundet.

Indem der Wert von μ variiert wird, kann sowohl eine minimale Leistungsgrenze als auch eine Gleichsetzung von Teilzeitleistungen mit Vollzeitleistungen eingeführt werden, je nach der Gesamtheit der Leistungen beim gleichen Arbeitgeber.

Wenn μ (glob) $< 0,275$, wird der feste Multiplikator β_s und $\beta_g = 0$, außer:

- für die Arbeitnehmer, die bei anerkannten beschützenden Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit beschäftigt sind, für die keine Untergrenze gilt; es sind Arbeitnehmer von Kategorie 3, wie nachstehend im Kapitel „strukturelle Ermäßigung“ erwähnt (für die strukturelle- und Zielgruppenermäßigung),
- ab dem 01.04.2004 für Arbeitnehmer, die mit mindestens einem Halbzeitarbeitsvertrag beschäftigt werden, d. h. wenn die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers mindestens der Hälfte der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson entspricht. Konkret heißt dies, dass Teilzeitarbeitnehmer, die nicht zumindest einen Halbzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben und im Laufe eines Quartals nur eine begrenzte Anzahl Stunden leisten, für diese Ermäßigung (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung) nicht in Betracht kommen werden,
- ab 01.04.2007 für Arbeitnehmer aus dem Horeca-Sektor, für die alle Regelungen, jedoch ausschließlich für die Strukturermäßigung, gelten (ausgenommen der Anwendung der Zielgruppenermäßigungen),
- ab 01.01.2014 für die Beschäftigung von ‚bezuschussten Vertragsbediensteten‘ oder ‚vertraglichen Ersatzkräften öffentlicher Sektor‘ (sowohl für die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusste Vertragsbedienstete‘ oder ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor‘),
- ab 01.01.2014 für die Beschäftigungen eines Künstlers (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung Künstler),
- ab dem 01.01.2014 für die Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/occupation_article60.html) beschäftigt sind.

Kumulierungen

Innerhalb der harmonisierten Ermäßigung kann die strukturelle Ermäßigung pro Beschäftigung mit höchstens einer Zielgruppenermäßigung kombiniert werden.

Die strukturelle Ermäßigung und die Zielgruppenermäßigung sind nicht mit irgendeiner anderen Arbeitgeberbeitragsermäßigung kumulierbar, mit Ausnahme der „Maribel sozial“ (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html)-Ermäßigung, die eigentlich eine Einbehaltung der klassischen Arbeitgeberbeiträge darstellt, um besondere Beschäftigungsfonds im nichtkommerziellen Sektor zu finanzieren. Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende und die damit verbundenen Übergangsmaßnahmen sind hingegen mit der „Maribel sozial“-Ermäßigung nicht kumulierbar.

Beim Berechnen des Ermäßigungsbetrags zieht man zunächst den „Maribel sozial“-Betrag von den geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen ab, um den Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge zu bestimmen, von dem die harmonisierte Ermäßigung abgezogen werden darf. Die Pauschale beträgt ab 1. April 2022:

- **409,37 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste** (318.xx)
- **507,48 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste** (330.xx), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Definition der Paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen (330.03)
- **498,31 EUR** für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des **Fonds „Maribel sozial“ des öffentlichen Sektors** fallen
- **540,55 EUR** für Arbeitnehmer, die in einer **anerkannten beschützenden Werkstätte** oder einer **Werkstätte für angepasste Arbeit** beschäftigt werden (Kategorie 3 strukturelle Ermäßigung)
- **504,10 EUR** für alle **anderen** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fällt.

Die Pauschale ‚Maribel Sozial‘ muss nicht bei einem Arbeitnehmer abgezogen werden, wenn der Arbeitgeber für ihn eine der folgenden Zielgruppenermäßigungen erhält

- ‚langfristig Arbeitsuchende‘ oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme,
- ‚bezuschusste Vertragsbedienstete‘, ausgenommen bezuschusste Vertragsbedienstete gemäß K. E. Nr. 474,
- ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor‘,
- ‚Art. 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes‘

Sie fallen nicht in den Anwendungsbereich des „Maribel sozial“. Für sie gelten deshalb die gleichen Kürzungsregeln wie für Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die nicht für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht kommen.

Für die Arbeitnehmer von beschützenden Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit gilt eine eigene Regelung. Der Betrag „Maribel sozial“ darf NIEMALS im Voraus abgezogen werden. Das Gleiche gilt für die unter dem NACE-Code 88995 aufgeführten Arbeitnehmer der provincialen und lokalen Verwaltungen. Für sie gilt weiterhin der Pauschalbetrag für den Fonds „Maribel sozial“ des öffentlichen Sektors.

Für Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber eine Zielgruppenermäßigung für die ‚bezuschussten Vertragsbediensteten K. E. Nr. 474 der lokalen Verwaltungen‘ erhält, kann der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung mit der Zielgruppenermäßigung kumuliert werden, doch der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung wird dann auf den Lohnmäßigungsbeitrag begrenzt.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“-Maßnahme fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbruchzahlen (μ / μ (glob)) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen.

Wenn aber für eine der Beschäftigungszeilen die Zielgruppenermäßigung für „Langzeitarbeitssuchende“ oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme angewendet wird, oder die Zielgruppenermäßigung „bezuschusste Vertragsbedienstete“, „vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor“ oder „Art. 60 § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes“, muss für diesen Arbeitnehmer der „Maribel sozial“-Betrag für keine Beschäftigungszeile in Abzug gebracht werden.

Formalitäten

Pro Beschäftigungszeile gibt der Arbeitgeber die strukturelle Ermäßigung und eine einzige Zielgruppenermäßigung an, auf die er Anspruch erheben kann. Die Belege zur Untermauerung der Zielgruppenermäßigung muss er in der Verjährungsfrist aufbewahren und auf Anfrage des Landesamtes für Soziale Sicherheit vorlegen können.

Fusion, Aufspaltung und Fortsetzung

Bei einer Fusion, Aufspaltung oder Fortsetzung kann der neue Arbeitgeber in einigen Fällen weiterhin die Ermäßigung beanspruchen.

Diesbezüglich muss zwischen den Ermäßigungen unterschieden werden, die jedes Quartal pro Arbeitnehmer nur in Abhängigkeit von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe dieses Quartals zu entsprechen ist, und Ermäßigungen, die ab einem bestimmten Zeitpunkt anhand von Kriterien gewährt werden, für die zusätzlich einige Bedingungen im Laufe des Quartals zu erfüllen sind, für das die Ermäßigung beantragt wird.

Ermäßigungen, die nur anhand von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe des Quartals zu entsprechen ist, für das die Ermäßigung beantragt wird:

- Strukturelle Ermäßigung
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Brüssel
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Deutschsprachige Gemeinschaft
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern – in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Wallonie
- kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung, wenn der Arbeitnehmer durch eine Fusion oder Einbringung zu einer Gruppe gehört, für die bereits ein derartiges System gilt und die eine Ermäßigung erhält
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige
- Zielgruppenermäßigung Gaststättengewerbe (Horeca-Sektor)
- Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete
- Zielgruppenermäßigung vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Dienst
- Zielgruppenermäßigung Tageseltern
- Zielgruppenermäßigung Künstler
- Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die auf Basis von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt sind
- Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler

Da jedes Quartal sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer den Bedingungen neu entsprechen müssen, ist die Ermäßigung unabhängig von einer etwaigen Übernahme, Fusion, Umgestaltung usw.

Ermäßigungen, die anhand von Kriterien gewährt werden, denen im Laufe des Quartals zu entsprechen ist, für das die Ermäßigung beantragt wird, und für die einige zusätzliche Bedingungen zum Zeitpunkt des Dienstantritts zu erfüllen sind:

- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern – nicht in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung für Einstellungen

- Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose
- Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung
- Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit Sekundarabschluss, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte.
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – Flandern
- Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung
- Zielgruppenermäßigung Hauspersonal

Wenn die Rechtseinheit, zu der der Arbeitnehmer gehört, nicht länger besteht bzw. nicht länger als Arbeitgeber des Arbeitnehmers betrachtet werden kann, der das Recht auf die Ermäßigung begründet hat, wird das Recht auf diese Ermäßigungen im Grunde verwirkt, außer die Anfangsbedingungen werden erneut erfüllt. Das Programmgesetz vom 27.12.2004 sah einige Fälle vor, in denen diese Zielgruppenermäßigungen bei einer anderen Rechtseinheit dennoch fortgesetzt werden konnten. Der Spielraum für die weitere Anwendung der Ermäßigung richtete sich danach, ob es sich beim Arbeitgeber um ein Privatunternehmen handelte, das in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fiel, oder um eine VoG, eine Stiftung oder eine natürliche Person – mit oder ohne gewerbliche Tätigkeiten. Dies führte dazu, dass Gesellschaften, VoG, Stiftungen und natürliche Personen ungleich behandelt wurden.

Das Gesetz vom 22.12.2008 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen versucht, diese unterschiedliche Behandlung aufzuheben. Der Gesetzgeber zielt darauf ab, dass natürliche Personen, Vereinigungen und Stiftungen unter faktisch gleichartigen Umstrukturierungsbedingungen wie bei juristischen Personen/Unternehmen die für die Fortsetzung in Betracht kommenden Ermäßigungen für den übrigen Zeitraum in Anspruch nehmen können.

Konkret bedeutet dies, dass Zielgruppenermäßigungen, für die zum Zeitpunkt der Eröffnung des Rechts ebenfalls eine Reihe von Bedingungen erfüllt sein müssen, von nachfolgenden Unternehmen fortgesetzt werden können:

1. das Unternehmen, das von einer rechtlichen Umstrukturierung gemäß Artikel 12:2 bis 12:10 und 12:103 des Gesellschafts- und Vereinigungsgesetzbuches profitiert oder das in eine anerkannte Sozialgenossenschaft oder eine als Sozialunternehmen anerkannte Genossenschaft gemäß Artikel 14:37 bis 14:45 desselben GB umgewandelt wird;
2. das Unternehmen ohne Gewinnerzielungsabsicht, dessen Vermögen ganz oder teilweise aus dem Nettovermögen eines oder mehrerer Unternehmen ohne Erwerbszweck stammt;
3. das Unternehmen, das Empfänger einer Einlage im Sinne von Artikel 12:101 des Gesellschaftsgesetzes ist.

Das Wesen dieser Zielgruppenermäßigungen besteht darin, dass bestimmte Zielgruppen/Arbeitnehmer (wieder) aktiv und vollständig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Ziel dieser Verordnung ist es, dies in allen Fällen von Umstrukturierungen zu gewährleisten, die über die juristische Person hinausgehen.

Die Fortführung der Zielgruppenermäßigung ist nur dann zulässig, wenn zwischen den betroffenen Unternehmen eine schriftliche Vereinbarung geschlossen wurde, die den in den Nummern 1 bis 3 genannten Übergang beinhaltet, und der Nachfolgearbeitgeber dem LSS die von diesem erstellte Mustererklärung mit dem Antrag auf Fortführung vorlegt, in der der Nachfolgearbeitgeber gegenüber dem LSS **erklärt, gesamtschuldnerisch für etwaige Sozialschulden des bisherigen Arbeitgebers zu haften.**

Dieser Antrag muss zwingend unter Verwendung des beigefügten Musters ([//ems-instructions-back-admin.professionalsocialsecurity.be/bundles/data/asset/0eb943a2016f75b3e2d2a6e39527d987146eb5ff/9420a508bfe007e40421cb9a4edf09fcad554227/20220222%20Modelverklaring%201-2022_nl.pdf](https://ems-instructions-back-admin.professionalsocialsecurity.be/bundles/data/asset/0eb943a2016f75b3e2d2a6e39527d987146eb5ff/9420a508bfe007e40421cb9a4edf09fcad554227/20220222%20Modelverklaring%201-2022_nl.pdf)) gestellt werden. Natürlich werden diese Ermäßigungen nicht einfach erworben, sondern müssen noch eine Reihe von Bedingungen erfüllen, wie z. B.:

- Der neue Arbeitgeber muss zur Arbeitgebergruppe gehören, auf die sich die Zielgruppenermäßigung bezieht
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung muss die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung fortgesetzt werden
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer muss abhängig von der Region, in der der junge Arbeitnehmer beschäftigt wird, der neue Arbeitgeber der Jungarbeitnehmerverpflichtung entsprechen.

Außerdem haftet der Arbeitgeber, der Anspruch auf die Fortführung der Zielgruppenermäßigungen erhebt, gesamtschuldnerisch für die Sozialschulden der bereits existierenden juristischen Personen.

Der Arbeitgeber, der die Ermäßigung fortsetzen möchte, muss dies der Inspektionsabteilung des LSS im Voraus anhand des genannten Musters ausdrücklich mitteilen. Der Kontrolldienst teilt dem Antragsteller seine Entscheidung mit und fordert erforderlichenfalls zusätzliche Unterlagen an. Falls der neue Arbeitgeber die Kürzungen weiterführen darf, teilt der Kontrolldienst auch die Anzahl der verbleibenden Quartale mit, in denen der Arbeitgeber die Ermäßigung noch anwenden darf. Das LSS möchte auch darauf hinweisen, dass ein korrekter und rechtzeitiger Antrag auf Weiterführung einiger Zielgruppenermäßigungen auch Auswirkungen auf die vom LSS gewährten Aktivierungsleistungen hat. Diese Einrichtung wird sich nämlich auf die Antwort des LSS stützen, wenn es um die Fortzahlung von Arbeitsleistungen geht.

Zusätzliche Informationen DmfA - Sektoren, in denen eine Jahresendprämie gezahlt wird

Für Arbeitnehmer, die eine Jahresendprämie durch Vermittlung eines Drittzahlers erhalten, wird bei der Berechnung der strukturellen Ermäßigung der Quartalslohn (W) im 4. Quartal jedes Jahres um 25 % erhöht. Abweichend davon beträgt die Erhöhung nur 15 % für anerkannte Leiharbeitsunternehmen, und dies im 1. Quartal.

Es folgt die Liste der paritätischen Kommissionen, für die von einem Fonds für Existenzsicherheit eine Jahresendprämie gezahlt wird. Die automatischen Kontrollen der strukturellen Ermäßigung für die DmFA 4/2022 und 1/2023 basieren auf dieser Liste.

Arbeitgeberkategorie	Paritätische Kommission	Arbeitnehmerkennzahl	Quartal	Koeffizient
129	125.02 ²	015	4. Quartal	1,25
229	125.03 ²	015	4. Quartal	1,25
017	302	011 ² , 015 ² , 495 ² , 024, 029, 484	4. Quartal	1,25
317	302	011, 496	4. Quartal	1,25
055	126	015 ²	4. Quartal	1,25
060	317	015 ²	4. Quartal	1,25
066	121	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
067	149.01	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
083	140	015 ²	4. Quartal	1,25
091	127	015 ²	4. Quartal	1,25
093	132	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
193	144	015 ² , 043, 024	4. Quartal	1,25
094	145	015 ² , 043, 024	4. Quartal	1,25
194	145	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
294	145	015 ²	4. Quartal	1,25
494	145	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
594	145	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
102	142.04	015 ² , 024	4. Quartal	1,25
112	323	015 ²	4. Quartal	1,25

Arbeitgeberkategorie	Paritätische Kommission	Arbeitnehmerkennzahl	Quartal	Koeffizient
113	323	015 ²	4. Quartal	1,25
123	314	015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
223	314	015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
597	322.01	015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
097	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1. Quartal	1,15
497	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1. Quartal	1,15
320	320	015 ² , 495 ² , 024, 484	4. Quartal	1,25
121	139	015 ²	4. Quartal	1,25
221	139	015 ²	4. Quartal	1,25
421	139	015 ² , 024 ²	4. Quartal	1,25
521	139	015 ² , 024 ²	4. Quartal	1,25
621	139	015 ²	4. Quartal	1,25

² außer wenn der Block „Typ Lehrling“ (00055) ausgefüllt wurde.

Strukturelle Ermäßigung

Betroffene Arbeitgeber

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

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;
- 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, eine sehr niedrige Lohnkomponente, wenn **S** unter **S₂** liegt und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn **W** eine festgelegte Lohngrenze **S₁** überschreitet.

Ab 2012 werden infolge einer Indexanpassung **S₀** für die beschützenden 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.

Ab dem 2. Quartal 2022 wird eine sehr niedrige Lohnkomponente für Löhne unterhalb der Lohngrenze **S₂** eingeführt, die auf die gleiche Weise indiziert wird wie **S₀** und **S₁**.

$$R = F + ? \times (S_0 - S) + ? \times (S_2 - S) + ? \times (W - S_1)$$

Der Neigungskoeffizient α („Alpha“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Referenzlohn **S** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html) 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 γ („Gamma“) erhöht das Komplement linear, wenn der Referenzlohn **S** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html) niedriger ist als der Grenzwert für sehr niedrige Löhne **S₂**. Das Komplement $\gamma \times (S_2 - S)$ wird einzeln auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR abgerundet werden und als 0,00 EUR gelten, falls das Ergebnis der Berechnung negativ ist.

Der Neigungskoeffizient δ („Delta“) vergrößert das Komplement linear, je nachdem, ob der Lohn **W** ([introduction](#)) über der Hochlohngrenze **S₁** 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 **S₀**, **S₁**, **F** als auch α , γ , δ sind von der **Kategorie** abhängig, zu der der Arbeitnehmer gehört (dies gilt sowohl für den Arbeitsvertrag als auch für den Lehrvertrag):

- **Kategorie 1:** 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 „Maribel sozial“ (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html)-Maßnahme fallen, außer Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste fallen, und solche, die von Arbeitgebern beschäftigt werden, die in einer anerkannten beschützten Werkstätte;
- **Kategorie 3:** Arbeitnehmer, die einer anerkannten beschützenden Werkstätte oder in einer Werkstätte für angepasste Arbeit beschäftigt werden, die dem Paritätischen Ausschuss für beschützende Werkstätten, Sozialwerkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit angehören; 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 **S₀**, **S₂** und **S₁** nach einer eventuellen Anpassung an die Lohnentwicklung, den festen Pauschalbetrag **F** und den **Neigungskoeffizienten** α , β und γ):

$$R_{\text{Kategorie 1}} = 0,1400 \times (10.174,88 - S) + 0,4000 \times (6.127,64 - S); \text{ (allgemeine Kategorie)}$$

$$R_{\text{Kategorie 2}} = 79,00 + 0,2557 \times (8.547,57 - S) + 0,4000 \times (6.293,27 - S) + 0,0600 \times (W - 14.921,44); \text{ (Kategorie „Maribel Sozial“)}$$

$$R_{\text{Kategorie 3 mit Lohnm\ddot{a}\ss\text{igung}} = 0,1400 \times (11.025,13 - S) + 0,4000 \times (6.127,64 - S); \text{ (Kategorie anerkannte besch\ddot{u}\zeta\text{tzende Werkst\ddot{a}\tten, Arbeitnehmer mit Lohnm\ddot{a}\ss\text{igung)}$$

$$R_{\text{Kategorie 3 ohne Lohnm\ddot{a}\ss\text{igung}} = 495,00 + 0,1785 \times (10.467,68 - S) + 0,4000 \times (6.127,64 - S). \text{ (Kategorie anerkannte besch\ddot{u}\zeta\text{tzende Werkst\ddot{a}\tten, Arbeitnehmer ohne Lohnm\ddot{a}\ss\text{igung)}$$

Zu erledigende Formalit\ddot{a}\ten

Keine besonderen Formalit\ddot{a}\ten.

Zus\ddot{a}\tzliche Informationen DmfA – Meldung der strukturellen Erm\ddot{a}\ss\text{igung

Die Strukturerm\ddot{a}\ss\text{igung wird im Block 90109 „Erm\ddot{a}\ss\text{igung Besch\ddot{a}\ftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Erm\ddot{a}\ss\text{igung	Dauer	Erm\ddot{a}\ss\text{igungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Erm\ddot{a}\ss\text{igung in der DmfA
Strukturelle Erm\ddot{a}\ss\text{igung	Die Gesamtdauer der Besch\ddot{a}\ftigung, solange die Voraussetzungen erf\ddot{u}\llt werden	3000	/	ja*

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Erm\ddot{a}\ss\text{igungen ist in der TechLib verf\ddot{u}\gbar.

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Erm\ddot{a}\ss\text{igung 3000 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Die Strukturerm\ddot{a}\ss\text{igung ist mit einer einzigen Zielgruppenerm\ddot{a}\ss\text{igung und der „Maribel sozial“-Erm\ddot{a}\ss\text{igung kumulierbar.

Ab 2022 fallen auch Arbeitgeber mit der Arbeitgeberkategorie 373 oder 673 unter die Kategorie 3 der strukturellen Erm\ddot{a}\ss\text{igung.

Nur f\ddot{u}\r die Arbeitnehmer mit der Kennzahl 012, 025, 085, 485 und 492 in den Arbeitgeberkategorien 073, 173, 273 und 473 kann die Kategorie 3 ohne Lohnm\ddot{a}\ss\text{igung gelten.

Zielgruppenerm\ddot{a}\ss\text{igung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel

Was?

Mit den Zielgruppenerm\ddot{a}\ss\text{igungen werden entweder eine bestimmte Arbeitgebergruppe oder bestimmte Arbeitnehmer beg\ddot{u}\nstigt. Pro Besch\ddot{a}\ftigungszeile kann der Arbeitgeber eine dieser Zielgruppenerm\ddot{a}\ss\text{igungen angeben, sofern sowohl er als auch der Arbeitnehmer den Kriterien entsprechen.

Im Gegensatz zur strukturellen Erm\ddot{a}\ss\text{igung muss der Arbeitnehmer nicht unbedingt allen Regelungen unterliegen. Wenn dieses Kriterium bei einer Zielgruppenerm\ddot{a}\ss\text{igung anzuwenden ist, wird dies bei der Er\ddot{o}\tterung der Zielgruppenerm\ddot{a}\ss\text{igung erl\ddot{a}\u00e4uert.

Berechnung und Pauschalen

Die Zielgruppenerm\ddot{a}\ss\text{igung (P_o) berechnet man pro Besch\ddot{a}\ftigungszeile, indem ein pauschaler Erm\ddot{a}\ss\text{igungsbetrag mit dem festen Multiplikator und dem Leistungsbruch multipliziert wird:

$$P_g = G \times \mu \times ?_g$$

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 Ermäßigung gilt für einige Quartale und hängt auch von den Merkmalen der Zielgruppe ab. Die Ermäßigung 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 : 750,00 EUR,
- 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 Ermäßigung,
- 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 Lohnmäßigungsbeitrag (provinziale und örtliche Verwaltungen),
- G_{14} : 1.550,00 EUR,
- G_{15} : 1.050,00 EUR,
- G_{16} : 450,00 EUR
- G_{18} : 4000,00 EUR
- G_{19} : 65 % des Saldos der Arbeitgeberbeiträge, der nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung übrigbleibt.

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-Arbeitgeberbeitragsermäßigungen. Die früheren „allgemeinen“ föderalen Arbeitgeberbeitragsermäßigungen können weiter angewandt werden. In den Anweisungen werden Sie feststellen, dass allmählich eine Reihe spezifischer Arbeitgeberbeitragsermäßigungen abgeschafft wurde und dass eine entsprechende Zahl von Zielgruppenermäßigungen eingerichtet wurde.

Das LSS ist der einzige administrative und technische Operator für die Meldung und Ausführung der regionalen Zielgruppenermäßigungen, aber nur die Regionen können für die Beschäftigung auf ihrem Gebiet eine regionale Zielgruppenermäßigung abschaffen, ändern oder neue Zielgruppenermäßigungen schaffen. Die föderale Regierung kann die bestehenden regionalen Zielgruppenermäßigungen nicht mehr ändern. So lange die Regionen die vor dem 01. Juli 2014 eingeführten Zielgruppenermäßigungen 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 keine gültige oder korrekte Niederlassungseinheitsnummer angegeben wird.

Für die folgenden Zielgruppen bestehen föderale Zielgruppenmaßnahmen:

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

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 - SEW
- 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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_vl.html)‘. 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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_br.html)‘. Es sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen 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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_wal.html)‘. 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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_du.html)‘. 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. Deutschsprachige Gemeinschaft

Ab 1/2019 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in der deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - deutschsprachige Gemeinschaft) (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_du.html)

Für Arbeitnehmer im Alter von 54 oder 58 Jahren, die am 31.12.2018 beschäftigt waren, sind Übergangsermäßigungen vorgesehen.

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

3. Brüssel

Ab 4/2016 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Brüssel beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - Brüssel (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_br.html))

4. Wallonische Region

Ab 3/2017 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonie beschäftigt oder ihr unterstellt sind. (Siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - Wallonische Region (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_wal.html))

Für Arbeitnehmer im Alter von 54 Jahren, die am 30. Juni 2017 beschäftigt waren, sind Übergangsermäßigungen vorgesehen.

Ältere Arbeitnehmer – Brüssel

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 strukturellen Ermäßigung,
- 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 2022** entspricht die Grenze **12.061,19 EUR**.

Betrag der Ermäßigung

- Der mindestens 57, aber weniger als 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: <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/korting-57/> (<https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/korting-57/>).

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-Hauptstadt:

In Beschäftigung stehende Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgr	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von
Arbeitnehmer von 57 bis 65 Jahren ¹	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	7320	/	ja	/	/

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

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

Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft

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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html)‘ 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)

- Eine Übergangsmaßnahme ist für diejenigen Arbeitnehmer vorgesehen, **die am 31. Dezember 2018 beschäftigt sind und 54 Jahre alt sind** und das Recht auf die Zielgruppenermäßigung für ältere Menschen eröffnen können. Arbeitgeber mit nachträglich eingestellten Arbeitnehmern, die am Quartalsende das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können für diese Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2019 nicht mehr die Zielgruppenermäßigung „ältere Arbeitnehmer“ beanspruchen.
 - Sie eröffnen noch bis einschließlich des Quartals, das dem Quartal vorausgeht, in dem sie 55 Jahre alt werden, das Recht auf die Ermäßigung **G₃** (300,00 EUR), wenn ihr Referenzquartalslohn weniger als 13.942,47 EUR beträgt.
- Eine Übergangsmaßnahme ist für diejenigen Arbeitnehmer vorgesehen, **die am 31. Dezember 2018 beschäftigt sind und 58 Jahre alt sind** und den Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für ältere Menschen eröffnen können.

- Sie eröffnen noch bis einschließlich des Quartals, das dem Quartal vorausgeht, in dem sie 55 Jahre alt werden, das Recht auf die Ermäßigung **G₁** (1.000,00 EUR), 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/)‘.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft

Ab dem ersten Quartal 2019 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Beschäftigte Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungs-	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von
Ältere Arbeitnehmer von 55 Jahren ¹	G3 (300 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von 56 bis 58 Jahren ¹	G2 (400 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von 59 bis 61 Jahren ¹	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von wenigstens 62 Jahren und älter ¹	G8 (1500 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/

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

Die Ermäßigungen 9003 ist nur möglich, wenn der Wert „0“ in der Zone „Freistellung Leistungen“ (00826) im Block „Beschäftigung - Erläuterungen“ (90313) angegeben ist. Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 9300 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer – Flandern

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

Nicht erwerbstätige ältere Arbeitssuchende

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- die während der 4 Quartale vor der Einstellung nicht beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren
- und als nicht erwerbstätige Arbeitssuchende beim VDAB eingetragen sind (der VDAB übermittelt dem LSS die Angaben auf elektronischem Weg).
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.945,00 EUR beträgt, kommen in Betracht.
 - Abweichend hiervon beträgt die Lohngrenze für das 4. Quartal jeweils 18.545,00 EUR
 - ausgenommen des Interimssektors, für den diese erhöhte Lohngrenze für das 1. Quartal des Jahres gilt (ab dem 1. Quartal 2020).

In Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- die nicht als ‚Ältere nicht erwerbstätige Arbeitssuchende‘ betrachtet werden können.
- Ältere, nicht arbeitende Arbeitssuchende, für die die Zahl der Quartale mit erhöhter Ermäßigung ausgeschöpft ist, kommen für eine Zielgruppenermäßigung für ältere arbeitende Arbeitnehmer in Betracht.
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.945,00 EUR beträgt, kommen in Betracht.
 - Abweichend hiervon beträgt die Lohngrenze für das 4. Quartal jeweils 18.545,00 EUR
 - ausgenommen des Interimssektors, für den diese erhöhte Lohngrenze für das 1. Quartal des Jahres gilt (ab dem 1. Quartal 2020).

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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/ill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html)‘ die Situation des Arbeitnehmers.

Betrag der Ermäßigung (ab dem 1. Januar 2022)

Nicht erwerbstätige ältere Arbeitssuchende

- Ältere Arbeitnehmer, die bei ihrer Einstellung am letzten Tag des Quartals mindestens 58 Jahre alt sind und das gesetzliche Pensionsalter noch nicht erreicht haben, haben im Einstellungsquartal und in den 7 folgenden Quartalen Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung **G7**.
- Der VDAB leitet die Daten elektronisch an das LSS weiter.

- Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.

In Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer

- Der mindestens 59, aber weniger als 61 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₄** (600,00 EUR).
- Der mindestens 61 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₈** (1.500,00 EUR).

Übergangsmaßnahmen:

Für nicht erwerbstätige ältere Arbeitssuchende

- Der ältere Arbeitnehmer, der vor dem 01. Januar 2020 beim Arbeitgeber in Dienst getreten und am 31. Dezember 2019 wenigstens 55 Jahre und jünger als 58 Jahre ist, eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G₇** (Saldo) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- Ältere nicht erwerbstätige Arbeitssuchende, für die die Anzahl der Quartale der erhöhten Ermäßigung ausgeschöpft ist, haben Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für ältere erwerbstätige Personen, auch für die Übergangszeit.
- Die G₇-Pauschale gilt ab dem ersten Quartal 2019 für neue Einstellungen und für die verbleibenden Quartale derjenigen, die das Recht bereits eröffnet haben.
- Der VDAB leitet die Daten elektronisch an das LSS weiter.
- Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.

Für in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer

- Der ältere Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 2021 mindestens 57 Jahre alt war, eröffnet das Recht auf die Zielgruppenermäßigung **G₄** (600,00 EUR), bis er die neuen Kriterien für den Anspruch auf die Ermäßigung erfüllt.
- Der ältere Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 2021 mindestens 60 Jahre alt war, eröffnet das Recht auf die Zielgruppenermäßigung **G₈** (1.500,00 EUR), bis er die neuen Kriterien für den Anspruch auf die Ermäßigung erfüllt.

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website von Flandern:

<https://www.vlaanderen.be/Zielgruppenerm%C3%A4%C3%B3igungen#Zielgruppenerm%C3%A4%B3igungen-voor-55-plussers> (
<https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-55-plussers>).

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

Ab 3/2016 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Flandern:

1. Ab 01.07.2016 eingestellte nicht erwerbstätige Arbeitssuchende:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von
						2	

- Einstellungsdatum < 01.01.2020: Arbeitnehmer, die am letzten Tag des Quartals bei ihrem Eintritt ¹ mindestens 55 Jahre alt sind	G7 (Saldo)	Quartal der Einstellung + die 7 darauffolgenden Quartale	6321	/	ja	ja	VDAB
- Einstellungsdatum < 31.12.2019: Arbeitnehmer, die am letzten Tag des Quartals bei ihrem Eintritt ¹ mindestens 58 Jahre alt sind							

¹ wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

2. In Beschäftigung stehende Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von
Arbeitnehmer von mindestens 57 Jahren am 31.12. 2021 oder Arbeitnehmer zwischen 59 und 60 Jahren ¹	G4 (600 €)	Alle betroffenen Quartale	6320	/	ja	/	/
Arbeitnehmer von mindestens 60 Jahren am 31.12. 2021 Arbeitnehmer von 61 Jahren und älter ¹	G8 (1500 €)	Alle betroffenen Quartale	6320	/	ja	/	/

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

Ab 1/2018 sind die Ermäßigungen 6320 und 6321 möglich, wenn der Wert „0“ im Feld „Freistellung Leistungen“ (00826) im Block „Beschäftigung - Erläuterungen“ (90313) angegeben ist.

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 6320 oder 6321 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer - Wallonie (ohne deutschsprachige Gemeinschaft)

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 2022** entspricht die Grenze **16.015,53 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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/ill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html)‘ 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 3/2017 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (aber nicht in 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 des Anspruchs	Bescheinigung ausgestellt von
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 (1000 €)	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 (1500 €)	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 Einreichung der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 8050 und 8320 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Ersteinstellungen

Betroffene Arbeitgeber

Ein Arbeitgeber, der in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung keinen Arbeitnehmer beschäftigt hat, kann als neuer Arbeitgeber angesehen werden. Erfüllt der Arbeitnehmer die Bedingungen, hat er Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen für einen **1. Arbeitnehmer**. Die Ermäßigung kann nicht für einen 1. Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden:

- der Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber eingestellt wird, der Teil einer simultanen TBE ist, in dem bereits ein Arbeitnehmer beschäftigt ist
- Der Arbeitnehmer wird von einem Arbeitgeber eingestellt, der Teil einer historischen TBE ist, wo die TBE die Zahl der Beschäftigten bei dem/den anderen Arbeitgeber(n) verringert hat (z. B. weil ein oder mehrere Arbeitnehmer übernommen wurden); mit anderen Worten, es handelt sich um eine **Erhöhung der Zahl der Beschäftigten** bei der TBE, die jedoch geringer ist als die Zahl der vom Arbeitgeber eingestellten Beschäftigten.

Arbeitgeber, die in den letzten 12 Monaten keine Arbeitnehmer beschäftigt haben, müssen erneut die Voraussetzungen erfüllen, um die Zielgruppenermäßigung für die Ersteinstellung eines ersten Arbeitnehmers in Anspruch nehmen zu können.

Arbeitgeber, die in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung nicht **gleichzeitig** „n“ Arbeitnehmer beschäftigt haben („n“ = 2 bis 6), können die Zielgruppenermäßigung für die erste Einstellung eines **n. Arbeitnehmers** in Anspruch nehmen. Auch im Rahmen einer TBE kann er kein Ersatz sein. Die Regeln für zusätzliche Beschäftigung bleiben unverändert. Die Ermäßigung für einen x-ten Arbeitnehmer kann nicht in Anspruch genommen werden:

- der Arbeitnehmer in der **simultanen** TBE, in der bereits n Arbeitnehmer beschäftigt sind

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

In der anschließenden Diskussion um die Qualifikation „**neuer Arbeitgeber**“ und um die Gewährung der Ermäßigung wird sie **nie** 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;
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe
- Flexi-Arbeitnehmer
- Vereinsarbeiter - Soziokultureller Sektor und Sport - Artikel 17
- alle anderen Arbeitnehmer, die nicht unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 fallen (Werkstudenten, IBU, Freiwillige, bestimmte Praktikanten...).

Als Teil einer TBE werden juristische Personen betrachtet, die

Technische Betriebseinheit (TBE)

Da der Begriff „neuer Arbeitgeber für einen ersten Arbeitnehmer“ und die Festlegung des Ranges für die später eingestellten Arbeitnehmer davon abhängt, ob sie zu einer „gleichzeitigen“ TBE gehören oder nicht, und auch um den Begriff der „Ersetzung“ einzuordnen, ist der Begriff der „**TBE**“ sehr wichtig. Daher wurde in die Vorschriften für die ersten Einstellungen der Zielgruppenermäßigung eine Definition aufgenommen.

Als Teil einer TBE werden die juristischen Einheiten betrachtet, die

- gemeinsame Personen haben (soziale Bindung)
 - Arbeitnehmer haben, die von einer Rechtsperson zu einer anderen wechseln
 - Arbeitnehmer haben, die dieselbe oder eine ähnliche Tätigkeit selbständig aufnehmen
 - fortgeführte Unternehmen mit anderem Eigentümer, aber mit (teilweise) denselben Beschäftigten sind
 - Arbeitnehmer, die nach dem Konkurs in Anwendung von Kapitel III des KAA 32bis übernommen wurden, werden nicht berücksichtigt, um auf eine soziale Bindung zu schließen; wenn eine soziale Bindung auf andere Weise besteht, werden sie bei den Zählungen berücksichtigt
- und ähnliche oder ergänzende Tätigkeiten ausüben, wie beispielsweise (sozioökonomische Interdependenz)
 - Bankfilialen, die in mehrere verschiedene Filialen - juristische Personen - aufgeteilt werden
 - externalisierte IT-Dienste innerhalb derselben Gruppe
 -

Es kann sich um **gleichzeitig** bestehende oder **aufeinander folgende** Rechtspersonen handeln.

Ist diese Bedingung erfüllt, muss ermittelt werden, ob der Arbeitgeber gemeinsam mit anderen Arbeitgebern nicht die gleiche technische Betriebseinheit bildet.

- Ort: wenn die Gebäude, in denen die Tätigkeiten ausgeübt werden, sich im gleichen Ort oder in unmittelbare Nähe zueinander befinden;
- Betriebsmaterial: ganz oder teilweise gleich
- Kundenkreis
- Verwaltungsorganisation und/oder Personalverwaltung.

Die Einstellung des ersten Arbeitnehmers eröffnet dem Arbeitgeber den Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung für einen Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit. Gibt es jedoch während 12 aufeinander folgender Monate keine anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, verfällt der Anspruch und die ursprünglichen Bedingungen müssen erneut erfüllt werden. In einigen Fällen kann es daher nicht möglich sein, das Recht wieder zu eröffnen.

- **simultane technische Betriebseinheit**
 - Sie funktioniert weitgehend als eine Einheit (eng zusammenarbeitende Einheiten), besteht aber formal aus mehreren juristischen Personen

- die Festlegung des **Ranges** erfolgt auf der Ebene der **technischen Betriebseinheit**
- die Ebene, auf der die Ermäßigung angewandt wird, bleibt weiterhin die juristische Person
- Ist der Rang einmal festgelegt, bleibt er mit der juristischen Einheit verbunden, und die Ermäßigung kann unter Einhaltung der allgemeinen Bedingungen für die Zahl der von dieser Einheit beschäftigten Arbeitnehmer vorgenommen werden.
- Da die technische Betriebseinheit für die Zwecke der Zählung sozusagen als ein Arbeitgeber betrachtet wird, besteht keine Möglichkeit mehr, einen zusätzlichen Anspruch zu eröffnen, wenn sechs Arbeitnehmer gleichzeitig in der technischen Betriebseinheit tätig sind (~~oder in den letzten 12 Monaten waren~~) (dies gilt nur bis zum Rang 6).
- jede Ermäßigung (1., 2., 3. bis 6.) kann nur einmal innerhalb einer TBE angewendet werden
- Um die Ermäßigung für eine 4. Person in einer der juristischen Einheiten innerhalb der TBE in Anspruch nehmen zu können, müssen im Laufe des Quartals mindestens 4 Arbeitnehmer gleichzeitig in dieser juristischen Einheit beschäftigt sein
- **historische technische Betriebseinheit**
 - es handelt sich um juristische Einheiten, die zeitlich aufeinander folgen und/oder aus Abspaltungen hervorgegangen sind, wobei die beiden juristischen Einheiten zum Zeitpunkt der Einstellung eines neuen Mitarbeiters nicht mehr miteinander verbunden sind
 - der Grundsatz der **Mehrbeschäftigung** gegenüber der Situation unmittelbar vor der Einstellung des neuen Mitarbeiters wird beibehalten (Gesamtzahl der Arbeitnehmer / Köpfe in der TBE am Tag der Einstellung im Verhältnis zur Höchstzahl der gleichzeitig in der TBE in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung beschäftigten Arbeitnehmer / Köpfe)
 - die Bestimmung des **Ranges** erfolgt weiterhin auf der Ebene der **juristischen Einheit**
 - Jede Ermäßigung (1., 2., 3. bis 6.) kann nur einmal innerhalb derselben juristischen Einheit angewandt werden (aber möglicherweise mehrmals innerhalb der technischen Betriebseinheit).

Einstellung eines ersten Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber darf zum Zeitpunkt der Einstellung noch nie dem Gesetz vom 27. Juni 1969 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer unterstellt gewesen sein oder mindestens 12 aufeinander folgende Monate vor der Einstellung (von Tag zu Tag) nicht mehr unterstellt gewesen sein (**neuer Arbeitgeber**).

Die Einstellung des n. Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen n. Arbeitnehmer, sofern **im betreffenden Quartal** mindestens n Arbeitnehmer gleichzeitig beim Arbeitgeber beschäftigt (gewesen) sind. Ein darauffolgender Zeitraum von 20 Quartalen kann erst nach einem Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten beginnen, in denen nicht mehr als (n - 1) Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

- Ist er Teil einer **simultanen** TBE, in der bereits ein Arbeitnehmer beschäftigt ist, ist die Ermäßigung für den ersten Arbeitnehmer nicht möglich.
- Ist er Teil einer historischen TBE, darf er **keinen Arbeitnehmer ersetzen**, der in den letzten 12 Monaten (Tag für Tag) vor der Einstellung in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat.

Die Einstellung des 1. Arbeitnehmers eröffnet dem Arbeitgeber den Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung für einen Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit. Gibt es jedoch in 12 aufeinanderfolgenden Monaten keine anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, erlischt der Anspruch und die ursprünglichen Bedingungen müssen erneut erfüllt werden. In einigen Fällen kann der Anspruch daher nicht wieder aufgenommen werden.

Einstellung eines n. Arbeitnehmers (wobei n = 2 bis 6)

Zum Zeitpunkt der Einstellung darf der Arbeitgeber niemals mehr als (n - 1) Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27. Juni 1969 unterliegen, zur gleichen Zeit während mindestens 12 aufeinander folgenden Monaten vor der Einstellung (Tag zu Tag) beschäftigt haben. Der n. Arbeitnehmer darf auch nicht einen Arbeitnehmer ersetzen, der in den letzten 12 Monaten (tageweise) vor der Einstellung in demselben technischen Geschäftsbereich gearbeitet hat.

Die Einstellung des n. Arbeitnehmers eröffnet für einen Zeitraum von 20 Quartalen, beginnend mit dem Quartal der Einstellung, den Anspruch des Arbeitgebers auf die Zielgruppenermäßigung für einen n. Arbeitnehmer, sofern **in dem betreffenden Quartal** mindestens n Arbeitnehmer **gleichzeitig** beim Arbeitgeber beschäftigt sind oder waren. Ein weiterer Zeitraum von 20 Quartalen kann erst nach einem Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten beginnen, in denen nicht mehr als (n - 1) Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

Auch wenn das Recht auf Ermäßigung für einen n. Arbeitnehmer mehr als 12 Monate lang nicht ausgeübt werden kann (keine n Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt), kann dieses Recht, anders als das Recht auf Ermäßigung für einen 1. Arbeitnehmer, nach Ablauf dieser 12 Monate zurückgenommen werden, solange die Frist von 20 Quartalen nicht abgelaufen ist und noch ein Rest an

rechtseröffnenden Quartalen verfügbar ist. Es ist jedoch auch möglich, nach 12 Monaten, wenn die Bedingungen erfüllt sind, einen Zeitraum von 20 Quartalen mit einem neuen Guthaben zu beginnen.

Bedingungen für die Zuteilung:

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

Dies gilt sowohl für die Zielgruppenermäßigung bei der Ersteinstellung eines 1. Mitarbeiters als auch bei späteren Ermäßigungen (2. bis 6. Mitarbeiter).

Um zu prüfen, ob in einer TBE kein Arbeitnehmer ersetzt wurde, wird wie folgt verfahren:

- Zunächst wird die Höchstzahl der Arbeitnehmer (Köpfe) ermittelt, die in den letzten 12 Monaten (Tag für Tag) vor der Einstellung gleichzeitig in der TBE beschäftigt waren (A);
- Es wird eine **Toleranz** von bis zu 5 Kalendertagen eingeführt, an denen ein vorübergehender Anstieg der Zahl der Beschäftigten im 12-monatigen Bezugszeitraum nicht berücksichtigt wird; an diese "Toleranztage" sind keine zusätzlichen Bedingungen geknüpft; bei der Zählung werden die **5 Tage mit der höchsten Beschäftigtenzahl nicht mehr gezählt, um die Höchstbeschäftigung** im 12-monatigen Bezugszeitraum zu ermitteln
- Dann nimmt man die Gesamtzahl der vom neuen Arbeitgeber am ersten Tag eingestellten Arbeitnehmer zuzüglich der Arbeitnehmer, die ggf. noch bei anderen Arbeitgebern der TBE beschäftigt sind (B).

Wenn (B) mindestens eins mehr als (A) ist, wird das Recht auf die Zielgruppenermäßigung bei der Ersteinstellung eines 1. (2., 3., 4., 5. oder 6.) Beschäftigten eröffnet.

Beispiel

Arbeitgeber A stellt im Februar 2022 seinen ersten und zweiten Arbeitnehmer ein, die das Recht auf die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten und zweiten Arbeitnehmer eröffnen. Am 15. Januar 2023 beginnt Arbeitgeber B, welcher mit Arbeitgeber A eine historische TBE bildet, 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 G_{18}).

Arbeitgeber B hingegen kann die Zielgruppenermäßigung bei der Ersteinstellung eines 1. Arbeitnehmers nicht in Anspruch nehmen, da sein Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer von Arbeitgeber A ersetzt, der dort in den 12 Monaten vor seiner Einstellung beschäftigt war (nämlich ihn selbst). Arbeitgeber B kann auch nicht die Zielgruppenermäßigung für die erste Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers erhalten, da er im ersten Quartal 2023 jeweils nur einen Arbeitnehmer beschäftigt.

Betroffene Arbeitnehmer

Zählungen

Es gilt für alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27. Juni 1969 unterliegen, mit Ausnahme der bereits genannten. Der Arbeitnehmer muss also vor seiner Einstellung **keine** besonderen Bedingungen erfüllen. Um in den Genuss der Zielgruppenermäßigung zu kommen, muss der Arbeitnehmer natürlich die allgemeinen Bedingungen für die Gewährung einer Zielgruppenermäßigung erfüllen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html), insbesondere hinsichtlich der Leistung, die, wenn der Arbeitnehmer nicht durch einen Arbeitsvertrag mit mindestens halber Arbeitszeit gebunden ist, 27,5 % der Vollzeitleistung während des gesamten Quartals betragen muss ($\mu(\text{glob})$ mindestens gleich 0,275).

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.

Wenn ein Arbeitnehmer aus dem Dienst **ausscheidet und durch einen anderen Arbeitnehmer ersetzt wird**, kann der neue Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2022 die Ermäßigung fortsetzen, die auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer hätte angewendet werden können. Im Allgemeinen kann eine Ermäßigung für einen bestimmten Rang im Laufe eines Quartals auf mehrere Arbeitnehmer angewandt werden, **sofern sich ihre Beschäftigungsverhältnisse nicht überschneiden**. Dies gilt auch für einen Arbeitnehmer, der eine Teilzeitbeschäftigung aufnimmt und deshalb eine andere Tätigkeit aufnehmen muss, weil sich die Q/S ändert.

Regeln für die Anwendung der Ermäßigung

Nicht Teil einer TBE:

- Für juristische Einheiten, die nicht Teil einer TBE sind, ändert sich nichts. Es geht um die Bedingungen, die der Arbeitnehmer erfüllen muss, und um den Rang, den er beim Arbeitgeber einnehmen kann.

Teil einer TBE:

- für juristische Einheiten, die Teil einer TBE sind, ändert sich die Bestimmung der **RangEinstufung**
 - Wie bereits erwähnt, wird bei **simultanen** TBE der Rang innerhalb der TBE und nicht innerhalb der juristischen Einheit bestimmt.
 - bei einer Mehrbeschäftigung kann der Eintritt eines Arbeitnehmers in eine **historische** TBE das Recht auf Ersteinstellung eröffnen, jedoch immer mit einem Rang, der ggf. übernommene Arbeitnehmer berücksichtigt
- es wird eine **Toleranz** von bis zu 5 Kalendertagen eingeführt, an denen eine vorübergehende Erhöhung der Zahl der Beschäftigten im Bezugszeitraum von 12 Monaten nicht berücksichtigt wird
 - an diese "Toleranztage" sind keine zusätzlichen Bedingungen geknüpft; bei der Zählung werden die **5 Tage mit der höchsten Beschäftigtenzahl nicht mehr gezählt, um die Höchstbeschäftigung im 12-monatigen Bezugszeitraum zu ermitteln**
 - Wenn beispielsweise ein Ereignis während des Bezugszeitraums stattfand und ausnahmsweise Personal für einen sehr begrenzten Zeitraum eingestellt wurde, werden diese Tage bei der Prüfung, ob eine zusätzliche Beschäftigung vorliegt, nicht berücksichtigt
- Um sicherzustellen, dass die zusätzliche(n) Stelle(n) zum Zeitpunkt der Einstellung tatsächlich eine dauerhafte zusätzliche Stelle ist (sind), wird die Bedingung hinzugefügt, dass diese **Mehrbeschäftigung für einen Monat nach dem Datum der Einstellung besetzt bleiben muss**; dies betrifft die Anzahl der Arbeitnehmer innerhalb der gesamten TBE

Die Rangeinstufung in einer **simultanen** TBE ist **an die juristische Einheit gebunden**, die den Rang ursprünglich innehatte, und kann später nicht durch eine andere juristische Einheit der TBE ersetzt werden. Es gibt also keine Wahlmöglichkeit innerhalb der simultanen TBE, auf welchen Arbeitnehmer die Ermäßigung angerechnet wird, sondern nur innerhalb der juristischen Einheit.

In der Rangeinstufung werden immer **die Arbeitnehmer berücksichtigt, die bereits vorher in der TBE beschäftigt waren**.

Das heißt, wenn die Zahl der Beschäftigten bei einer (neuen) juristischen Person, die nicht Teil der Mehrfachbeschäftigung innerhalb der TBE ist, 6 übersteigt, kann der Arbeitnehmer trotz Mehrfachbeschäftigung keinen Rang einnehmen, der das Recht auf Ermäßigung eröffnet.

Beispiel

Ein neuer Arbeitgeber B, der zu einer historischen TBE gehört, stellt 2 Arbeitnehmer ein, und bei Arbeitgeber A mit ursprünglich 14 Arbeitnehmern scheidet 1 Arbeitnehmer aus. Es handelt sich also um die Mehrbeschäftigung eines Arbeitnehmers, der in Rang 2 eingestuft wird (und nicht wie vor dem 1. Januar 2022 in Rang 1). Die Ermäßigung „Ersteinstellungen“ für einen 2. Arbeitnehmer kann also auf Arbeitgeber B angewendet werden.

Ein neuer Arbeitgeber B, der zu einer historischen TBE gehört, stellt 11 Arbeitnehmer ein, und bei Arbeitgeber A, der ursprünglich 10 Arbeitnehmer beschäftigte, verlassen 9 Arbeitnehmer das Unternehmen. Es handelt sich also um eine Mehrbeschäftigung eines Arbeitnehmers, die jedoch keinen Rang eröffnet, der zu einer Ermäßigung berechtigen würde (Rang 1 bis 6 sind bereits mit Arbeitnehmern besetzt, die nicht Teil der Mehrbeschäftigung sind). Die Ermäßigung „Ersteinstellungen“ kann daher nicht auf den

Arbeitgeber B angewendet werden.

Beispiele

Der Anspruch auf die Ermäßigung wird **bei Dienstantritt des Arbeitnehmers** überprüft. Das heißt, dass:

- für Arbeitnehmer, die **nach dem 31. Dezember 2021** den Dienst antreten, gelten die neuen Regeln für simultane und historische TBE für die Zwecke der Zählung und Rangeinstufung
- wenn Arbeitnehmer während des Quartals nacheinander den Dienst antreten, können sie die Ermäßigung für einen 1. oder einen n. Arbeitnehmer innerhalb desselben Quartals fortsetzen, sofern sich ihre Beschäftigungszeiten nicht überschneiden oder für einen n. ³. Arbeitnehmer innerhalb desselben Quartals fortsetzen, sofern sich ihre Beschäftigungszeiten nicht überschneiden
 - im Laufe eines Quartals kann die Zielgruppenermäßigung für einen ersten Mitarbeiter auf aufeinander folgende Mitarbeiter übertragen werden
 - der Arbeitgeber kann wählen, auf wen er die Ermäßigung anwendet, auch auf Beschäftigungslinien innerhalb des Quartals, das der Eröffnung des Rechts auf Ermäßigung vorausgeht, jedoch mit der Einschränkung, dass es bei der Anwendung eines bestimmten Ranges keine Überschneidungen zwischen den von den Beschäftigungslinien abgedeckten Zeiträumen gibt
- die Ermäßigung für einen n. Arbeitnehmer bleibt an die juristische Person gebunden, bei der der berechtigte Arbeitnehmer beschäftigt ist.
- im Gegensatz zur Ermäßigung für den ersten Arbeitnehmer kann die Ermäßigung innerhalb eines Zeitraums von 20 Quartalen ab dem Quartal, in dem der n. Arbeitnehmer eingestellt wurde, in Anspruch genommen werden, auch wenn keine n. Arbeitnehmer gleichzeitig länger als 12 Monate beschäftigt waren
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe und Flexi-Arbeitnehmer werden nicht mehr berücksichtigt (d. h. sie können keinen Anspruch auf die Eröffnung des Rechts auf Ermäßigung mehr erzeugen, zählen aber auch nicht für die Festlegung des Grades oder für die Beurteilung, ob eine Mehrbeschäftigung vorliegt).

Für die korrekte Umsetzung der Ermäßigungen ist ein **genaues Datum für die „Eröffnung des Rechts“** erforderlich.

Übergang

Rangeinstufung der simultanen TBE - zusätzliche juristische Person

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.	2.	2.	3.	2.
B		1.	4.	2.	4.
Eröffnung des Rechts			4.		

- 2. Quartal 2022
 - B: 4. kann nicht angewandt werden, da im Laufe des Quartals nie 4 Personen gleichzeitig bei der juristischen Einheit beschäftigt sind
 - B: Es wird kein Recht eröffnet, weil die möglichen Ränge 1 und 2 in der TBE bereits besetzt sind und Rang 3 noch nicht besetzt ist; die Bedingung, dass mindestens drei Arbeitnehmer gleichzeitig in der juristischen Einheit beschäftigt sein müssen, ist nicht erfüllt, um das Recht auf die erste Einstellung eines dritten Arbeitnehmers zu eröffnen.
- 3. Quartal 2022
 - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
 - B: Rang 4 möglich
 - B: da der Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt gleichzeitig 4 Arbeitnehmer beschäftigt, wird das Recht auf die erste Einstellung eines vierten Arbeitnehmers eröffnet

- B: Kein Anspruch auf Ermäßigung für den 2. und 3. Arbeitnehmer, da bereits 3 Arbeitnehmer in der simultanen TBE beschäftigt sind.
- 4. Quartal 2022
 - A und B: die 6 Ränge sind bereits besetzt, es kann kein neues Recht eröffnet werden.
- 1. Quartal 2023
 - B: 4. kann weiterhin angewandt werden.

RangEinstufung historische TBE - zusätzliche juristische Einheit (Aufspaltung) 1

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.	2.	2.	3.	2.
B		1.	4.	2.	4.
Eröffnung des Rechts		1.	2., 3. und 4.		

- 2. Quartal 2022
 - B: es wird ein Recht auf den 1. eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
- 3. Quartal 2022
 - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
 - B: Rang 2, 3 und 4 bei B möglich und Recht aufgrund von Mehrbeschäftigung eröffnet
- 4. Quartal 2022
 - A: kein Recht auf den 3., Rang 3 ist möglich aber keine Mehrbeschäftigung
 - B: 2 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt, 1. und 2. können weiterhin angewendet werden.
- 1. Quartal 2023
 - B: 2., 3. und 4. können weiterhin angewendet werden.

RangEinstufung der historischen TBE der zusätzlichen juristischen Einheit (Aufspaltung) 2 - Auswirkungen der bleibenden Beschäftigung und der Toleranztage

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.	2.	2.	3.	2.
B		1 + 1 für 1 Tag	4.	2.	4.
Eröffnung des Rechts		1.	3. und 4.		

- 2. Quartal 2022
 - B: 1 Arbeitnehmer wird mit einem langfristigen Vertrag und 1 Arbeitnehmer nur für einen Tag eingestellt
 - B: es wird ein Recht auf den 1. eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
 - B: Rang 2 ist nicht möglich, da es keine unbefristete Beschäftigung gibt
- 3. Quartal 2022
 - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
 - B: Rang 2 ist nicht mehr möglich, die Toleranztage spielen nur noch eine Rolle bei der Festlegung einer Mehrbeschäftigung
 - B: Rang 3 und 4 möglich und Recht aufgrund von Mehrbeschäftigung eröffnet
- 4. Quartal 2022
 - A: kein Recht auf den 3., Rang 3 ist möglich aber keine Mehrbeschäftigung
 - B: 1. kann weiterhin angewandt werden.
- 1. Quartal 2023

- B: 3. und 4. können weiterhin angewendet werden.

RangEinstufung der historischen TBE der zusätzlichen juristischen Einheit (Aufspaltung) 3 - Auswirkungen der bleibenden Beschäftigung und der Toleranztage

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.	2.	2.	2.	2.
B		1 + 3 für 1 Tag	1.	4.	4.
Eröffnung des Rechts		1.			

- 2. Quartal 2022
 - B: 1 Arbeitnehmer wird mit einem langfristigen Vertrag und 3 Arbeitnehmer nur für einen Tag eingestellt
 - B: es wird ein Recht auf den 1.eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
 - B: Rang 2, 3 und 4 sind nicht möglich, da es keine unbefristete Beschäftigung gibt
- 3. Quartal 2022
 - B: der 1. kann weiterhin angewandt werden.
- 4. Quartal 2022
 - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
 - B: Rang 2, 3 und 4 sind nicht mehr möglich, denn im 2. Quartal 2022 waren bereits 4 Arbeitnehmer bei B beschäftigt. Die Toleranztage spielen nur bei der Ermittlung der Mehrbeschäftigung eine Rolle, nicht aber bei der Ermittlung einer Ranges beim Arbeitgeber selbst.
 - B: 1. kann weiterhin angewandt werden.

RangEinstufung der historischen TBE der zusätzlichen juristischen Einheit (Aufspaltung) 4 - Auswirkungen der bleibenden Beschäftigung und der Toleranztage

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.	2 + 3 für 1 Tag	2.	2.	2.
B		1.	1.	4.	4.
Eröffnung des Rechts		1.		2., 3. und 4.	

- 2. Quartal 2022
 - A: 3 zusätzliche Arbeitnehmer werden für nur 1 Tag eingestellt
 - B: 1 Arbeitnehmer wird mit einem langfristigen Vertrag eingestellt
 - B: es wird ein Recht auf den 1.eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
- 3. Quartal 2022
 - B: der 1. kann weiterhin angewandt werden.
- 4. Quartal 2022
 - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
 - B: Rang 2, 3 und 4 sind möglich
 - B: das Recht auf den 2., 3. und 4. wird eröffnet; die Toleranztage spielen mit, der Tag mit einer Beschäftigung von 5 Arbeitnehmern bei A zählt nicht, so dass die maximale Anzahl der Arbeitnehmer in den 12 Monaten zuvor innerhalb der TBE nur 3, und nicht 6 beträgt.
 - B: 1. kann weiterhin angewandt werden.

RangEinstufung der historischen TBE Fortsetzung 1

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2.				
B		1.	4.	2.	4.
Eröffnung des Rechts		/	3. und 4.		

- 2. Quartal 2022
 - B: er wird kein Recht auf den 1. eröffnet, Rang 1 möglich aber keine Mehrbeschäftigung
- 3. Quartal 2022
 - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
 - B: Rang 2, 3 und 4 bei B möglich, nur Mehrbeschäftigung für 2 Arbeitnehmer, also wird das Recht für einen 4. und einen 3. Arbeitnehmer eröffnet
- 4. Quartal 2022
 - B: 2 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt, 1. und 2. können dieses Quartal nicht angewendet werden.
- 1. Quartal 2023
 - B: 3. und 4. können weiterhin angewendet werden.

RangEinstufung der historischen TBE Fortsetzung 2

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	10				
B		11	10	16	13
Eröffnung des Rechts		/	/	/	/

- 2. Quartal 2022
 - B: es wird kein Recht eröffnet, Rang 1 bis 6 sind nicht mehr möglich, da die ersten 10 Arbeitnehmer schon Rang 1 bis 10 besetzen; es würde hier um den 11. Rang gehen.
 - B: Es handelt sich um die rein rechnerische Verschiebung der Zahl der Arbeitnehmer von A nach B.

RangEinstufung der historischen TBE Fortsetzung 3

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	5				
B		11	10	16	13
Eröffnung des Rechts		6.			

- 2. Quartal 2022
 - B: Ein Recht auf den 6. wird eröffnet, Rang 6 ist möglich, weil es eine Mehrbeschäftigung gibt und nur Rang 1 bis 5 durch die rechnerische Verschiebung von 5 Beschäftigten von A nach B besetzt werden.
- in den folgenden Quartalen kann der 6. weiterhin angewandt werden

Übergang

- das Recht, der sich aus der Einstellung vor dem 1. Januar 2022 ergibt, bleibt erhalten
 - es sei denn, mehrere 1. oder n. Ermäßigungen bei einem Arbeitnehmer angewandt wurden; dies waren jedoch Ausnahmefälle
 - der Arbeitgeber muss dann wählen, auf wen er eine bestimmte Ermäßigung anwendet
 - die neuen Regeln für die Rangeinstufung im Falle eines simultanen TBE gelten nicht für die Vergangenheit
 - die Anwendung der Ersteinstellungen für denselben Rang innerhalb einer simultanen TBE bleibt möglich, wenn in einer juristischen Einheit das Recht vor 1. Januar 2022 eröffnet wurde, und dies bei verschiedenen juristischen Einheiten
- das dem 1. Januar 2022 eröffnete Recht auf Erste Einstellungen durch eine Einstellung, die nach der neuen Regelung nicht mehr förderfähig wäre, bleibt erhalten
 - wenn das Recht von einem Flexi-Job-Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2022 eröffnet wurde, kann das Recht von einem regulären Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 2021 fortgesetzt werden. Da der Flexi-Job-Arbeitnehmer jedoch nicht mehr zählt, um zu prüfen, ob in den letzten zwölf Monaten eine Beschäftigung für den betreffende Rang bestand, kann das Recht auch wieder eröffnet werden, wenn alle Bedingungen erfüllt sind.

Betrag der Ermäßigung

Pauschale und absolute Beträge bei maximalen Ermäßigungen und bei vollen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen			absolute Beträge in EUR		
1.	G ₁₈			4000,00, zeitlich unbegrenzt		
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

1. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber genießt die pauschale Ermäßigung **G₁₈** für eine natürliche Person. Dies gilt sowohl für die vor dem 1. Januar 2022 eröffneten Rechte als auch für die ab dem 1. Januar 2022 erfolgten Dienstantritte. Wenn der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat angeschlossen ist, hat er Anspruch auf einen Zuschuss zu den Anschlusskosten in Höhe von 36,45 EUR für die Quartale, in denen er eine Zielgruppenermäßigung für die Einstellung eines 1. Arbeitnehmers (diese Intervention wird nicht anteilig berechnet).

2. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber erhält für eine natürliche Person eine pauschale Ermäßigung **G₁₄** für bis zu 5 Quartale, dann **G₁₅** für bis zu 4 Quartale und danach eine pauschale Ermäßigung **G₁₆** für bis zu 4 Quartale, die innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal, in dem der Arbeitgeber erstmals Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte, in Anspruch genommen werden kann. Der Arbeitgeber bestimmt die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Anspruch nehmen will, sofern er alle Bedingungen für das gewählte Quartal erfüllt. Diese Ermäßigung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn im Quartal mindestens zwei Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

3., 4., 5. und 6. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber erhält für eine natürliche Person eine pauschale Ermäßigung **G₁₅** für bis zu 9 Quartale und **G₁₆** für bis zu 4 Quartale, die innerhalb der 20 Quartale ab dem Quartal, in dem der Arbeitgeber erstmals Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte, in Anspruch genommen werden können. Der Arbeitgeber bestimmt die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Anspruch nehmen will, sofern er alle Bedingungen für das gewählte Quartal erfüllt. Diese Ermäßigung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn im Quartal mindestens 3 bzw. 4, 5 und 6 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für Ersteinstellungen

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

Zielgruppen-ermäßigung	Einstellung	Pauschal-betrag	Dauer	Ermäßigung Code	Berechnungs-Grundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs
1. Arbeitnehmer	Ab 2016	G18 (4000 €)	zeitlich unbegrenzt	3315	/	ja	Einstellungsdatum des ersten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
Beteiligung an den Verwaltungskosten für ein anerkanntes Sozialsekretariat		36,45 €	Quartale, in denen die Ersteinstellung beantragt wurde	2001 ¹	/	/ Wird vom LSS berechnet (außerhalb DmfA)	/
2. Arbeitnehmer	Ab 2016	G14 (1550 €)	5 Quartale*	3324	/	ja	Einstellungsdatum des zweiten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G15 (1050 €)	4 Quartale*	3325	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3326	/	ja	Wie oben
Dritter Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3333	/	ja	Einstellungsdatum des dritten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G16 (450 €)	8 Quartale*	3334	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale*	3333	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3334	/	ja	Wie oben

Zielgruppen-ermäßigung	Einstellung	Pauschal-betrag	Dauer	Ermäßigung Code	Berechnungs-Grundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum des Anspruchs
4. Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3342	/	ja	Einstellungsdatum des vierten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3343	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale*	3342	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3343	/	ja	Wie oben
5. Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G1 (1000 €)	5 Quartale*	3352	/	ja	Einstellungsdatum des fünften Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G2 (400 €)	4 Quartale*	3353	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale*	3352	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3353	/	ja	Wie oben
6. Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G1 (1000 €)	5 Quartale*	3360	/	ja	Einstellungsdatum des sechsten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G2 (400 €)	4 Quartale*	3361	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale*	3360	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3361	/	ja	Wie oben

* zu wählen aus 20 Quartalen ab der Einstellung des Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat.

¹ im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“

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

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 also nur, wenn sich der Lohn des absolut teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Vergleich zu einem anderen Arbeitnehmer **verpflichtend** erhöht wird. Wird der Arbeitsvertrag nachträglich geändert, endet die Verbindlichkeit der Anpassung. Eine Erhöhung oder Verringerung des Leistungsbruchteils, ein Stellenwechsel, die Verlängerung eines Arbeitsvertrags und die Erneuerung eines Arbeitsvertrags sind alles Elemente, die den zwingenden Charakter der Anpassung aufheben.

Aus einer Reihe von Beobachtungen vor Ort geht hervor, dass einige Arbeitgeber dieses System missbrauchen, indem sie es in einem Unternehmen einführen, in dem es nur sehr wenige Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zur Zahl der absoluten Teilzeitbeschäftigten gibt. In einem solchen Fall ist der Beschäftigungseffekt praktisch nicht vorhanden. Wenn in einem solchen Fall die Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte ohne Einhaltung des vollen Lohnes eingeführt wird, wird das LSS die Situation genauer prüfen und die Verkürzung möglicherweise ablehnen. Das Ziel wäre dann eher, die Lohnkosten zu senken, unter anderem durch eine Beitragsermäßigung.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewoche eingeführt wird, eine Verringerung der G_2 beanspruchen, und zwar 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.

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.

Der Arbeitgeber kann eine Ermäßigung G₁ für das Quartal beantragen, in dem der Arbeitnehmer sowohl für die Ermäßigung aufgrund der Einführung der Viertagewoche als auch für die Ermäßigung aufgrund der Einführung einer Arbeitszeitverkürzung in Betracht kommt. Die Zielgruppenermäßigung kann nur gewährt werden, wenn die Arbeitszeitverkürzung oder die Einführung der Viertagewoche während des gesamten Quartals beibehalten wurde.

Vollzeitbeschäftigte, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung in ein Arbeitsverhältnis eintreten, haben ebenfalls Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer anspruchsberechtigten Kategorie gehören. Das Gleiche gilt für Teilzeitbeschäftigte, die nach dem Quartal, in dem die Ermäßigung zum ersten Mal gewährt wird, eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen. Die tatsächliche Situation, auf die sich die Beschäftigungszeile bezieht, entscheidet darüber, ob der Arbeitnehmer zu der anspruchsberechtigten Gruppe gehört oder nicht.

Jede Zielgruppenermäßigung Arbeitszeitverkürzung, die einer der drei oben genannten Situationen entspricht, kann für einen Arbeitnehmer, der einer genau definierten Gruppe angehört, nur einmal und nur insoweit gewährt werden, als die Arbeitszeitverkürzung mindestens eine volle Stunde beträgt. Auch die Zielgruppenermäßigung Viertagewoche kann nur einmal für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern gewährt werden.

Wurde aufgrund einer Arbeitszeitverkürzung vor dem 1. Oktober 2003 bereits ein Recht auf die Ermäßigung „kollektive Arbeitszeitverkürzung nach dem 1. Oktober 2001“ eröffnet, kann der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung Arbeitszeitverkürzung nicht erneut geltend machen. Ebenso kann die Zielgruppenermäßigung Viertagewoche für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern nicht gewährt werden, wenn vor dem 1. Oktober 2003 bereits das Recht auf die Ermäßigung „Viertagewoche nach dem 1. Oktober 2001“ eröffnet war.

Zu erledigende Formalitäten

Arbeitszeit ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, berechnet über einen Zeitraum von einem Jahr, wie sie sich aus dem in der Arbeitsregelung festgelegten Arbeitszeitplan ergibt und gegebenenfalls über einen Zyklus angewendet wird, ohne Berücksichtigung der im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährten Ausgleichsruhetage.

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

Dies kann also im Wesentlichen von der durchschnittlichen Stundenzahl der Referenzperson (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/pagenotfound>) bei der Definition der Beschäftigungszeile abweichen, da hier die Stunden der Ausgleichsruhe aufgrund einer Arbeitszeitverkürzung einbezogen werden. Weitere Erläuterungen zur Meldungsweise finden Sie in der Diskussion über die „Meldung von Ausgleichsruhe (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/declarationmethod_workerservices.html)“.

Das Datum des Inkrafttretens der Regelung ist ebenfalls 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 des Anspruchs	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)					

Gesetzliche Arbeitszeit verkürzt auf	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA	Beginndatum des Anspruchs	Block „Detailangaben Ermäßigung“ (siehe unten)
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
Arbeitszeitverkürzung und Viertagewoche	G1 (1000 €)	Quartale mit Kumulierung von Arbeitszeitverkürzung und Viertagewoche	3520	/	ja	ja ¹	ja

¹ Das anzugebende Datum ist das Datum der Einführung der Viertagewoche

Block 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 – allgemeine Kategorie

Betroffene Arbeitgeber

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

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den oben genannten Verwaltungen abhängen.

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:

- öffentliche Kreditinstitute;
- die autonomen öffentlichen Unternehmen;
- öffentliche Gesellschaften zur Personenbeförderung;
- öffentliche Einrichtungen für die Mitglieder des Personals, die sie als Aushilfsarbeitskräfte einstellen, um sie Entleihern zwecks Durchführung einer zeitweiligen Arbeit zu überlassen, gemäß dem Gesetz vom 24.07.1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit;
- Unterrichtsanstalten für ihr Vertragspersonal für Unterhalt, Verwaltung oder Hilfsarbeiten;
- die Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften und Kirchenfabriken
- die Gemeinden;
- die Interkommunalen Einrichtungen;

- die von Gemeinden abhängigen öffentliche Einrichtungen (u. a. die autonomen Gemeinderegionen, die Öffentlichen Sozialhilfezentren und die Vereinigungen von Öffentlichen Sozialhilfezentren);
- die lokalen Polizeizonen;
- die Hilfeleistungszonen;
- die Provinzen;
- die von Provinzen abhängigen öffentliche Einrichtungen (u. a. die autonomen Provinzialregionen).

Auch in Belgien ansässige diplomatische Vertretungen und supranationale Einrichtungen kommen in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft Arbeitssuchende, mit denen nicht arbeitende Arbeitnehmer gemeint sind, die als Arbeitssuchende bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen sind.

Um in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer daher am Tag des Dienstantritts als arbeitsloser Arbeitssuchender eingetragen sein und nachweisen können, dass er an einer Mindestzahl von Tagen als solcher während einer bestimmten Periode eingetragen war, die sich je nach Alter unterscheidet. Auf Grundlage dieser Parameter stellte das LfA eine **Arbeitskarte** mit dem entsprechenden Code aus.

Unter dem Punkt ‚Ermäßigung‘ können Sie eine Tabelle mit den erforderlichen Tagen des arbeitslosen Arbeitssuchenden, den Ermäßigungscodes und den entsprechenden LfA-Codes auf der Arbeitskarte einsehen.

Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines Arbeitssuchenden 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 des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode der dualen Ausbildung im Sinne des K. E. Nr. 495 vom 31.12.1986 zur Einführung eines Systems zur Verbindung von Arbeit und Ausbildung für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren und zur zeitweiligen Herabsetzung der für Jugendlichen geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit;
- der im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des K. E. 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, betreffend Berufsübergangsprogramme;
- der Arbeitssuchende mit einer verminderten Arbeitsfähigkeit;

Die Arbeitnehmer der folgenden Kategorien 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;
- Arbeitnehmer, die als Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals von Universitäten oder als Mitglieder der Lehrerschaft in den anderen Bildungsanstalten eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms gemäß K. E. vom 09.06.1997 betreffend Berufsübergangsprogramme eingestellt werden;
- 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.

Flämische Region:

Ab **01.01.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Flandern** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen 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 im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

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 Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ 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 Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ 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

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen:

Alter Beschäftigungsbeginn (Jahr)	Maßnahme	Mindestanzahl der Tage ,arbeitssuchend' (6-Tage- Regelung)	Referenz- periode (Monat) (¹)	Anzahl Quartale G ₈ (²)	Anzahl Quartale G ₁ (²)	Anzahl Quartale G ₂ (²)	LfA-Codes.	Ermäßigungs -Codes
< 45	AKTIVA	936	54	-	9	4.	C5, C6, C38	3202
< 45	AKTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203
>= 45	AKTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210

Alter Beschäftigungs- (Jahr)	Maßnahme Beginn	Mindestanzahl Tage ,arbeitssuchend' (6-Tage- Regelung)	Referenz- periode (Monat) (¹)	Anzahl Quartale G ₈ (²)	Anzahl Quartale G ₁ (²)	Anzahl Quartale G ₂ (²)	LfA-Codes.	Ermäßigungs- Codes
>= 45	AKTIVA	312	18	-	21	-	D3, D20	3211
>= 45	AKTIVA	468	27	-	21	-	D5, D6, D21	3211
< 27	AKTIVA	312	18	12	-	-	C40, C41	3205
< 30	AKTIVA	156	9	12	-	-	C42, C43	3205

(¹) Monat des Beschäftigungsbeginns nicht mitgeteilt

(¹) Quartal des Beschäftigungsbeginns mitgeteilt

Die auf der Arbeitskarte angegebenen Codes sind spezifisch für das LfA und bestimmen u. a., ob der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung hat. In der folgenden Tabelle finden Sie den entsprechenden LSS-Ermäßigungscode. Die LSS-Ermäßigungscode berücksichtigen nicht das Recht auf eine etwaige Arbeitsunterstützung.

Ab 01.07.2013 ist eine spezifische Aktivierung des Arbeitslosengelds für gering qualifizierte Jugendliche möglich. Neben dieser Maßnahme ist eine Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende mit einer erhöhten Pauschale vorgesehen. Zwei zusätzliche LfA-Codes wurden eingeführt, um dies auf der Arbeitskarte belegen zu können. Ab 01.01.2014 wird dies erweitert auf Jugendliche unter 30 Jahre, die in den 9 vorausgegangenen Kalendermonaten mindestens 156 Tage arbeitssuchend waren (zwei neue LfA-Codes).

Ab 01.01.2012 können mit dem System der zeitweilig erhöhten Aktivierung (Win-win) keine Arbeitnehmer mehr eingestellt werden. Die diesbezüglichen Codes wurden aus der Tabelle entfernt.

Ab 01.09.2011 ist eine spezifische Aktivierung des Arbeitslosengelds für Personen mit verringerter Arbeitsfähigkeit möglich. Diese Maßnahme hat keine unmittelbare Auswirkung auf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende, schließt aber nicht aus, dass der Betroffene dafür dennoch in Betracht kommt, wenn die Voraussetzungen erfüllt werden. Eine Reihe zusätzlicher LfA-Codes wurde eingeführt, um dies auf der Arbeitskarte belegen zu können.

Die in die Tabelle aufgenommenen Ermäßigungsquartale betreffen ausschließlich die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende“. Arbeitnehmer mit einer Arbeitskarte C35 haben keinen Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende; sie erhalten aber eine Arbeitsunterstützung. Sie können aber für die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer“ in Betracht kommen.

Wenn ein Arbeitgeber diese Zielgruppenermäßigung, die Aktiva-Übergangsmaßnahmen oder die Aktiva-Maßnahmen bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb von 30 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt und wenn dieser Arbeitnehmer eine gültige Arbeitskarte vorlegen kann, gilt diese Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung G₁, G₂ oder G₈ 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.

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung nicht für den Arbeitnehmer beanspruchen, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach Beendigung des vorigen, auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrags neu einstellt, wenn er für diese Beschäftigung die Vorteile des Beschäftigungsplans beansprucht hat.

Zu erledigende Formalitäten

Arbeitssuchende, die den Bedingungen für diese ZielgruppenermäÙigung entsprechen, konnten beim zuständigen regionalen Amt des LfA eine **Arbeitskarte** als Beleg für diese Eigenschaft erhalten. **Das LfA gibt ab dem 01. Juli 2019 keine Arbeitskarten mehr ab.**

Wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Arbeitskarte verfügte, konnte auch der Arbeitgeber diese Karte beim LfA beantragen. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitssuchenden einzeln einen Antrag einreichen. Die Anträge werden nur bearbeitet, sofern darauf die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie dessen Wohnsitz, seine Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme

Betroffene Arbeitgeber

Dies 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 ZielgruppenermäÙigung für Arbeitnehmer, die Niederlassungseinheiten in der Flämischen Region unterliegen, nicht mehr angewandt werden kann.

Am **01. September 2016** wird die ZielgruppenermäÙigung für **Flandern** abgeschafft.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

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

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft):

Am **28. Februar 2021** läuft das letzte Programm für den beruflichen Übergang in der Wallonie aus. Das bedeutet, dass diese ZielgruppenermäÙigung für Arbeitnehmer, die Niederlassungseinheiten in der Wallonischen Region unterliegen, nicht mehr angewandt werden kann.

Ab dem 2. Quartal 2021 wird die ZielgruppenermäÙigung für die **Wallonie** abgeschafft.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem **01. Januar 2021** wird das System der Berufsübergangsprogramme für die **Region Brüssel-Hauptstadt** aufgehoben.

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°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G_2 für 4 Quartale;
- Kategorie 2°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 8 darauffolgenden Quartalen;
- Kategorie 3°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G_2 für 8 Quartale;
- Kategorie 4°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 12 darauffolgenden 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‘**

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. Der letzte BÜP-Vertrag endet am 28.02.2021.

Langzeitarbeitssuchende – sozialen Eingliederungswirtschaft

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 K. E. 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 - SEW“ 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.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem **01. Januar 2021** kann die ‚Zielgruppenermäßigung langfristig Arbeitsuchende - SEW‘ nicht länger für eine Beschäftigung in der **Region Brüssel-Hauptstadt** angewandt werden.

Betrag der Ermäßigung

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.

- 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 darauffolgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeitgeber diese Ermäßigung bereits für einen Arbeitnehmer in Anspruch genommen hat, den er innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des vorherigen Arbeitsvertrags wieder einstellt, gilt das Arbeitsverhältnis für die Bestimmung des Anspruchs auf die G₁-Ermäßigung und die Anzahl der verbleibenden Quartale des Anspruchs als ununterbrochen. Der Zeitraum der Unterbrechung verlängert also nicht den Zeitraum, in dem Leistungen gewährt werden können.

Zu erledigende Formalitäten

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 sozialen Eingliederungswirtschaft 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.

Das LfA leitet die Angaben zu den Arbeitnehmern, die Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung haben, an das LSS weiter. Das ÖSHZ, das einem Berechtigten auf gesellschaftliche Integration oder einem Empfänger von finanzieller Sozialhilfe eine finanzielle Intervention gewährt, muss dies dem Regionalbüro des LfA mit einem Schreiben des FÖD Soziale Eingliederung mitteilen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigungen für langfristig Arbeitssuchende SEW

Die regionalen Zielgruppenermäßigungen für Langzeitarbeitssuchende - SEW 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:

Wallonische Region, außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft, und Flandern

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum des Anspruchs	Ermäßigungsbeitrag	Arbeitskarte

Beginn vor 1.1.2004	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	1142	/	/	ja	
jünger als 45 Jahre 312 Tage (18 Monate) oder 156 Tage (9 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal von Einstellung + 10 folgende Quartale Quartale ¹	3240	/	/	ja	
jünger als 45 Jahre 624 Tage (36 Monate) oder 312 Tage (18 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal von Einstellung + 20 folgende Quartale ²	3241	/	/	ja	
mindestens 45 Jahre 156 Tage (9 Monate)	G1 (1000 €)	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.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit auf dem Grundgebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende - SEW 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 des Anspruchs	Ermäßigungsbeitrag	Arbeitskarte
Beginn vor 1.1.2004	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	1142	/	/	ja	/

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum des Anspruchs	Ermäßigungsbeitrag	Arbeitskarte
jünger als 45 Jahre 624 Tage (36 Monate) oder 312 Tage (18 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal von Einstellung + 20 folgende Quartale ²	9001	/	/	ja	/
mindestens 45 Jahre 156 Tage (9 Monate)	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	9002	/	/	ja	/

Wenn die DmfA über das Internet eingereicht wird, werden die Ermäßigungen 1142, 9001 und 9002 bei ihrer Angabe automatisch berechnet.

Region Brüssel-Hauptstadt

Ab 1/2021, sind die Ermäßigungscode SEW 1142, 3240, 3241, 3250 nicht mehr zulässig für die Beschäftigung in der Region Brüssel-Hauptstadt.

Die Ermäßigung SEW wird durch einen Zuschuss der Region Brüssel (verfügender Teil Eingliederungsarbeitsplätze in der Sozialwirtschaft) ersetzt und muss folgendermaßen gemeldet werden:

Wert „**B**“ Zone 01237 „Regionale Beschäftigungsmaßnahme (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/nextquarter/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/regional_employment_measure.html)“ im Block 90313 Beschäftigung – Erläuterungen zur Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen dieser Maßnahme.

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.

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

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.

Sind ausgeschlossen:

- 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 entlohten 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 DmfA 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 DmfA 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:

- 090 Typ 0 für Handarbeiter
- 400 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	/	ja

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.

Bei Eingabe der DmfA per Internet 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

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 Jungarbeitnehmerverpflichtung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_other/startingjobobligation.htm) 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 (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>) 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 die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation in dem Jahr, in dem er 19 Jahre wird, und in den darauffolgenden Jahren zu erhalten, musste **sein Arbeitgeber spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem er 19 Jahre 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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/youngworkers_vl.htm)‘. 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 der Deutschsprachigen 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.

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 Jungarbeitnehmerpflichtung 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 darauffolgenden Quartalen
 - **G₂** während der 8 darauffolgenden 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 darauffolgenden Quartale
 - **G₂** während der 4 darauffolgenden Quartale.
- Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation**:
 - **G₈** für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauffolgenden Quartale
 - **G₂** während der 4 darauffolgenden Quartale.
- Für jeden **behinderten (startingjobobligation-nl_1)** Arbeitnehmer oder **ausländischen (startingjobobligation-nl_1)** Arbeitnehmer, **jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation**
 - **G₈** für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauffolgenden Quartale
 - **G₂** für die 4 darauffolgenden 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 mittlerer Qualifikation kann also nur auf Jugendliche angewendet werden, die ab dem 1. Quartal 2013 erstmals vom Arbeitgeber eingestellt werden.

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 darauffolgenden Quartale
 - **G₂** für die darauffolgenden 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 darauffolgenden Quartale
 - **G₂** für die darauffolgenden 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**,
 - **G₁** den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauffolgenden Quartale
 - **G₂** für die darauffolgenden 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:

Deutschsprachige 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 des Anspruchs ¹	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt von
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	3430	/	ja ab 1/2019	ja	ja	/
Im Dienst ab 01.01.2013 und vor 01.01.2019								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigung und geringer Qualifikation	G8 (1500 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	3410	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendliche mit Erstbeschäftigung und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G8 (1500 €)	Quartal der Einstellung + die 11 folgenden Quartale ²	3411	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale ²						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigung und mittlerer Qualifikation	G1 (1000 €)	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 Erstbeschäftigung und geringer Qualifikation	G8 (1500 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale ²	3410	/	ja	ja	ja	LfA

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum des Anspruchs ¹	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt von
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 (1000 €)	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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/youngworkers_vl.html)).

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

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 DmfA mit dem Lohncode **42** angegeben.

Junge Arbeitnehmer – Flandern

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.

Für den Erhalt der Zielgruppenermäßigung ‚junge Arbeitnehmer – Flandern‘ ist es nicht mehr obligatorisch, die Jungarbeitnehmerpflichtung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_other/startingjobobligation.htm) zu erfüllen. Die Verpflichtung an sich besteht jedoch fort und Jugendliche, die in Flandern arbeiten, kommen dafür in Betracht. In den anderen Regionen kann jedoch noch eine Verbindung zwischen dem Erhalt der Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer und dem Erfüllen der Jungarbeitnehmerpflichtung bestehen.

Betroffene Arbeitnehmer

Zielgruppenermäßigung Auszubildende - alternierende Ausbildungen

- Für Einstellungen ab 01.07.2016.
- Es handelt sich um
 - **Lehrlinge alternierende Ausbildung** (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>) im Sinne von Art. 1bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969
 - junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit, die zur Ausführung bestimmter alternierender Ausbildungen an einen Teilzeitarbeitsvertrag gebunden sind (**DBSO-Jugendliche mit einem Teilzeitarbeitsvertrag** (<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst>)). Jugendliche mit einem Teilzeitarbeitsvertrag, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fällt, kommen nicht in Betracht. Um in Betracht zu kommen, muss der Jugendliche beim VDAB am letzten Tag des Quartals der Einstellung über eine elektronische Akte (**Portfolio** (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) verfügen.

Zielgruppenermäßigung geringe und mittlere Qualifikation

- Für Einstellungen mit Arbeitsvertrag ab 01.07.2016.
- Für Jugendliche, die am Ende des Quartals der Einstellung weniger als 25 Jahre alt sind.
- **Gering qualifizierte Jugendliche** dürfen kein Diplom oder Zeugnis des Sekundarunterrichts, 2. Lehrjahr 3. Stufe oder eine gleichwertige Ausbildung besitzen. Ein vollständiger Überblick (<https://www.werk.be/faq-categorie/doelgroepverminderingen>) befindet sich auf der Website der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft. Der VDAB bescheinigt und stellt fest, wer in Betracht kommt. Der VDAB übermittelt dem LSS den Bildungsabschluss auf elektronischem Weg.
- **Jugendliche mit mittlerer Qualifikation** (die spätestens am 31. Dezember 2019 beim Arbeitgeber in Dienst getreten sind) dürfen höchstens ein Diplom oder Zeugnis des Sekundarunterrichts, 2. Lehrjahr 3. Stufe oder eine gleichwertige Ausbildung besitzen. Wenn vorgesehen ist, dass ein Jugendlicher innerhalb von vier Monaten ab dem Tag seines Beschäftigungsbeginns ein Hochschulzeugnis erwirbt, kommt er nicht in Betracht. Der VDAB bescheinigt und stellt fest, wer in Betracht kommt. Der VDAB übermittelt dem LSS den Bildungsabschluss auf elektronischem Weg.
- Um in Betracht zu kommen, muss der Jugendliche beim VDAB am letzten Tag des Quartals der Einstellung über eine elektronische Akte (**Portfolio** (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) verfügen; wenn der Jugendliche diese für das Quartal der Einstellung und die darauffolgenden Quartale nicht vorlegen kann, wird die entsprechende Anzahl Quartale abgezogen (Datenfluss VDAB).
- Der Referenzquartalslohn muss für die ersten 4 Quartale weniger als 7.500,00 EUR und für die folgenden 4 Quartale weniger als 8.100,00 EUR betragen.

Betrag der Ermäßigung

Zielgruppenermäßigung Auszubildende - alternierende Ausbildungen

- Der junge Arbeitnehmer eröffnet während seiner Beschäftigung im System des alternierenden Ausbildung und der alternierenden Ausbildung das Recht auf eine Ermäßigung **G₁** (1.000,00 EUR).
- Quartale, in denen diese Ermäßigung in Anspruch genommen werden kann, werden bei der Ermäßigungsperiode für Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation nicht mitgerechnet.

Zielgruppenermäßigung gering qualifizierte Jugendliche

- Der gering qualifizierte Jugendliche eröffnet eine Ermäßigung **G₇** (Saldo) für das Quartal der Einstellung und die 7 folgenden Quartale. Die Pauschale **G₇** gilt ab dem 1. Quartal 2019 für Neueinstellungen und für die verbleibenden Quartale derjenigen,

die den Anspruch bereits eröffnet haben.

- Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.
- Die anschließende Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nach einer Beschäftigung 1bis alternativen Lernens oder alternativer Ausbildung (mit einem Teilzeitarbeitsvertrag), wird als Neueinstellung betrachtet.

Übergangsmaßnahme für Jugendliche mit mittlerer Qualifikation

- Jugendliche mit mittlerer Qualifikation, die bis spätestens 31. Dezember 2019 beim Arbeitgeber eingestellt werden, erhalten für das Einstellungsquartal und die 7 Folgequartale eine weitere Ermäßigung **G₁** (1.000,00 EUR).
- Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.
- Die anschließende Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber nach einer Beschäftigung 1bis duale oder alternierende Ausbildung (mit einem Teilzeitarbeitsvertrag) wird wie bei der Einführung der ‚Zielgruppenermäßigung für Jugendliche in Flandern‘ ebenfalls als Neueinstellung betrachtet und nicht als Wiedereinstellung. Wenn diese Neueinstellung nach dem 31. Dezember 2019 liegt, kommt sie nicht für die Übergangsmaßnahme „Zielgruppenermäßigung für Jugendliche mit mittlerer Qualifikation“.

Zu erledigende Formalitäten

- Der Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation sowie der DBSO-Jugendliche (berufliche Ausbildung in Teilzeit) müssen beim VDAB eine elektronische Akte (**Portfolio** (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) anlegen.
- Das Anlegen einer elektronischen Akte beim VDAB ist unabhängig vom Wohnsitz des Jugendlichen obligatorisch.
- Die Jugendverpflichtung bleibt föderal, so dass die Daten in der DmfA weiter erfasst werden müssen (z.B. „behindert“ oder „ausländischer Herkunft“ im Sinne des einschlägigen Gesetzes vom 24. Dezember 1999 zur Förderung der Beschäftigung, Art. 23).
- Die Einhaltung der Jugendverpflichtung ist keine Voraussetzung mehr für die flämische Zielgruppenermäßigung, kann aber zu einer möglichen Sanktionierung des FÖD BASK führen.
- Wenn der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für Jugendliche für eine Beschäftigung in einer anderen Region beantragt, muss die Jugendverpflichtung dennoch in ganz Belgien (föderal) erfüllt werden.

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website von Flandern:

<https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-jongeren>. (

<https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-jongeren>)

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen für junge Arbeitnehmer – Flandern

Flandern

Ab 3/2016 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für junge Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum des Anspruchs ¹	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Bescheinigung ausgestellt von
Ab 01.01.2017								
Jugendliche unter Arbeitsvertrag mit alternierender Ausbildung, die nicht in den Anwendungsbereich der „Maribel Sozial“ fallen.	G1 (1000 €)	Von der Ausbildung betroffene Quartale	6311	/	/	ja	nein	VDAB
Ab 01.07.2016 in Beschäftigung								
Jugendliche mit geringer Qualifikation	G7 (Saldo)	Quartal der Einstellung ² + die 7 folgenden Quartale	6300	/	ja	ja	ja	VDAB
Jugendliche mit mittlerer Qualifikation (spätestens am 31. Dezember 2019 beim Arbeitgeber in Dienst getreten)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung ² + die 7 folgenden Quartale (bis höchstens zum 3. Quartal 2021)	6301	/	ja	ja	ja	VDAB
Jugendliche Lehrlinge / alternierende Ausbildung	G1 (1000 €)	Von der Ausbildung betroffene Quartale	6310	/	/	ja	ja	/

¹ Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, außer
- für die Ermäßigungen 6300 oder 6301: Datum der Einstellung als einfacher Arbeitnehmer, wenn eine Beschäftigung als Jugendlicher in Ausbildung oder alternierender Ausbildung vorhanden war
- für die Ermäßigungen 6300 oder 6301: Datum der Neueinstellung, wenn während mindestens 4 Quartalen ab 01.07.2016 eine Unterbrechung des Vertrags vorhanden war

Die nach der Einstellung in einer Niederlassungseinheit außerhalb Flanderns beim gleichen Arbeitgeber erbrachten Beschäftigungen verleihen keinen Anspruch auf die oben genannten Ermäßigungen, aber die betroffenen Quartale werden für die Dauer der Ermäßigung mitgerechnet.

² Weniger als 25 Jahre am letzten Tag des Quartals der Einstellung

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 6300, 6301, 6310 oder 6311 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Mentoren

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.

Deutschsprachige 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

- eine mindestens fünfjährige **Berufserfahrung** in dem Beruf vorweisen können, der im Rahmen des Praktikums oder der Ausbildung ganz oder teilweise erlernt wurde, und
- im Besitz eines „Mentor“-**Bescheinigung** sein, das von der zuständigen Gemeinschaft, einer von der zuständigen Gemeinschaft anerkannten Stelle oder einem von der Gemeinschaft oder dem zuständigen sektoralen Fonds errichteten oder anerkannten Ausbildungs- oder Bildungsanbieter 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 der Vereinbarung (falls erforderlich)
- eine Liste der Mentoren, die er beschäftigt
- Nachweis einer Mindestpraxiserfahrung für jeden Mentor
- eine Kopie der Mentor-Bescheinigung für jeden Mentor

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

Deutschsprachiger Landesteil

IAWM

Eric Schiffers

Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen

087 30.68.80

http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/ (http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/)

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.

Umstrukturierung

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** (Grenzbeträge 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 der Deutschsprachigen 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.

Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

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 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 darauffolgenden Quartale, wenn der Arbeitnehmer am Tag des Dienstantritts jünger als 45 Jahre ist;
- G_1 während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauffolgenden 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 der Deutschsprachigen 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:

Deutschsprachige 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 des Anspruchs ²	Umstrukturierungskarte ausgestellt von
Vor 01.01.2019 eingestellte Arbeitnehmer							
Arbeitnehmer unter 45 Jahren ¹ , im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1000 €)	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 (1000 €)	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.

Ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor

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 % (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html>).

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 Registrierkassensystem (RKS) benutzen. Auch wenn die Registrierkassen 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 Registrierkassensystem oder das alternative System der Anwesenheitsregistrierung (ASA). Die Registrierung ist nicht anwendbar für Gelegenheitsarbeitnehmer und Flexi-Arbeitnehmer, die in Dimona pro Tag unter Angabe der Beginn- und Enduhrzeit angegeben werden.

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

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung gilt für maximal **5 ständige Vollzeitarbeitnehmer**, 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.

Zu erledigende Formalitäten

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 RKS oder ASA (siehe oben) durchführen und über ein vom Finanzamt registriertes Kassensystem verfügen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter <https://www.systemedecaisseenregistreuse.be/fr> (<http://www.geregistreerdkassasysteem.be/>).

Diese Registrierung ist über die Registrierkasse und/oder ein vom LSS entwickeltes alternatives System in Verbindung mit Dimona möglich:

- Registrierkassensystem (RKS)
 - Die Anfangs- und Endzeit der anwesenden Festangestellten wird wie ein Verkauf erfasst, wobei ein Schlüssel Arbeit IN/Arbeit OUT verwendet und die Sozialversicherungsnummer (ENSS) angegeben wird.
- Registrierung über ein alternatives System (ASA)
 - Der Arbeitgeber kann auch in der Dimona-Meldung die Anfangs- und Endzeit eintragen, wobei eine neue Funktion direkt mit der Periodennummer des betreffenden Arbeitnehmers verbunden ist. Achtung: Dieses System ergänzt die Dimona-Erklärung, ersetzt sie aber nicht.
 - Große Versender können die tägliche Registrierung auch batchweise vornehmen.
- Welches System soll verwendet werden?
 - Welches System Sie verwenden, hängt von Ihrer eigenen Situation ab (z. B. vom Ort der Beschäftigung des Arbeitnehmers). Bei Bedarf können Sie auch beide Systeme kombinieren.

Achtung: Das Registrierkassensystem (GKS) und das alternative Anwesenheitserfassungssystem (ASA) ersetzen Dimona nicht.

 **Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung Ermäßigung für ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor**
Ab 1/2014 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)

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;
- die autonomen Gemeinderegionen in der Wallonischen und Flämischen Region;
- die Gemeindeverbände ohne wirtschaftliche Zielsetzung;
- die Provinzen;
- die autonomen Provinzialregionen und die provinziellen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region;
- die ÖSHZ;
- die Vereinigungen von ÖSHZ und die interkommunalen Sozialhilfezentren;
- die lokalen Polizeizonen;
- die regionalen Entwicklungsgesellschaften und die regionalen Wirtschaftsräte;
- die Feuerwehr- und Notdienstservice und die Agentur für städtische Sauberkeit, die beide von der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen;
- die Flämische Gemeinschaftskommission (VGC) und die Französische Gemeinschaftskommission (FGC).

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, bei provinziellen und örtlichen Verwaltungen in der **Flämischen Region** beschäftigt. Die Zielgruppenermäßigung kann ab dem **ersten Quartal 2017** in der DmfAPPL-Meldung nicht mehr angewendet werden.

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft):

Ab **1. Januar 2022** kann die „Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete“ nicht mehr auf Arbeitnehmer angewendet werden, die in der **wallonischen Region (ohne die Deutschsprachige Gemeinschaft)** beschäftigt sind.

Es gibt **keine Übergangsmaßnahmen**.

Betrag der Ermäßigung

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

Für Arbeitgeber der provinziellen und örtlichen Verwaltungen wird eine Zielgruppenermäßigung **G₁₃** für BVB während des gesamten Beschäftigungszeitraums gewährt. Sie kann auch angewandt werden, wenn es während des Quartals keine bezahlten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie gezahlt wird.

Einreichen eines Antrags auf Anstellung von BVB

Genauere Informationen darüber, wie der Antrag auf Beschäftigung von subventionierten Vertragsbediensteten bei der zuständigen Behörde einzureichen ist, sowie über die Modalitäten der Zahlung und Zuteilung der Prämie erhalten Sie je nach öffentlicher Verwaltung bei den zuständigen Behörden.

1) Öffentliche Verwaltungen der Föderalregierung

Für den Prämienantrag
FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Dienst Bezuschusste Vertragsbedienstete
rue Ernest Blerot 1, 1070 Brüssel.

Für die Auszahlung der Prämie
Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung
Boulevard de l'Empereur 7, 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 in 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 Zahlung der Prämie
Brüsseler Regionaldienst für Arbeitsvermittlung
Boulevard Anspach 65, 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 beschützenden 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 beschützenden 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.

Arbeitgeber außer PPL:

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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfA/de/latest/instructions/ductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html)	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, und ab 1/2022 nicht mehr zulässig für Arbeitnehmer, die in der Wallonischen Region 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 (beschützende Werkstätten) 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.

PPL Arbeitgeber:

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	/	ja

¹ nicht mehr zugelassen für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Flämischen Region oder der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sind, und ab 1/2022 für Beschäftigten in der Wallonischen Region.

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 Lohnermäßigungsbeitrag begrenzt.

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4001 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor

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 Viertageweche 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 Viertageweche 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 Viertageweche 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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/ductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html)	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.

Hauspersonal

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 Vollarbeitslose sind;
- den Vorteil eines Beschlusses über das 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 der Deutschsprachigen 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.

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.

Zielgruppenermäßigung für Tageseltern

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um Tageseltern ‚sui generis‘ (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html>). 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.

Zielgruppenermäßigung für Künstler

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 (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/artists.html>), 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 (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html) des Künstlers beträgt mindestens das 3-fache des GDMME, das für den ersten Monat des Quartals anwendbar ist. Ab dem 4. Quartal 2022 beträgt diese Untergrenze 5.637,39 EUR.

Betrag der Ermäßigung

Eine Ermäßigung **G₁₂** wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Die Zielgruppenermäßigung **P₉** 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	G ₁₂ (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.

Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um **entlohnte Sportler** und **professionelle Radrennfahrer**. Das Gesetz definiert

- Entlohnter Sportler: „Die Person, die sich in Anwendung des Gesetzes vom 24. Februar 1978 über entlohnte Sportler oder des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge verpflichtet, unter der Verantwortung einer anderen Person gegen Entgelt einen Sportwettbewerb oder eine Sportveranstaltung vorzubereiten oder daran teilzunehmen“.
- Professioneller Radrennfahrer: „Inhaber einer vom Königlichen Belgischen Radsportverband ausgestellten Lizenz als „Elite-Radrennfahrer mit Vertrag““.

Ab dem 1. Januar 2022 werden die Arbeitgeberbeiträge auf der Grundlage der Reallöhne berechnet, allerdings mit einer Zielgruppenermäßigung, um die zusätzlichen Kosten für Sportvereine und -verbände einzudämmen.

Die Ermäßigung gilt nicht für die Arbeitgeberbeiträge von Trainern und Schiedsrichtern, die dem Gesetz vom 24. Februar 1978 unterliegen, oder in Ausführung eines Arbeitsvertrags. Sie wurden auch nicht vor dem 1. Januar 2022 auf der Grundlage eines Pauschalbetrags berechnet. Die Beiträge werden wie bisher auf der Grundlage ihrer Reallöhne berechnet.

Betroffene Arbeitgeber

Es handelt sich um:

- Arbeitgeber, die der nationalen Paritätischen Kommission für Sport (PK 223) angehören,
- die Sportverbände, Sportzentren und Sportvereine
- und juristische Personen des öffentlichen Rechts, deren Ziel die Förderung des Sports und der Leibeserziehung ist, soweit sie entlohnte Sportler oder professionelle Radrennfahrer beschäftigen.

Betrag der Ermäßigung

Eine Arbeitgeberbeitragsermäßigung **G₁₉** in Höhe von 65 % des Saldos der fälligen Arbeitgeberbeiträge, der nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung übrigbleibt, kann angewandt werden.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen für Berufssportler

Ab 1/2022 wird die spezifische Ermäßigung für Berufssportler im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Zielgruppe Berufssportler	G19 (65 % des Restbetrags der Grundbeiträge der Arbeitgeber ggf. nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4110	/	Ja

P = G

Keine Proratisierung, aber es gelten die Bedingungen der unteren Leistungsgrenze

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4110 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die Zielgruppenermäßigung für Berufssportler kann mit dem „Maribel Sozial“ kombiniert werden.

Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge

Arbeitsbonus

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 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 (

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html>).

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. 1.750,00 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:

- Entschädigung wegen unrechtmäßiger Beendigung des Arbeitsvertrags (Lohncode 3 DmfA) und die davon erfassten Tage;
- Flexi-Lohn (Lohncodes 22 und 23 DmfA) und Überstunden im Gaststättengewerbe (Lohncode 13 DmfA) und die davon erfassten Tage/Stunden;
- Vergütungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6 DmfA);
- Jahresendprämien (13. Monat, Attraktivitätsprämie für Krankenhäuser usw.) bis zur Höhe des monatlichen Referenzgehalts (S), das bei der Berechnung der Kürzung für den Monat, in dem diese Jahresendprämie normalerweise gezahlt wird, berücksichtigt

wird

- das einfache Abgangsurlaubsgeld (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 (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>).

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:

- Arbeitnehmer, die nur Teilzeitleistungen erbringen;
- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;

mit **unvollständigen** Leistungen:

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

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer 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:

- Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführen 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 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.

Diese Berechnung gilt für:

- Arbeitnehmer, die nur Teilzeitarbeit leisten;
- Arbeitnehmer, die während des Monats bei dem Arbeitgeber voll- oder teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitarbeitnehmer, die mit Stunden zu melden sind. Es betrifft die Arbeitnehmer:
 - der provinziellen und lokalen Verwaltungen,
 - im Hotel- und Gaststättengewerbe
 - mit teilweiser Wiederaufnahme der Arbeit nach Krankheit oder Unfall bzw. Arbeitsunfall,
 - bei (reglementierter) Unterbrechung der beruflichen Laufbahn - ob teilweise oder nicht,
 - mit Halbzzeitfrühpension,
 - „diskontinuierliche“ Arbeitnehmer (Aushilfskräfte, zeitweilige Arbeit, Heimarbeit),
 - mit begrenzten Leistungen (mit einem kurzfristigen Vertrag und für eine Beschäftigung, die nicht die übliche tägliche Dauer 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 Gruppe von Arbeitgebern beschäftigt sind, die vor dem 1. Oktober 2001 die Arbeitszeit verkürzt oder die Viertagewoche eingeführt haben und von denen die Arbeitnehmer eine Intervention zum teilweisen Ausgleich des Lohnausfalls erhalten (Lohncode 5), wird S pauschal auf 80,57 EUR pro Monat gekürzt. Dabei handelt es sich um Arbeitnehmer, die für eine Zielgruppenermäßigung gemäß Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24. Dezember 2002 infrage kommen.
- 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).

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 1 August 2022** gelten.

Angestellte (*)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
? 1.897,55	233,05
> 1.897,55 und ? 2.904,93	233,05 - (0,2313 x (S - 1.897,55))
> 2.904,93	0,00

Arbeiter(**)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
? 1.935,50	256,73
> 1.935,50 und ? 2.963,04	256,73 - (0,2498 x (S - 1.935,50))
> 2.963,04	0,00

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die **ab 1 November 2022** gelten.

Angestellte (*)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
? 1.974,20	242,46
> 1.974,20 und ? 3.022,28	242,46 - (0,2313 x (S - 1.974,20))
> 3.022,28	0,00

Arbeiter (**)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
--	------------------------

? **1.974,20**
> **1.974,20** und ? **3.022,28**
> **3.022,28**

261,86
261,86 - (0,2498 x (S - 1.974,20))
0,00

(*) Unter Angestellten sind Arbeitnehmer zu verstehen, die zu 100 % meldepflichtig sind, also z. B. auch Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes.

(**) Unter Arbeitern sind die zu 108 % meldepflichtigen Arbeitnehmer zu verstehen, zu denen z. B. Künstler gehören.

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.

Pro Arbeitnehmer darf die Gesamtermäßigung ab dem **1. November 2022 2.909,52 EUR** pro Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

Die nachstehenden Beispiele beruhen auf den ab 1. Juni 2001 geltenden Zahlen.

Beispiel 1:

Ein **Angestellter** hat in einem bestimmten Monat ein Bruttogehalt von **1.050,00 EUR**. Dieser Monat hat normalerweise 22 Leistungstage. Er wird mit 19 Tagen garantiertem Monatslohn (Code 1) und drei vom Arbeitgeber nicht bezahlten Krankheitstagen (Code 50) gemeldet.

Sein monatlicher Referenzlohn (S) beträgt **1.215,72 EUR**, d. h. 55,26 EUR (=1.050,00/19 gerundet auf zwei Dezimalstellen) multipliziert mit 22.

Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **56,41 EUR**, d. h. 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Der Ermäßigungsbetrag (P) beträgt **48,51 EUR**, d. h. 0,86 (=19/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 56,41. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bei der Lohnzahlung nicht 137,24 EUR (=13,07% von 1.050) Arbeitnehmerbeitrag abzieht, sondern 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Beispiel 2:

Ein **Arbeiter** hat in einem bestimmten Monat einen Bruttolohn von **745,00 EUR** (zu 100 %). In diesem Monat, der normalerweise 22 Leistungstage hat, hat er 15 Tage mit normaler tatsächlicher Arbeit (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2). Sein monatlicher Referenzlohn (S) beträgt **1.092,74 EUR**, d.h. 49,67 (=745,00/15) multipliziert mit 22. Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) ist **88,35 EUR** (sein Referenzlohn ist kleiner als 1.147,70 EUR). Der Ermäßigungsbetrag (P) beträgt **60,08 EUR**, d.h. 0,68 (=15/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 88,35. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bei der Auszahlung des Gehalts nicht 105,16 EUR, d. h. 13,07 % von 804,60 (= 745 + 8 %) Arbeitnehmerbeitrag, sondern 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08) einbehält.

Zu erledigende Formalitäten

In der technischen Bibliothek (techlib) finden Sie auch ein Programm (Makro) zum Herunterladen, mit dem Sie diese Ermäßigung berechnen können.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge Arbeitsbonus

Die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Arbeitsbonus wird im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Arbeitsbonus	siehe oben	Vollständige Dauer der Beschäftigung	0001	/	Ja

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Ermäßigungen ist in der TechLib verfügbar.

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung

Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden (siehe „Arbeitsbonus“ (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html)).

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 **1. Juli 2022**):

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: **3.391,63 EUR**;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: **4.973,81 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.

Der Ermäßigungsbetrag wird anteilig in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat berechnet, ist aber nicht mit dem Sportbonus (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/workers_reductions/sports_bonus.html) kumulierbar:

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 nach der Leistung des Arbeitnehmers im jeweiligen Monat berechnet:

Vollzeitarbeitnehmer

mit **vollständiger** Leistung: **P = 133,33 EUR**

mit **unvollständiger** Leistung: **P= (J/D) x 133,33 EUR**

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

P= (H/U) x 133,33 EUR

Es gelten die gleichen Abkürzungen, Definitionen und Modalitäten wie für den Arbeitsbonus.

Bei Vollzeitbeschäftigten, die während des Monats in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, müssen Sie alle Leistungen nur für die Zwecke dieser Ermäßigung in eines der beiden Systeme umwandeln.

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).

Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wird, kann nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierung“ bekommen. Der Arbeitnehmer kann jedoch jederzeit eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierung“ anfordern, wenn er während der Gültigkeitsdauer den Arbeitgeber wechselt. Die RVA liefert dem LSS die erforderlichen Daten zur Identifizierung des Arbeitnehmers und zur Gültigkeitsdauer der Karte.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge Umstrukturierung

Die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Umstrukturierung wird im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
------------	-----------	-------	-----------------------------	----------------------------------	-----------------------------------

Umstrukturierung	133,33 € / Monat	maximal 3 Quartale	601	/	ja
------------------	------------------	--------------------	-----	---	----

Der Arbeitnehmerbeitrag „Umstrukturierung“ kann zusätzlich zum Arbeitsbonus gewährt werden.

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Ermäßigungen ist in der TechLib verfügbar.

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge - Sportbonus

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um **entlohnte Sportler** und **professionelle Radrennfahrer**. Das Gesetz definiert

- Entlohnter Sportler: „Die Person, die sich in Anwendung des Gesetzes vom 24. Februar 1978 über entlohnte Sportler oder des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge verpflichtet, unter der Verantwortung einer anderen Person gegen Entgelt einen Sportwettbewerb oder eine Sportveranstaltung vorzubereiten oder daran teilzunehmen“.
- Professioneller Radrennfahrer: „Inhaber einer vom Königlichen Belgischen Radsportverband ausgestellten Lizenz als „Elite-Radrennfahrer mit Vertrag““.

Es handelt sich um die Arbeitnehmer des privaten und des öffentlichen Sektors, die zumindest den folgenden Regelungen unterliegen

Dies bedeutet, dass in einigen Fällen der Sportbonus angewandt werden kann, nicht aber der Arbeitsbonus.

- Krankheit und Invalidität - Gesundheitspflege
- Krankheit und Invalidität - Entschädigungen
- Arbeitslosigkeit

Das heißt, dass in einigen Fällen der Sportbonus angewandt werden kann, nicht aber der Arbeitsbonus.

Die Ermäßigung gilt nicht für die Arbeitnehmerbeiträge von **Trainern** und **Schiedsrichtern**, die dem Gesetz vom 24. Februar 1978 unterliegen, oder in Ausführung eines Arbeitsvertrags. Sie wurden auch nicht vor dem 1. Januar 2022 auf der Grundlage eines Pauschalbetrags berechnet. Die Beiträge werden wie bisher auf der Grundlage ihrer Reallöhne berechnet.

Betrag der Ermäßigung

Der Sportbonus umfasst 2 Teile:

- einen **monatlichen Pauschalbetrag**, anteilig entsprechend den Leistungen wie dem Arbeitsbonus (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html)
 - ab dem Jahr, in dem sie >= 19 Jahre alt werden: **281,73 EUR**
 - für die jüngeren Sportler: **137,81 EUR**
- **60 % des Restsaldos** der Arbeitnehmerbeiträge nach Anwendung des Pauschalbetrags und nach Anwendung eines eventuellen Arbeitsbonus.

Der Sportbonus kann auf den Arbeitsbonus aufgeschlagen werden, ist aber nicht mit der Arbeitnehmerbeitragsermäßigung Umstrukturierung (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/workers_reductions/contributionreduction_restructuring.html) kumulierbar.

Die Summe aus Arbeits- und Sportbonus darf die fälligen persönlichen Sozialversicherungsbeiträge nicht übersteigen. Überschreitet die Summe der Ermäßigungen die geschuldeten persönlichen Beiträge, wird zunächst der Sportbonus begrenzt.

Ab 1/2022 wird die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Sportbonus im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Sportbonus	Monatliche Pauschale (anteilig) + 60 % auf den Restbetrag der persönlichen Beiträge nach eventueller Anwendung des Arbeitsbonus und der Pauschale	Vollständige Dauer der Beschäftigung	0610	/	Ja

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Ermäßigungen ist in der TechLib verfügbar.

Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags Pensionierte im Pflegesektor - Maßnahme im Pflegesektor

Betroffene Arbeitnehmer

Dabei handelt es sich um Beschäftigte des privaten und des öffentlichen Sektors, die im Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 31. Dezember 2022 als **Pensionierte Leistungen im Pflegesektor** erbringen.

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

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

Einrichtungen und Dienste mit folgenden NACE-Codes:

- 86101 - Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern
- 86102 - Geriatrische Krankenhäuser
- 86103 - Spezialisierte Krankenhäuser
- 86104 - Psychiatrische Krankenhäuser
- 86109 - Sonstige Krankenhaustätigkeiten
- 86210 - Arztpraxen für Allgemeinmedizin

- 86901 - Tätigkeiten von medizinischen Labors
- 86903 - Krankenförderung
- 86904 - Tätigkeiten im Bereich der geistigen Gesundheit, mit Ausnahme von psychiatrischen Krankenhäusern und Pflegeheimen
- 86905 - Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
- 86906 - Pflgetätigkeiten
- 86909 - Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
- 87101 - Tätigkeiten von Alten- und Pflegeheimen
- 87109 - Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
- 87201 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Minderjähriger
- 87202 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Erwachsener
- 87203 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen
- 87204 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Drogen- und Alkoholsüchtigen
- 87205 - Tätigkeiten im Bereich des beschützten Wohnens für Personen mit psychiatrischen Problemen
- 87209 - Sonstige stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen und von Drogen- und Alkoholabhängigen
- 87301 - Tätigkeiten von Altenheimen
- 87302 - Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen
- 87303 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger mit körperlicher Behinderung
- 87304 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Erwachsener mit körperlicher Behinderung
- 87309 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und körperlich Behinderter
- 87901 - Jugendhilfe mit Unterbringung
- 87902 - Allgemeine Sozialdienste mit Unterbringung
- 87909 - Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime)
- 88101 - Tätigkeiten der Betreuung von Familien und älteren Menschen, mit Ausnahme von häuslicher Pflege
- 88102 - Tätigkeiten der Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen
- 88103 - Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88104 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88109 - Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Unterbringung für ältere Menschen und körperlich Behinderte
- 88911 - Tätigkeiten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
- 88912 - Tätigkeiten von Tagesmüttern
- 88919 - Sonstige Kinderbetreuung ohne Unterbringung
- 88991 - Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88992 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88993 - Ambulante Hilfe für Drogen- und Alkoholabhängige
- 88994 - Jugendhilfsdienste ohne Unterbringung
- 88996 - Allgemeine Sozialdienste ohne Unterbringung
- 88999 - Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung

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

Gilt als **Pensionierter**:

- ab dem 1. Juli 2022 ein effektiver Empfänger einer Ruhestands- oder Hinterbliebenenpension
- oder ein effektiver Empfänger einer Ruhestands- oder Hinterbliebenenpension, der das 65. Lebensjahr vor dem ersten Tag des betreffenden Monats vollendet hat.

Betrag der Ermäßigung

Die Befreiung von den persönlichen Beiträgen erfolgt nach Anwendung eines etwaigen Arbeitsbonus.

Die Befreiung gilt für alle Arbeitnehmerbeiträge, die im 3. und 4. Quartal 2022 zu zahlen sind, und zwar sowohl für die normalen Löhne als auch für die gezahlten Prämien, nur für die in diesem Zeitraum zu zahlenden Urlaubsgelder und/oder Entlassungsentschädigungen.

Zusätzliche Informationen zur DmFA - Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags Pensionierte im Pflegesektor - Maßnahme im Pflegesektor

Die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Pensionierte im Pflegesektor wird im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Pensionierte im Pflegesektor - Maßnahme im Pflegesektor	Saldo der persönlichen Beiträge nach etwaiger Anwendung des Arbeitsbonus.	Vollständige Dauer der Beschäftigung	0611	/	Ja

Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge

Gemeinnütziger Sektor

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.

Sind ausgeschlossen:

- 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 K. E. 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 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 K. E. 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 K. E. 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.

Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor („Maribel sozial“)

Betroffene Arbeitgeber

Die Maßnahme betrifft Arbeitgeber, die für ihre gemeldeten Arbeitnehmer einer der folgenden paritätischen Kommissionen angehören:

- Paritätische Kommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste (318);
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (318.01);
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Flämischen Gemeinschaft (318.02);
- Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden (319);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Flämischen Gemeinschaft (319.01);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (319.02);
- Paritätische Kommission für die beschützenden und sozialen Werkstätten (327) und die Werkstätten für angepasste Arbeit;
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden und sozialen Werkstätten und die Werkstätten für angepasste Arbeit (327.01);
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden (327.02);
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (327.03);
- Paritätische Kommission für den soziokulturellen Sektor (329);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Flämischen Gemeinschaft (329.01);
- Paritätische Unterkommission für die föderale und gemeinschaftsübergreifende soziokulturelle Organisationen (329.03);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region (329.02);
- Paritätische Kommission für die Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Umschreibung der paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen;
- Paritätische Kommission für den flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (331);
- Paritätische Kommission für den französisch- und deutschsprachigen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (332).

Der Anwendungsbereich der Maßnahme umfasst auch einige Arbeitgeber, die zum öffentlichen Sektor gehören.

Für die Arbeitgeber der provinziellen und lokalen Verwaltungen betrifft es das unter den folgenden NACE-Codes (Anlage 31 der strukturierten Anlagen Glossar) angegebene Personal (

https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI): 55202, 79901, 84115, 85207, 85520, 85591, 85592, 85601, 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86902, 86903, 86904, 86905, 86906, 86907, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88995, 88996, 88999, 90012, 90021, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 91011, 91012, 91020, 91030, 91041, 91042, 93110, 93191, 93199, 94991, 94992, 94993 en 94999.

Betroffene Arbeitnehmer

Für den Privatsektor kommen nur die Arbeitnehmer, die unter alle Regelungen fallen, für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht.

Für den privaten Sektor und für den öffentlichen Sektor DmfA muss der Arbeitgeber eine Ermäßigung für jeden Arbeitnehmer berücksichtigen, der im Quartal mindestens 50 % der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden leistet, die im betreffenden Sektor für eine Vollzeitstelle vorgesehen sind. Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn der Leistungsbruch μ (glob) des Arbeitnehmers mindestens 0,49 beträgt. Die Bestimmung von μ (glob) erfolgt auf die gleiche Weise wie bei der Berechnung der harmonisierten Ermäßigung 2004.

In Abweichung davon ist für den Sektor der beschützten Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit ein Mindestsatz von 33 % erforderlich.

Für den öffentlichen Sektor der provincialen und lokalen Verwaltungen sind die Arbeitnehmer betroffen, deren Arbeitsregelung mindestens 50 % einer Vollzeitstelle im betreffenden Sektor beträgt.

Betrag der Ermäßigung

Die Pauschale beträgt ab **1. April 2022**:

- **409,37 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste** (318.xx)
- **507,48 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste** (330.xx), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Definition der Paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen (330.03)
- **498,31 EUR** für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des **Fonds „Maribel sozial“ des öffentlichen Sektors** fallen
- **540,55 EUR** für Arbeitnehmer, die in einer **anerkannten beschützenden Werkstätte** oder einer **Werkstätte für angepasste Arbeit** beschäftigt werden (Kategorie 3 strukturelle Ermäßigung)
- **504,10 EUR** für alle **anderen** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fällt.

Frühere Pauschalen

- Ab 01. Januar 2011 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 387,83 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.
- Ab 01. Januar 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betroffenen Arbeitgebern 395,45 EUR pro anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (398,83 EUR für PK 330,00 EUR und 397,13 EUR für den öffentlichen Sektor).
- Ab 01. Januar 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betroffenen Arbeitgebern 409,37 EUR pro anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (412,75 EUR für PK 330,00 EUR und 411,05 EUR für den öffentlichen Sektor).
- Ab dem 01. April 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 447,24 EUR für PK, 330,xx, 442,83 EUR für den öffentlichen Sektor und 443,86 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.
- Ab dem 01. Januar 2018 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 468,67 EUR für PK 330,xx, 462,57 EUR für den öffentlichen Sektor und 465,29 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.
- Ab dem 01. Januar 2019 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 486,05 EUR für PK 330,xx, 478,57 EUR für den öffentlichen Sektor und 482,67 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.
- Ab dem 1. Januar 2021 beträgt die Einbehaltung 539,95 EUR für Arbeitnehmer, die in einer anerkannten beschützenden Werkstätte oder einer Werkstätte für angepasste Arbeit beschäftigt werden (Kategorie 3 strukturelle Ermäßigung)

Für die Arbeitnehmer der provincialen und lokalen Verwaltungen, die unter dem NACE-Code 88995 (beschützende und soziale Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit) aufgeführt sind, gilt weiterhin der Pauschalbetrag für den Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors.

Prüfung der Auswirkung auf zusätzliche Arbeitsplätze

Der Erlös von „Maribel sozial“ muss in zusätzliche Arbeitsstellen und eine Erhöhung des Arbeitsvolumens umgesetzt oder zur Sicherung von bedrohten Stellen aufgewendet werden. Daneben wird ein begrenzter Teil zur Finanzierung von Krankenpflegern in Notdiensten und Intensivpflegediensten verwendet.

Für genaue Informationen über die Art und Weise, wie geprüft werden wird, ob ein Arbeitgeber aus dem Privatsektor diese Bedingung erfüllt, wenden Sie sich bitte an den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (<http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/>). Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor, die an den Fonds „Maribel sozial“ des öffentlichen Sektors angeschlossen sind, finden weitere Informationen in den LSS-Anweisungen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/workpromotion_nonprofitsector/procedure_additional_employment.html).

Zu erledigende Formalitäten

Die Arbeitgeber müssen nichts in ihrer Meldung angeben. Das LSS berechnet selbst den Ermäßigungsbetrag.

Arbeitgeber, die zur Paritätischen Kommission 330 (Gesundheitseinrichtungen und -dienste), 331 (flämischer Wohlfahrts- und Gesundheitssektor) und 332 (französisch- und deutschsprachiger Wohlfahrts- und Gesundheitssektor) gehören, sind verpflichtet, beim Ausfüllen ihrer Meldung eine weitere Unterteilung zu verwenden (in diesem Fall auf der Ebene unter der Paritätischen Unterkommission).

Zulässige Kumulierungen

Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die „Maribel sozial“-Ermäßigung begründet, muss deshalb die gesamte „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung vorher um den Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, verringert werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützten Werkstätte oder einer Werkstätte für angepasste Arbeit bei der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge, die für die anderen Ermäßigungen in Betracht kommen, diese Pauschale NICHT berücksichtigt werden.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“ fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbrüchen (μ / μ [glob]) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen.

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung ist nicht kumulierbar mit den folgenden Zielgruppenermäßigungen:

- ‚langfristig Arbeitsuchende‘ oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme,
- ‚bezuschusste Vertragsbedienstete‘, ausgenommen bezuschusste Vertragsbedienstete gemäß K. E. Nr. 474,
- ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor‘,
- ‚Art. 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes‘

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung ist kumulierbar mit der Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusste Vertragsbedienstete der kommunale Verwaltungen‘ (K. E. Nr. 474), wird jedoch auf einen Lohnermäßigungsbeitrag von 5,67 % oder 6,07 % begrenzt.

Die aufgelisteten Ermäßigungen können deshalb vollständig angewandt werden, ohne vorher den „Maribel sozial“-Betrag abzuziehen. Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt und für eine Beschäftigungszeile eine der aufgelisteten Ermäßigungen angewendet wird, muss die „Maribel sozial“-Ermäßigung für keine Beschäftigungszeile dieses Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Wissenschaftliche Forschung

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) (<mailto:dirk.vandevenne@rsz.fgov.be>). Beim LSS können Sie Frau Greta Maes (<mailto:dirk.vandevenne@rsz.fgov.be>) 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.