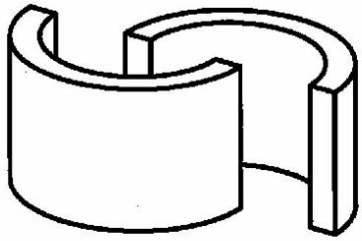
AMT FüR DIE SONDERRGELUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNG



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN ASRSV

A S R S V Quartal:2018/4

Inhalt

- Beitragsermäßigungen
  - Einleitung
  - Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen
    - Einleitung
    - Die strukturelle Ermäßigung (nur DmfA)
    - Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel
    - Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
    - Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
    - Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft
    - Junge Arbeitnehmer
    -
    -
    -
    - Mentoren
    - Umstrukturierung
    - Bezuschusstes Vertragspersonal (BVA)
    -
      -
      -
      -
      -
    - Zielgruppenermäßigung für Tageseltern
    - Zielgruppenermäßigung für Künstler
    - Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976 (nur DmfAPPL)
    - Junge Arbeitnehmer – Flandern
    - Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
  - Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge
    - Arbeitsbonus
    - Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung
  - Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge
    - Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial)
  - Andere Maßnahmen
    -
    - Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko
    - Zwischendepartementaler Haushaltsfonds (FBI)

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:

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

Papierbescheinigungen

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

Kumulierungen

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

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

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

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

Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen

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,
- einige befreite Entschädigungen, die in der DmfAPPL angegeben sind.

Es geht um die Lohncodes

- (DmfA) 1, 2, 4, 5 und 12,
- (DmfAPPL) 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 852, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951, 954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 und 993.

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.
- (DmfAPPL) eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 130 oder 132 (Entlassungsentschädigung) und auf die Beträge angegeben unter dem Lohncode 313, 317, 110, 140, 160, 2XX, 310, 311, 312, 314, 316, 319, 320, 348, 349, 350, 4XX und 5XX .

Siehe Beispiele (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html).

Für **Arbeitnehmer, für die eine Jahresendprämie durch einen Dritten** (z. B. einen Fonds für Existenzsicherheit) 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 x (13 x 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 Leistungscodes 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 x (13 x 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 Leistungscodes 1, 3, 4, 5 und 20;
  wobei **U** = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson ist.

(13 x D / J) und (13 x 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 (β_s und β_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 Betriebsschließungsfonds.

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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html).

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:** μ = X / (13 x D)
  wobei **X** = Anzahl der Arbeitsstunden und der Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscodes 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:** μ = Z / (13 x U)
  wobei **Z** = Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen (Leistungscodes 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 ist.

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 $\mu_{(glob)}$, μ, ...

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

Fester Multiplikator ß (‚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 μ (glob) <0,55, dann entspricht $ß_s$ = 1,18;
- wenn μ (glob) >= 0,55 und <0,80, dann entspricht $ß_s$ = 1,18 + ((μ (glob) - 0,55) x 0,28);
- wenn μ (glob) >= 0,80, dann entspricht $ß_s$ = 1/ μ (glob) (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

Für die Zielgruppenermäßigung (β_g):

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

ß wird nie gerundet.

Indem der Wert von β 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 $ß_s$ und $ß_g$ = 0, außer:

- für die Arbeitnehmer, die bei anerkannten beschützten Werkstätten 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 ‚bezuschusstem Vertragspersonal' oder ‚vertraglichen Ersatzkräften öffentlicher Sektor' (sowohl für die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusstes Vertragspersonal' 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-Grundlagengesetzes (DmfAPPL) beschäftigt sind.

Kombinationen

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-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 01.01.2018:

- **409,37 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste** (318.xx)
- **468,67 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)
- **462,57 EUR** für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des **Fonds Sozialer Maribel des öffentlichen Sektors** fallen
- **465,29 EUR** für alle **anderen** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Sozialen Maribel"-Anwendungsbereich fällt.

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

- ‚langfristig Arbeitsuchende' (nur für Arbeitgeber DmfA) oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme,
- ‚bezuschusstes Vertragspersonal', ausgenommen bezuschusstes Vertragspersonal gemäß KE Nr. 474 (nur DmfAPPL),
- ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor',
- ‚Art. 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes' (DmfAPPL).

Sie fallen nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Maribel. Für sie gelten deshalb die gleichen Kürzungsregeln wie für Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die nicht für die „Maribel sozial"-Ermäßigung in Betracht kommen. Für Arbeitnehmer von beschützten Werkstätten gilt eine separate Regelung. Der „Maribel sozial"-Betrag darf NIEMALS vorher abgezogen werden

Für Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber eine Zielgruppenermäßigung für das ‚bezuschusste Vertragspersonal KE Nr. 474 der lokalen Verwaltungen' (DmfAPPL) erhält, 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.

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 „bezuschusstes Vertragspersonal", „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 für ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Brüssel
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern – in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Wallonien
- 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 bezuschusstes Vertragspersonal
- Zielgruppenermäßigung vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Dienst
- Zielgruppenermäßigung Tageseltern
- Zielgruppenermäßigung Künstler
- Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die auf Basis von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt sind

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 Ersteinstellungen
- 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, VoG 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:

- die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen für VoG und Stiftungen ist möglich in ähnlichen Situationen wie jener, die für Unternehmen vorgesehen sind, die in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fallen: die juristische Person, die Begünstigter einer juristischen Umstrukturierungsoperation im Sinne der Artikel 671 bis 679 des Gesellschaftsgesetzbuchs ist (Fusion, Spaltung, Einbringung)
- die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen beim Übergang der Aktivitäten und von Personal einer natürlichen Person zu einer juristischen Person ist möglich in ähnlichen Situationen wie jener, die für Unternehmen vorgesehen sind, die in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fallen
- bei Erweiterung ist die Anwendung der Fortsetzung der Ermäßigungen auch beim Übergang der Aktivitäten und von Personal einer natürlichen Person/nichtrechtsfähigen Vereinigung zu einer natürlichen Person/nichtrechtsfähigen Vereinigung ist möglich in ähnlichen Situationen wie jener, die für Unternehmen vorgesehen sind, die in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fallen
- diese Erweiterung der Fortsetzung der Ermäßigungen gilt nicht rückwirkend und ist daher nur möglich für Umstrukturierungsoperationen, die ab 01.01.2009, dem Datum des Inkrafttretens des betreffenden Artikels des Gesetzes vom 22.12.2008 zur Festlegung sonstiger Bestimmungen, erfolgt sind.

Diese Zielgruppenermäßigungen zielen insbesondere darauf ab, dass bestimmte Zielgruppen/Arbeitnehmer (wieder) aktiv und vollständig in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Die neue Regelung soll dies in allen Fällen der Reorganisation gewährleisten, die über den Rahmen der Rechtseinheit hinausgehen. Aus pragmatischer Sicht bestätigt das LSS daher, dass der Arbeitgeber, die die Fortsetzung anwendet, erklärt, dass er sich in einer Position als Rechtsnachfolger befindet, wobei er bestätigt, dass er eventuell daran geknüpfte Verpflichtungen erfüllt:

- eine einfache Erklärung der juristischen Person/des Unternehmens und der ihm nachfolgenden juristischen Person/des ihm nachfolgenden Unternehmens, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten
- eine einfache Erklärung der natürlichen Person/des Arbeitgebers und der ihm nachfolgenden juristischen Person/des ihm nachfolgenden Arbeitgebers, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten
- eine einfache Erklärung der ursprünglichen VoG/Stiftung und der ihm/ihr nachfolgenden juristischen Person/des ihm nachfolgenden Unternehmens, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten
- eine einfache Erklärung der natürlichen Person/des Arbeitgebers/der nichtrechtsfähigen Vereinigung und der nachfolgenden natürlichen Person/des nachfolgenden Arbeitgebers, der nachfolgenden nichtrechtsfähigen Vereinigung, dass der Übergang einer der Situationen entspricht, die im Gesellschaftsgesetzbuch in den Artikeln 671 bis 679 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten.

Dieser Antrag muss mit dem Muster vorgenommen werden (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/nl/model-verklaring-voortzetting-geharmoniseerde-nl.pdf). Selbstverständlich werden diese Ermäßigungen nicht ohne Weiteres erworben, sondern es müssen einige der nachstehenden aufgelisteten Bedingungen erfüllt werden:

- 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.

Auch wird der Arbeitgeber, um diese Zielgruppenermäßigungen weiter beanspruchen zu können, für die sozialen Schulden der vorher bestehenden Rechtseinheiten solidarisch haftbar sein.

Möchte der Arbeitgeber die Ermäßigung fortsetzen, teilt er dies vorher ausdrücklich dem Kontrolldienst des LSS anhand des betreffenden Musters mit. Der Kontrolldienst wird dem Antragsteller seine Entscheidung mitteilen oder ggf. zusätzliche Dokumente anfordern. Wenn der neue Arbeitgeber die Ermäßigungen fortsetzen darf, wird der Kontrolldienst gleichfalls die Anzahl der restlichen Quartale melden, in denen der Arbeitgeber die Ermäßigung noch anwenden darf. Das LSS möchte auch darauf hinweisen, dass ein fehlerfreier und fristgerechter Antrag zur Fortsetzung bestimmter Zielgruppenermäßigungen auch Auswirkungen für die Aktivierungsunterstützungen hat, die vom LFA gewährt werden. Diese Einrichtung wird sich für die Fortsetzung der Arbeitsunterstützungen auf die Antwort des LSS basieren.

Die strukturelle Ermäßigung (nur DmfA)

Betroffene Arbeitgeber

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

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

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

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

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

Betrag der Ermäßigung

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

$P_s = R \times \mu \times ß_s$

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 **S_0** liegt und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn **W** eine festgelegte Lohngrenze **S_1** überschreitet.

Ab 2012 werden infolge einer Indexanpassung S_0 für die beschützten Werkstätten und S_1 für alle Kategorien bei jeder Erhöhung der Lohngrenzen des Arbeitsbonus angepasst. Ab 2014 wird auch S_0 für die allgemeine Kategorie und für die Kategorie „Maribel sozial“ automatisch angepasst. Die Änderung wird ab dem Quartal wirksam, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenzen erhöht werden, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab dem Quartal der Erhöhung der Lohngrenzen.

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

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

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

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

- **Kategorie**: Arbeitnehmer, die nicht zu einer der beiden folgenden Kategorien gehören und ab dem 2. Quartal 2016 die Arbeitnehmer des Théâtre Royal de la Monnaie und des Palais des Beaux-Arts, die mit einem Arbeitsvertrag angestellt sind;
- **Kategorie 2**: Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der sozialen Maribel-Maßnahme (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html) fallen, außer Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste fallen, und Beschäftigte in einer anerkannten beschützten Werkstätte;

- **Arbeitnehmer**, die in einer anerkannten beschützten Werkstätte beschäftigt werden; ab dem 2. Quartal 2016 wird unterschieden zwischen Arbeitnehmern, für die die Lohnmäßigung geschuldet wird, und Arbeitnehmern, für die keine Lohnmäßigung geschuldet wird.

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

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 $\mathbf{S_0}$ und $\mathbf{S_1}$ nach einer eventuellen Anpassung an die Lohnentwicklung, den festen Pauschalbetrag **F** und den **Neigungskoeffizienten α** und **δ**):

$R_{Kategorie\ 1}$ = 0,1280 x (9.027,00 – S); (allgemeine Kategorie)
$R_{Kategorie\ 2}$ = 49,00 + 0,2557 x (7.548,00 – S) + 0,0600 x (W – 13.249,80); (Kategorie Maribel Sozial)
$R_{Kategorie\ 3\ mit\ Lohnmäßigung}$ = 0,1280 x (9.639,00– S); (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte, Arbeitnehmer mit Lohnmäßigung)
$R_{Kategorie\ 3\ ohne\ Lohnmäßigung}$ = 260,00 + 0,1785 x (9.027,00 – S). (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte, Arbeitnehmer mit Lohnmäßigung)

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel

Was?

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

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

Berechnung und Pauschalen

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

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

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

Je nach der Zielgruppe entspricht **G** einer der folgenden Pauschalen. Die 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: nicht länger zutreffend,
- G_4 : 600,00 EUR,
- G_5 : nicht länger zutreffend,
- G_6 : 1.150,00 EUR,
- G_7 : Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen 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 Lohnermäßigungsbeitrag (DmfAPPL),
- G_{14}: 1.550,00 EUR,
- G_{15}: 1.050,00 EUR,
- G_{16}: 450,00 EUR

Regionalisierung

Im Rahmen der 6. Staatsreform wurden ab dem 3. Quartal 2014 eine Reihe von Zuständigkeiten regionalisiert, darunter der größte Teil der

derzeitigen spezifischen Zielgruppen-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 Unternehmensdatenbank nicht für das Quartal, in dem die Zielgruppenermäßigung beantragt wird, erfasst wird oder wenn in der DmfA/DmfAPPL keine gültige oder korrekte Niederlassungseinheitsnummer (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html#h22) angegeben wird.

Für die folgenden Zielgruppen bestehen föderale Zielgruppenmaßnahmen:

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

Für die folgenden Zielgruppen bestehen regionale Zielgruppenmaßnahmen:

- Ältere Arbeitnehmer
- Ältere Arbeitnehmer – Brüssel
- Ältere Arbeitnehmer – Flandern
- Ältere Arbeitnehmer - Wallonien
- Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
- Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
- Langzeitarbeitssuchende - ESW
- Arbeitnehmer Artikel 60, § 7 des Gesetzes vom 08. Juli 1976 (ÖSZH)
- Junge Arbeitnehmer
- Junge Arbeitnehmer – Flandern
- Mentoren
- Umstrukturierung
- Bezuschusstes Vertragspersonal
- Hauspersonal
- Kinderbetreuung
- Kommission

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

Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie

Wenn der Arbeitgeber einen Langzeitarbeitssuchenden einstellt, kann er unter bestimmten Bedingungen die beiden folgenden Vorteile in Anspruch nehmen:

- eine **Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge** für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- einen Anteil am Nettolohn des Arbeitnehmers über eine **Aktivierung des Arbeitslosengeldes** (Arbeitsentschädigung oder Wiedereingliederungsentschädigung), das der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Im folgenden Text werden nur die Bestimmungen bezüglich der Beitragsermäßigung behandelt; für die Gewährung der Entschädigungen ist das LFA oder das ÖSHZ zuständig.

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 Gemeinderegien, 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 Provinzialregien).

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 stellt 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 KE 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 KE 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 KE vom 09.06.1997 betreffend Berufsübergangsprogramme eingestellt werden;
- für **Flandern**: der Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusster Vertragsarbeitnehmer 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 Vertragsarbeitnehmers 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.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2017 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 (siehe Tabelle). Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Wallonien** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

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

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01.10.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Brüssel** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.10.2017 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. Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

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	1	0	-	–	–	C35	–
< 45	AKTIVA	312	18	-	5	–	C1, C20, C25, C36	3200, 7000
< 45	AKTIVA	624	36	-	9	–	C3, C4, C37	3201 6001 7001 8001
< 45	AKTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202 6002 7002 8002
< 45	AKTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203 6003 7003 8003
>= 45	AKTIVA	1	0	-	–	–	D18	–
>= 45	AKTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210 6005 7005 8005
>= 45	AKTIVA	312	18	-	21	–	D3, D20	3211 6006 7006 8006
>= 45	AKTIVA	468	27	-	21	–	D5, D6, D21	3211 6006 7006 8006
< 26	AKTIVA	1	0	–	–	–	C35	–
< 26	AKTIVA	78	4	-	–	–	C35	–
< 26	AKTIVA	156	9	-	–	–	C35	–
< 27	AKTIVA	312	18	12	–	–	C40, C41	3205 6004 7004 8004
< 30	AKTIVA	156	9	12	–	–	C42, C43	3205 6004 7004 8004
< 25 ([3])	AKTIVA VSP	312	18	-	21	–	C21, C22	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) 8007 (DmfA und DmfAPPL)

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
>= 25 und < 45 ([2])	AKTIVA VSP	624	36	-	21	–	C9, C10	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) 8007 (DmfA und DmfAPPL)
>= 45 ([3])	AKTIVA VSP	156	9	-	unbegrenzt	–	D7, D8	[3212 (DmfA)] 8210 (DmfAPPL) 8008 (DmfA und DmfAPPL)

([1]) Monat des Beschäftigungsbeginns nicht mitgeteilt

([1]) Quartal des Beschäftigungsbeginns mitgeteilt

([3]) Aktiva für die Einstellung von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal (Stadtwächter) bei den Gemeinden

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-Ermäßigungscodes berücksichtigen nicht das Recht auf eine etwaige Arbeitsunterstützung. Einige LFA-Codes gelten nur für Arbeitnehmer, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind , die ihre Meldungen über eine Dmfa für provinziale und lokale Verwaltungen durchführen.

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). Weitere Informationen über diese Maßnahme finden Sie auf der Website des LFA (http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1).

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. Weitere Informationen über diese Maßnahme finden Sie auf der Website des LFA (http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1).

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 G_1, G_2 oder G_8 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.

Aktiva Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik (PVP)

Die lokalen Verwaltungen können im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik zusätzliche Einstellungen vornehmen, wenn sie mit dem Minister des Innern eine Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarung über eine möglichst große Präsenz von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal vor Ort abschließen. Das Ziel dieser Vereinbarungen ist eine Erhöhung der lokalen Sicherheit durch eine Aufstockung der beruhigenden Präsenz entsprechend qualifizierten Personals. Diese vertraglich angestellten Arbeitnehmer, die im Rahmen des Aktiva-Plans eingestellt werden, ersetzen nach und nach die Stadtwächter mit LBA-Statut und führen einige zusätzliche Aufgaben im Rahmen der Sicherheits- und Vorbeugungspolitik durch.

Unbeschadet der Zielgruppenermäßigung, weist der **Innenminister** ab **01.01.2018** den Gemeinden als Zusatzbeitrag zu den Kosten, die sich aus der Aktivierung der Gemeinschaftswachen im Rahmen der strategischen Sicherheits- und Präventionspläne ergeben, eine **finanzielle Zulage** zu. Die Regionen, in denen die Zielgruppenermäßigung nicht abgeschafft wurde, bestimmen, inwiefern diese Zulage mit der Zielgruppenermäßigung interagiert.

Die Einstellungen zur Unterstützung der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik werden mit folgenden Schwerpunkten vorgenommen:

- die Anwesenheit und Aufsicht beim Ausgang der Schulen;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung von und in Sozialsiedlungen;
- die Anwesenheit und Aufsicht auf öffentlichen Parkplätzen für Pkw und Fahrräder;
- die Anwesenheit und Aufsicht in der Umgebung des öffentlichen Verkehrs;
- die Stärkung des Sicherheitsgefühls durch die Überwachung der Gemeindeinfrastruktur, das Engagement für Vorbeugungskampagnen oder die Sensibilisierung der Bevölkerung;
- Umweltschutz;
- die Feststellung von Verstößen, die ausschließlich durch administrative Sanktionen eingedämmt werden, in einem Bericht, der dem dafür zuständigen Beamten der Gemeinde überreicht wird.

Die lokale Verwaltung, die die Arbeitnehmer einstellen will, muss beim Minister des Innern eine Antragsakte einreichen und zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- Die lokale Verwaltung sieht eine geeignete Grundausbildung des Arbeitnehmers in Zusammenhang mit dem FÖD Inneres vor.
- Die lokale Verwaltung stellt dem Arbeitnehmer die vorschriftsmäßige Arbeitskleidung und andere Arbeitsmittel zur Verfügung.
- Der Arbeitnehmer hat mindestens die Sekundarstufe erfolgreich abgeschlossen.
- Der Arbeitnehmer legt ein Leumundszeugnis vor.
- Es wird kein statutarisches oder vertraglich angestelltes Personalmitglied ersetzt, es sei denn, der vertraglich angestellte Arbeitnehmer wurde im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik eingestellt.

Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende wird für Arbeitnehmer gewährt, die sich im Besitz einer gültigen Arbeitskarte befinden und zugleich die in der Tabelle angegebenen Bedingungen erfüllen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Wallonien** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan Vorbeugung und Sicherheit“ angewandt werden.
Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor dem 01.07.2017 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. Die Übergangsmaßnahmen enden am **01. Januar 2018**.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01.01.2018** hat der Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Beschäftigung in der **Region Brüssel-Hauptstadt** eingestellt werden, keinen Anspruch mehr auf die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan Vorbeugung und Sicherheit“.

Es gibt **keine Übergangsmaßnahmen.**

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2018** hat der Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Beschäftigung **im deutschsprachigen Landesteil** eingestellt werden, keinen Anspruch mehr auf die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan Vorbeugung und Sicherheit“.

Es gibt **keine Übergangsmaßnahmen**.

Zu erledigende Formalitäten

Arbeitssuchende, die den Bedingungen für diese Zielgruppenermäßigung entsprechen, können beim zuständigen regionalen Amt des LFA eine **Arbeitskarte** als Beleg für diese Eigenschaft erhalten.

Wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Arbeitskarte verfügt, kann 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.

Die Arbeitskarte muss beim regionalen Amt des LFA spätestens am 30. Tag nach Dienstantritt beantragt werden. Wenn der Arbeitgeber diese Frist von 30 Tagen nicht einhält, wird die Periode der Beitragsermäßigung um eine Periode verkürzt, die bei Dienstantritt des betreffenden Arbeitnehmers beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte verspätet beantragt wurde.

Die Arbeitskarte muss innerhalb derselben Frist für die Einstellungen beantragt werden, die am Ende einer der obigen Perioden erfolgen, für die die Eigenschaft des Arbeitssuchenden zum Zeitpunkt der Einstellung nicht erforderlich ist.

Wenn die Arbeitskarte per Post beantragt wird, wird das Datum des Poststempels als Datum der Einreichung betrachtet.

Die Arbeitskarte trägt als Gültigkeitsdatum:

- das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird, wenn der Arbeitssuchende noch nicht eingestellt ist;
- das Datum des Dienstantritts, wenn der Arbeitssuchende bereits eingestellt ist.

Die Arbeitskarte ist sechs Monate lang für jeden Dienstantritt gültig, der innerhalb der Gültigkeitsperiode erfolgt. Wenn eine neue Arbeitskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Arbeitskarte beantragt wird, wird eine Arbeitskarte mit derselben Gültigkeitsdauer wie die der vorigen Arbeitskarte ausgestellt.

Die Arbeitskarte kann um jeweils sechs Monate verlängert werden, sofern der Arbeitssuchende nachweist, dass er am Datum der Einreichung

eines neuen Antrags oder am Datum des Dienstantritts wieder den Anforderungen entspricht.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem **01.01.2018** stellt die FOREM keine Arbeitskarten mehr für Arbeitnehmer aus der **Wallonischen Region** aus.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem **01. Oktober 2017** stellt Actiris keine Arbeitskarten mehr für Arbeitnehmer aus der **Region Brüssel-Hauptstadt** aus.

Flämische Region:

Ab **01.01.2017** stellt das LFA für Arbeitnehmer aus der **Flämischen Region** für eine Beschäftigung in Flandern keine Arbeitskarten mehr aus.

Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme

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

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft

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

Flämische Region:

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

Am 01.09.2016 wird die Zielgruppenermäßigung für **Flandern** abgeschafft.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

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

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

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

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.07.2017 ihren Dienst antraten, die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Die Übergangsmaßnahme gilt auch für die Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni 2017 eingestellt wurden, als der Beschuss zur Zuweisung oder Erneuerung des Umstrukturierungsprogramms vor dem 01. Juli 2017 oder nach dem 30. Juni 2017 gefasst wurde, aber nur, wenn der ursprüngliche Antrag vor dem 01. Juli 2017 bei der zuständigen Behörde eingereicht wurde.

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

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

        - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
        - ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung (Eingliederungsentschädigung) erhält;
    - die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
        - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
        - ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate Arbeitslosengeld erhält.

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

Folgende Arbeitnehmer kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

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

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen für Arbeitnehmer der

- Kategorie 1°: 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 darauf folgenden Quartalen;
- Kategorie 3°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4folgenden Quartalen und danach G_2 für 8 Quartale;
- Kategorie 4°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 12 darauf folgenden Quartalen;

Zu erledigende Formalitäten

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

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

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

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

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

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung
Arbeitnehmer unter 45 Jahren[1] (12 Monate) oder Arbeitnehmer unter 25 Jahren[1] und mit geringer Qualifikation (9 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	3220	/	/	optional
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer unter 45 Jahren[1] (24 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + 8 Quartale	3221	/	/	optional
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre[1] (12 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	3230	/	/	optional
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre[1] (24 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + 12 Quartale	3231	/	/	optional

[1] Alter am Tag der Einstellung

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

Wallonische Region

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

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

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

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung
Arbeitnehmer unter 45 Jahren[1] (12 Monate) oder Arbeitnehmer unter 25 Jahren[1] und mit geringer Qualifikation (9 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	8009	/	/	optional
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer unter 45 Jahren[1] (24 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + 8 Quartale	8010	/	/	optional
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre[1] (12 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + 4 Quartale	8011	/	/	optional
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale				
Arbeitnehmer wenigstens 45 Jahre[1] (24 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + 12 Quartale	8012	/	/	optional

[1] Alter am Tag der Einstellung

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

Integrationsentschädigung

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

Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft

Dieses Kapitel betrifft die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

Betroffene Arbeitgeber

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

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

- 1° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
  - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
  - mindestens 312 Tage in einer Sechstagewochenregelung 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 Sechstagewochenregelung 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 Sechstagewochenregelung 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 Sechstagewochenregelung 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 Sechstagewochenregelung 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 Sechstagewochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
  - kein Abitur gemacht hat.

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

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

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

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

- für **Flandern**: der Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusster Vertragsarbeitnehmer 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 Vertragsarbeitnehmers erhalten hat, erneut einstellt.

Betrag der Ermäßigung

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

- Kategorie 1° und 4°: G_1 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°: G_1 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°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den darauf folgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeitgeber diese Ermäßigung bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten

nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt, gilt die Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung G_1 und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

Zu erledigende Formalitäten

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

Um für die Ermäßigung in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer (oder der Arbeitgeber, wenn es die Aktivierung einer Leistung seitens eines ÖSHZ betrifft) eine Wiedereingliederungsunterstützung im Rahmen der Eingliederungssozialwirtschaft erhalten. Seinem Antrag auf eine Wiedereingliederungsunterstützung legt der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber das obige Attest bei.

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

Junge Arbeitnehmer

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

- Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, geringer Qualifikation und sehr geringer Qualifikation.
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Betroffene Arbeitgeber

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

Zu dieser Gruppe gehören Jugendliche (bis einschließlich des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden), die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind und deren Arbeitskarte bescheinigt, dass sie die Bedingungen erfüllen, die den Anspruch verleihen. Mit **Erstbeschäftigungsabkommen**ist jeder Vertrag gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Arten aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen wird:

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

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

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

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

Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

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

Flandern:

Ab dem **01.07.2016** kann für Arbeitnehmer, die in **Flandern** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer' angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern'. Für die jungen Arbeitnehmer, die vor diesem Datum bereits im Dienst waren, sind Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

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

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

Region Brüssel-Hauptstadt:

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

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.10.2017 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. Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

Betrag der Ermäßigung

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

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

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

- Für alle **jungen Arbeitnehmer mit mittlerer Qualifikation**:
  - **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 3 darauf folgenden Quartalen
  - **G_2** während der 8 darauf folgenden Quartale. Mit Ausnahme von behinderten Jugendlichen gilt für diese Jugendlichen auch die Voraussetzung, dass sie seit mindestens 156 Tagen - gerechnet in der 6-Tagesregelung während des Monats der Einstellung und den 9 vorausgegangenen Kalendermonaten - arbeitslos sein müssen.
- Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation**:
  - **G_8** für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale
  - **G_2** während der 4 darauf folgenden Quartale.
- Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation**:
  - **G_8** für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauf folgenden Quartale;
  - **G_2** während der 4 darauf folgenden Quartale.
- Für jeden behinderten Arbeitnehmer oder ausländischen Arbeitnehmer, die **junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation** sind
  - **G_8** für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauf folgenden Quartale;
  - **G_2** für die 4 darauf folgenden Quartale.

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

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

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

- Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation**, den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt:
  - **G_1** für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale
  - **G_2** für die darauf folgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).

- Für **jeden jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation**, den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt
  - G_1 für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgenden Quartale
  - G_2 für die darauf folgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).
- Für jeden **behinderten Arbeitnehmer** oder **ausländischen Arbeitnehmer**, die **junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation** sind
  - G_1 den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgenden Quartale
  - G_2 für die darauf folgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).

Das LFA bescheinigt, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

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

Betrag Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Eine Ermäßigungspauschale G_1 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.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem **1.1.2018** stellt FOREM keine Arbeitskarten mehr für junge Arbeitnehmer aus der **Wallonischen Region** aus.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem **01. Oktober 2017**stellt Actiris keine Arbeitskarten für junge Arbeitnehmer aus der **Region Brüssel-Hauptstadt** aus.

Flämische Region:

Ab **01.07.2016** stellt das LFA Jugendlichen für eine Beschäftigung in **Flandern** keine Arbeitskarten mehr aus.

Auf der Arbeitskarte wird angegeben, ob der betreffende Jugendliche bei der Berechnung der Jungarbeitnehmerverpflichtung doppelt gezählt wird (siehe Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im laufenden Quartal). Darüber hinaus bescheinigt die Arbeitskarte auch, ob es sich um einen Jugendlichen mit Sekundarabschluss, einen gering qualifizierten oder einen sehr gering qualifizierten Jugendlichen handelt.

Die Beantragung der Erstbeschäftigung wird für unzulässig erklärt, wenn sie zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der Jugendliche noch eine schulische Ausbildung mit einem vollständigen Lehrplan im Tagesunterricht absolviert.

Wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt seines Dienstantritts nicht über eine gültige Arbeitskarte verfügt, kann 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 der Sozialen Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben werden.

Der Antrag auf Erhalt einer Erstbeschäftigungskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro erfolgen. Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass die Periode, während der eine Ermäßigung gewährt werden kann, um eine Periode verkürzt wird, die bei Dienstantritt beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte verspätet beantragt wurde.

Die Erstbeschäftigungskarte trägt als Gültigkeitsdatum den 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum eingestellt wird. Ansonsten ist dies das Dienstantrittsdatum. Wenn er den Dienst noch nicht angetreten hat, ist es das Datum, an dem der Antrag eingereicht wird.

Die Erstbeschäftigungskarte ist maximal 6 Monate gültig (allerdings begrenzt auf den Tag vor seinem 26. Geburtstag) und darf für jeden Dienstantritt in der Gültigkeitsperiode benutzt werden. Die Gültigkeitsdauer kann mit der gleichen Periode verlängert werden, wenn der Jugendliche noch den Voraussetzungen entspricht.

Der Arbeitgeber des Jugendlichen, der im Laufe des Kalenderjahres des Dienstantritts das **Alter von 19 Jahren nicht erreicht** und deshalb keine Arbeitskarte vorlegen muss, muss spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, eine Arbeitskarte beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro beantragen, wenn er Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für gering qualifizierte Jugendliche erheben will. Bei seinem Antrag gibt er Folgendes an:

- die Identität des Arbeitgebers
- die Identität des Arbeitnehmers
- den Wohnort des Arbeitnehmers
- die INSS-Nummer des Arbeitnehmers
- das Einstellungsdatum.

Jeder verspätete Antrag hat zur Folge, dass die Periode, während der eine Ermäßigung gewährt werden kann, um eine Periode verkürzt wird, die am 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, beginnt und am letzten Tag des Quartals endet, in dem die Arbeitskarte verspätet beantragt wurde.

Der Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung wird automatisch verlängert, wenn er nach Ablauf seines Vertrags bei demselben Arbeitgeber **anschließend** den Dienst antritt. Ein neuer Antrag für eine Arbeitskarte ist in diesem Fall nicht nötig. Um aber bei einer **unterbrochenen** Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber Recht auf die Zielgruppenermäßigung für junge, gering qualifizierte Arbeitnehmer zu haben, muss er erneut eine Arbeitskarte beantragen, die bescheinigt, dass er den Bedingungen noch entspricht.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung leitet die Daten bezüglich der Arbeitskarten elektronisch an das LSS weiter.

Das **Erstbeschäftigungsabkommen** muss nicht mehr gemäß einem festgelegten Modell erfolgen. Jeder Arbeitsvertrag, der nach den Bestimmungen eines Erstbeschäftigungsabkommens abgeschlossen wurde (mindestens halbzeitlich 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.

Mentoren

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

Betroffene Arbeitgeber

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

- Lehrlinge oder Lehrer aus dem vollzeitlichen technischen und beruflichen Sekundarunterricht oder dem Teilzeitunterricht;
- Arbeitssuchende unter 26 Jahren, die eine Berufsausbildung besuchen, im Sinne von Artikel 27, des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 über die Regelung der Arbeitslosigkeit (u. a. IBU);
- Arbeitssuchende in einem Eingliederungspraktikum;

- unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer des Erwachsenenunterrichts;
- unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer, die eine von der zuständigen Gemeinschaft anerkannte Ausbildung besuchen, im Rahmen der Verträge, die mit den Unterrichts- oder Ausbildungseinrichtungen oder der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung abgeschlossen werden.

Deutschsprachigen Gemeinschaft

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

Um als Mentor betrachtet zu werden, muss der Arbeitnehmer

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

Wallonische Region (außer der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Durch das Dekret vom **20.07.2016** zur Änderung der verschiedenen Gesetzgebungen in Verbindung mit der alternierenden Ausbildung wird diese Beitragsermäßigung mit Wirkung vom 01.09.2016 für Arbeitnehmer, die in Wallonien 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 **01.07.2018** 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:
        - (Anzahl Jugendliche oder Lehrkräfte)/5, auf die größere Einheit aufgerundet
        - (Anzahl Stunden Besuch der Ausbildung)/400, auf die kleinere Einheit abgerundet. Dauert der Vertrag kein ganzes Jahr, wird die (Anzahl Quartale) x 100 als Teiler betrachtet.

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

Zu erledigende Formalitäten

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

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

- eine Kopie des Vertrags (falls erforderlich)
- eine Liste der von ihm beschäftigten Mentoren

- für jeden Mentor den Nachweis über die minimale praktische Erfahrung
- für jeden Mentor eine Kopie des Mentor-Zeugnisses

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

Flandern:

Departement Werk en Sociale Economie
Mentorkorting
Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brüssel
02 553 10 75
mentorkorting@vlaanderen.be
http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepvermindering-voor-mentors

Brüssel:

Actiris – Siège central
Réduction Groupe-Cible pour Tuteurs
Bd Anspach, 65, 1000 Bruxelles
tuteur@actiris.be (Fr)
mentor@actiris.be (Nl)
http://www.actiris.be/emp/tabid/923/language/fr-BE/Reduction-groupe-cible-pour-tuteurs.aspx

Wallonien

FOREM
Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
071 23 95 80
tuteurs@forem.be
https://www.leforem.be/contact/conseil-entreprises/conseillers-reduction-tuteurs.html

Deutschsprachiger Landesteil

IAWM
Eric Schifflers
Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen
087 30.68.80
http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/

Zusätzliche Informationen DmfAPPL – Meldung der Ermäßigungen für Mentoren

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

- **101 Typ 0** für einfache Handarbeiter
- **201 Typ 0** für gewöhnliche Angestellte
- **601 Typ 0** für endgültig ernannte Bedienstete.
  Eine spezifische Zielgruppenermäßigung muss auf dem Niveau der Beschäftigung mit den folgenden Angaben angegeben werden

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

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

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

Umstrukturierung

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

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

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

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

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

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

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

Betroffene Arbeitgeber

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

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

Deutschsprachige Gemeinschaft:

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

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

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

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.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2017 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. Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

Ab dem 01. Oktober 2017 sind die Lohngrenzen für die Übergangsbestimmungen absolut festgelegt auf:

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

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

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

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

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

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

- 13.942,47 EUR, falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist.

Diese Grenze wird bei der Anpassung der Lohngrenze des Arbeitsbonus ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenze erhöht wird, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab diesem Quartal, angepasst:

- die Lohngrenze entspricht 14.221,32 EUR **ab dem 01. Oktober 2018.**

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01.10.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Brüssel eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.10.2017 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. Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

Ab dem 01. Oktober 2017 sind die Lohngrenzen für die Übergangsbestimmungen 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 darauf folgenden Quartale, wenn der Arbeitnehmer am Tag des Dienstantritts jünger als 45 Jahre ist;
- G_1 während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale sowie danach eine Ermäßigung G_2 während der 16 Quartale für seinen Arbeitnehmer, der am Tag des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt ist;

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

Zu erledigende Formalitäten

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

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

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

Region Brüssel-Hauptstadt:

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

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

Flämische Region:

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

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

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem **01. Juli 2017** stellt FOREM keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierungen‘ mehr aus.

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

Bezuschusstes Vertragspersonal (BVA)

Bezuschusstes Vertragspersonal (= BVA) sind Arbeitnehmer und Angestellte, deren Lohn- und/oder Gehaltskosten durch eine Prämie der regionalen Verwaltung gedeckt werden.

Arbeitgeber können einen bezuschussten vertraglichen Arbeitnehmer auf der folgenden Grundlage einstellen:

- das System des bezuschussten Vertragspersonals bei den lokalen Verwaltungen, das durch das Programmgesetz vom 30.12.1988 eingeführt wurde;
- die Regelung des bezuschussten Vertragspersonals in den lokalen Verwaltungen, die durch den Königlichen Erlass Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal (BVA) bei gewissen lokalen Verwaltungen eingeführt wurde (nur DmfAPPL).

Arbeitgebern, die bezuschusstes Vertragspersonal unter bestimmten Bedingungen einstellen, wird unter bestimmten Bedingungen eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit dieser Arbeitnehmer gewährt. Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung für die Beschäftigung von BVA als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

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

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

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

Deutschsprachige Gemeinschaft:

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

Es gibt **keine Übergangsmaßnahmen**.

Die Meldung für die ‚bezuschussten Vertragsarbeitnehmer‘ bleibt unverändert. Dass die ‚Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsarbeitnehmer‘ nicht länger angewandt werden kann, hat darauf keinen Einfluss.

Flämische Region:

Es wird kein bezuschusstes Vertragspersonal, das durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist, in der **Flämischen Region** beschäftigt. Die Zielgruppenermäßigung kann an dem **ersten Quartal 2017** in der DmfAPPL-Meldung nicht mehr angewendet werden.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_7}$ wird BVA während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Da diese Ermäßigung von allen Arbeitgebergrundbeiträgen befreit, darf sie auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Für Arbeitnehmer, die ihre Meldung über die DmfAPPL einreichen, wird eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_{13}}$ für BVA während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Sie darf auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Einreichen eines Antrags auf Anstellung von BVA

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

1) öffentliche Verwaltungen des föderalen Staats

Für den Prämienantrag
FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Dienst Bezuschusste Vertragsarbeitnehmer
Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel

Für die Auszahlung der Prämie
Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung
Keizerslaan 7 te 1000 Brüssel.

2) Öffentliche Verwaltungen der Flämischen Gemeinschaft

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

Für die Auszahlung der Prämie
Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung
Keizerslaan 11, 1000 Brüssel.

3) Öffentliche Verwaltungen der Wallonischen Region

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

Für die Auszahlung der Prämie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Öffentliche Verwaltungen der Region Brüssel-Hauptstadt

Für die Beantragung und Bezahlung der Prämie
Brüsseler regionales Amt für Arbeitsbeschaffung
Anspachlaan 65 in 1000 Brüssel.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zielgruppenermäßigung für Tageseltern

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

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

Betrag der Ermäßigung

Die Zielgruppenermäßigung **G_{11}** wird Tageseltern während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL – Meldung der Ermäßigung für Tageseltern

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

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

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

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

Zielgruppenermäßigung für Künstler

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

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

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

Betrag der Ermäßigung

Eine Ermäßigung **G_{12}** wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Die Zielgruppenermäßigung **P_g** darf für einen Künstler nie mehr als 517,00 EUR pro Quartal und Beschäftigungzeile 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 DmfAPPL – Meldung der Ermäßigung für Künstler

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

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

Die Zielgruppenermäßigung Künstler kann mit der Sozialen Maribel kumuliert werden.

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

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

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

Betroffene Arbeitgeber

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

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

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

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

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

Ausgeschlossen sind:

- das bezuschusste Personal;
- im Rahmen des zwischendepartementalen 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.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2017 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. Die Ermäßigung läuft endgültig am 31.12.2018 ab.

Betrag der Ermäßigung

Das ÖSHZ hat Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung **G_7** während der gesamten Dauer der Beschäftigung. Da diese Ermäßigung von allen Arbeitgebergrundbeiträgen befreit, darf sie auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Zu erledigende Formalitäten

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

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

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

Junge Arbeitnehmer – Flandern

Ab 01.07.2016 führt Flandern eine neue Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer **als Ersatz** für die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation, geringer Qualifikation und mittlerer Qualifikation und junge Arbeitnehmer unter 19 Jahren ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die **in einer Niederlassungseinheit in Flandern tätig sind oder von ihr abhängig sind**.

Es handelt sich dabei um 2 außerordentliche Ermäßigungen:

- - Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit mittlerer Qualifikation und gering Qualifizierte
- - Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Lehrlinge alternierendes Lernen und junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit mit einem Teilzeitarbeitsvertrag.

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 Jungarbeitnehmerverpflichtung 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 Jungarbeitnehmerverpflichtung bestehen.

Betroffene Arbeitnehmer

Zielgruppenermäßigung - alternierende Ausbildungen

- Für Einstellungen ab 01.07.2016.
- Es handelt sich um
  - **Lehrlinge alternierendes Lernen** 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 (https://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/jongeren-een-alternerende-opleiding/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** 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 Lehrlinge – alternierendes Lernen und junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit mit einem Teilzeitarbeitsvertrag

- Der junge Arbeitnehmer eröffnet während seiner Beschäftigung im System des alternierenden Lernens und der alternierenden Ausbildung das Recht auf eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ (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 geringe und mittlere Qualifikation

- Gering qualifizierte Jugendliche eröffnet das Recht auf eine Ermäßigung $\mathbf{G_6}$ (1.150,00 EUR) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- Jugendliche mit mittlerer Qualifikation eröffnen das Recht auf eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- 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.

Übergangsmaßnahmen

- Ermäßigungen für Einstellungen vor dem 01.07.2016 im System der Jugendlichen mit sehr geringer, geringer und mittlerer Qualifikation und unter 19-Jährigen gelten bei ununterbrochener Beschäftigung weiter bis spätestens am 31.12.2018.
- Ab 01.07.2016 gelten auch für die Übergangsmaßnahmen die neuen flämischen Ermäßigungscodes und dürfen die alten Codes für eine Beschäftigung in Flandern nicht mehr verwendet werden.
- Der Übergang vom alten System für weniger als 19 Jahre alte Jugendliche zum System der Jugendlichen mit geringer und mittlerer Qualifikation wird bei der Anwendung der Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer als Neueinstellung betrachtet. Es gelten die neuen flämischen Regeln (Ermäßigung alternierendes Lernen oder alternierende Ausbildung, geringe oder mittlere Qualifikation mit Erstellen eines Portfolios beim VDAB).
- Die anschließende Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber nach einer Beschäftigung 1bis alternierendes Lernen ab 01.07.2016 wird ebenfalls als Neueinstellung betrachtet.
- Eine Wiederbeschäftigung nach dem 01.07.2016 beim gleichen Arbeitgeber nach einer Unterbrechung gilt für die Anwendung der neuen flämischen Ermäßigung als Neueinstellung, auch wenn sie ohne 4 zurückliegende Quartale erfolgt.
- Für die Übergangsmaßnahmen wird die Jungarbeitnehmerverpflichtung nicht mehr berücksichtigt.

Zu erledigende Formalitäten

- Der Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation sowie der junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit muss beim VDAB eine elektronische Akte (Portfolio (https://www.vdab.be/mijnloopbaan)) erstellen.
- Das Erstellen der elektronischen Akte beim VDAB ist unabhängig vom Wohnsitz des Jugendlichen obligatorisch.
- Die Jungarbeitnehmerverpflichtung bleibt auf föderaler Ebene bestehen, die Angaben müssen daher weiterhin in die DmfA eingetragen werden (wie z. B. ‚behindert‘ oder ‚ausländischer Herkunft‘, wie dies festgelegt ist im diesbezüglichen Gesetz vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung, Art. 23).

- Die Erfüllung der Jungarbeitnehmerverpflichtung ist keine Voraussetzung mehr für die flämische Zielgruppenermäßigung, kann aber Gegenstand einer eventuellen Sanktion durch den FÖD BASK sein.
- Wenn der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung Jugendliche für die Beschäftigung in einer anderen Region beantragt, ist nach wie vor die Jungarbeitnehmerverpflichtung für ganz Belgien (föderal) zu erfüllen.
- Für Flandern stellt das LFA keine Bescheinigung mehr aus, für eine eventuelle Beschäftigung in einer anderen Region aber schon.

Weitere Informationen

Zusätzliche Informationen finden Sie auf der Website von Flandern (Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft): http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL – 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 Anspruch [1]	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Bescheinigung ausgestellt durch
Ab 01.01.2017 in Beschäftigung								
Jugendliche mit alternierender Ausbildung, die nicht in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen.	G1 (1000€)	Von der Ausbildung betroffene Quartale	6311	/	/	optional	nein	VDAB
Ab 01.07.2016 in Beschäftigung								
Jugendliche mit geringer Qualifikation	G6 (1150 €)	Quartal der Einstellung [2] + die 7 folgenden Quartale	6300	/	ja	optional	ja	VDAB
Jugendliche mit mittlerer Qualifikation	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung [2] + die 7 folgenden Quartale	6301	/	ja	optional	ja	VDAB
Jugendliche Lehrlinge / alternierende Ausbildung	G1 (1000€)	Von der Ausbildung betroffene Quartale	6310	/	/	optional	ja	/
Vor 01.07.2016 in Beschäftigung								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G8 (1500€)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale [3]	6030	/	ja	optional	ja	LFA / FOREM
	G2 (400€)	4 darauffolgende Quartale [3]						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen 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 [3]	6031	/	ja	optional	ja	LFA/FOREM
	G2 (400€)	4 darauffolgende Quartale [3]						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und mittlerer Qualifikation	G1 (1000€)	Quartal der Einstellung + die 3 folgenden Quartale [3]	6032	/	ja	optional	ja	LFA/FOREM
	G2 (400€)	8 darauffolgende Quartale [3]						
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1000€)	Alle betroffenen Quartale	6033	/	/	optional	nein	/

[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
- für die Ermäßigungen 6030, 6031 oder 6032: Datum der allerersten Beschäftigung beim Arbeitgeber, sogar vor 18 Jahren

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

[3] Beschränkt bis zum Quartal, in dem sie 26 Jahre alt werden, und spätestens bis zum 31.12.2018

In der DmfAPPL werden die Ermäßigungen 6030, 6031, 6032, 6033, 6300, 6301, 6310 und 6311 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor

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

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung **G_7** 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 provinzialen und lokalen Verwaltungen muss dem föderalen Minister und dem föderalen Staatssekretär, der für Beamtenangelegenheiten zuständig ist, einen 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 DmfAPPL Meldung von Ersatzkräften für Arbeitnehmer, die die Viertagewoche wählen

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

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

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

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

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

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

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

Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge

Arbeitsbonus

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

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

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

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

Praktische Anwendung der Ermäßigung

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

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

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

Berechnung der Ermäßigung

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

1. - Zunächst wird der **Referenzmonatslohn** des Arbeitnehmers bestimmt.

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

1. - Bestimmung des Referenzmonatslohns (S)

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

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

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

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

a) Definitionen und Formeln

Vollzeitarbeitnehmer

mit **vollen** Leistungen:
S = W

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

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

mit **unvollständigen** Leistungen:
S = (W/J) x 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) x U

Wobei:

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

Diese Berechnung gilt für:

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

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

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

b) Hinweise

- Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit

verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird S pauschalmäßig um 80,57 EUR pro Quartal verringert. Es betrifft Arbeitnehmer, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kommen.

- Für 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.

2. - Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R)

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

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

Angestellte (*)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
≤ **1.641,62** > **1.641,62** und ≤ **2.560,57** > **2.560,57**	**201,62** **201,62** - (**0,2194** x (S - **1.641,62**)) **0,00**

Arbeiter (**)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
≤ **1.641,62** > **1.641,62** und ≤ **2.560,57** > **2.560,57**	**217,75** **217,75** - (**0,2370** x (S - **1.641,62**)) **0,00**

(*) Mit „Angestellte“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 100 % anzugeben sind, d. h. z. B. auch Arbeiter im öffentlichen Sektor.
(**) Mit „Arbeiter“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 108 % anzugeben sind, d.h. z. B. auch Künstler.

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

3. - Bestimmung des Ermäßigungsbetrags (P)

Vollzeitarbeitnehmer

mit **vollen** Leistungen:
P = R

mit **unvollständigen** Leistungen:
P= (J/D) x 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) x R

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

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

Vorangegangene Jahre

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

Wenn ein Arbeitnehmer Urlaub nimmt, der durch einfaches Abgangsurlaubsgeld gedeckt wird, kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmerbeitrag nicht ausreicht, um den Arbeitsbonus vollständig zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann dann den übrigen Teil des Arbeitsbonus vom Arbeitnehmerbeitrag des folgenden Monats abziehen. Dies ist jedoch nur innerhalb ein und desselben Quartals möglich.

Beispiele

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

Beispiel 1:
Für einen bestimmten Monat erhält ein **Angestellter** ein Bruttogehalt von **1.050,00 EUR**. Dieser Monat zählt normalerweise 22 Arbeitstage. Er wird mit 19 Tagen mit garantiertem Monatsgehalt (Code 1) und drei nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Krankheitstagen (Code 50) angegeben.
Der Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.215,72 EUR**, nämlich 55,26 EUR (= 1.050,00/19 gerundet auf zwei Dezimalstellen), multipliziert mit 22.
Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **56,41 EUR**, nämlich 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).
Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **48,51 EUR**, nämlich 0,86 EUR (=19/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 56,41. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 137,24 EUR (= 13,07 % von 1.050), sondern 88,73 EUR (= 137,24 – 48,51) einbehält.

Beispiel 2:
Für einen bestimmten Monat erhält ein **Arbeiter** einen Bruttolohn von **745,00 EUR** (zu 100%). In diesem Monat, der normalerweise 22 Arbeitstage zählt, hat er 15 Tage normaler effektiver Arbeit (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2).
Der Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.092,74 EUR**, nämlich 49,67 (=745,00/15) multipliziert mit 22.
Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **88,35 EUR** (sein Referenzlohn unterschreitet 1.147,70 EUR).
Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **60,08 EUR**, nämlich 0,68 EUR (= 15/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 88,35. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 105,16 EUR, nämlich 13,07 % von 804,60 (= 745 + 8 %) einbehält, sondern 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

Zu erledigende Formalitäten

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

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung

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

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

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

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

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

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

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

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

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

Ein Arbeitnehmer, der **ab dem 01. Januar 2018 eingestellt wird**, hat Anspruch auf diese Arbeitnehmerbeitragsermäßigung, wenn sein Referenzmonatslohn folgende Lohngrenzen nicht überschreitet (Grenzbeträge ab **01. Oktober 2018**):

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 3.009,00 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 4.416,60 EUR.

Ein Arbeitnehmer, der **vor dem 01. Januar 2018 eingestellt wurde**, hat Anspruch auf diese Arbeitnehmerbeitragsermäßigung, wenn sein Referenzmonatslohn folgende Lohngrenzen nicht überschreitet (Grenzbeträge ab **01. Oktober 2018**):

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 3.009,00 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 4.647,49 EUR (fester Grenzbetrag).

Betrag der Ermäßigung

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

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

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

Vollzeitarbeitnehmer

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

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

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

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

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

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

Zu erledigende Formalitäten

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

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

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

Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge

Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial)

Der Königliche Erlass vom 18.07.2002 regelt ein Beitragsermäßigungssystem, das hauptsächlich für den nichtkommerziellen Sektor gilt. Der betreffende Sektor hat Anspruch auf eine Pauschalermäßigung für jeden Arbeitnehmer, der im Quartal mindestens 50 % (33 % für den Sektor der beschützten Werkstätten) der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden einer Vollzeitstelle leistet. Es ist deshalb keine

Beitragsermäßigung auf dem Niveau des Arbeitgebers, sondern auf dem Niveau des Sektors, in dem der Arbeitgeber aktiv ist. Die Beträge, die durch diese Maßnahme in einem Sektor frei werden, werden zur Beschäftigungsförderung im Sektor verwendet.

Der Ermäßigungsbetrag wird durch das LSS selbst berechnet, von den betreffenden Arbeitgebern einbehalten und an die dazu gegründeten Sozialfonds überwiesen. Der Arbeitgeber muss jedoch hierbei die „Maribel sozial"-Ermäßigung berücksichtigen, um den Höchstbetrag zu bestimmen, der noch für etwaige anwendbare Ermäßigungen in Betracht kommt.

Der nachstehende Text ist eine allgemeine Beschreibung und behandelt nur den Einfluss der Ermäßigung auf die LSS-Meldung. Genaue Informationen zur „Maribel sozial"-Maßnahme sind beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339), Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel erhältlich (Tel.02 233 41 11).

Informationen über den Fonds Sozialer Maribel des öffentlichen Sektors (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/workpromotion_nonprofitsector/general.html) finden Sie in den Anweisungen DmfAPPL.

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 beschützten und sozialen Werkstätten (327), ausgenommen die sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft oder der Flämischen Gemeinschaftskommission bezuschusst wurden und für die sozialen Werkstätten, die von der Flämischen Gemeinschaft zugelassen und/oder bezuschusst wurden (327.01) außer den sozialen Werkstätten;
- Paritätische Unterkommission für die beschützten Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden (327.02);
- Paritätische Unterkommission für die beschützten 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 DmfAPPL betrifft es das unter den folgenden NACE-Codes (Anlage 31 der strukturierten Anlagen Glossar) (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI) angegebene Personal: 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 und 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 ein Mindestsatz von 33 % erforderlich.

Für den in der DmfAPPL angegebenen öffentlichen Sektor sind die Arbeitnehmer betroffen, deren Arbeitsregime mindestens 50 % einer Vollzeitstelle im betreffenden Sektor beträgt.

Betrag der Ermäßigung

Die Pauschale beträgt ab 01.01.2018:

- **409,37 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste** (318.xx)
- **468,67 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)
- **462,57 EUR** für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des **Fonds Sozialer Maribel des öffentlichen Sektors** fallen
- **465,29 EUR** für alle **anderen** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Sozialen Maribel"-Anwendungsbereich fällt.

Frühere Pauschalen

- Ab 01.01.2010 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 375,94 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.
- 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.

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 diese Bedingung erfüllt wurde, wenden Sie sich bitte an den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339).

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 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:

- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- den Übergangsmaßnahmen für ‚Langzeitarbeitssuchende' (Übergangsmaßnahmen Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende, Aktiva-Plan, Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen, Eingliederungsprojekte);
- die Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusstes Vertragspersonal', (DmfA und DmfAPPL), ausgenommen bezuschusstes Vertragspersonal gemäß KE Nr. 474 (nur DmfAPPL);
- die Zielgruppenermäßigung ‚Art. 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes' (nur DmfAPPL);
- die Zielgruppenermäßigung vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Dienst.

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.

Andere Maßnahmen

Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko

Allgemeines

Der Föderalagentur für Berufsrisiken (FEDRIS) ist berechtigt, Opfern von Berufskrankheiten aus den provinzialen und lokalen Verwaltungen die im Gesetz vom 03.07.1967 über den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor (= Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor) vorgesehenen Vorteile zu gewähren.

Die FEDRIS gewährt nicht nur Beteiligungen an den Entschädigungen für Personalmitglieder, die tatsächlich von einer Berufskrankheit betroffen sind, die dazu führt, dass das Personalmitglied sich in einem Zustand der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit oder bleibenden Arbeitsunfähigkeit befindet. In beiden Fällen kann die Arbeitsunfähigkeit teilweise oder vollständig sein.
Auch Personalmitgliedern, die aufgrund der Gefährdung durch eine Berufskrankheit aus einer schädlichen Arbeitsumgebung vorbeugend entfernt werden, gewährt der Fonds Beteiligungen

Betroffene Arbeitgeber

Alle provinzialen und lokalen öffentlichen Verwaltungen fallen in den Anwendungsbereich der Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor.

Betroffene Arbeitnehmer

Die Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor gilt für

- definitiv Ernannte,
- Personalmitglieder auf Probe, zeitweilige Personalmitglieder, vertraglich angestellte Personalmitglieder,
- bezuschusstes Vertragspersonal.

Die Berufskrankheitsregelung des öffentlichen Sektors findet dagegen keine Anwendung auf freiwillige Feuerwehrleute und die freiwilligen Sanitäter, nicht geschützte lokale Mandatsträger, Tageseltern und Künstler, die das Sozialstatut erhalten.

Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und einer vorbeugenden Entfernung aus dem Berufsrisiko

Bei einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit hat

- ein definitiv ernanntes Personalmitglied in der Regel Anspruch auf Lohnfortzahlung während der vollständigen Dauer der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit;
- ein vertragliches Personalmitglied während eines bestimmten Zeitraums Anspruch auf garantierten Lohn zu Lasten der Verwaltung und erhält daraufhin eine jährliche Entschädigung von mindestens 90% des durchschnittlichen Tageslohns.
  Die Verwaltung zahlt dem Personalmitglied das Gehalt, den Garantielohn oder die tägliche Entschädigung und kann danach die ausgezahlten Beträge von der FEDRIS in Höhe von 90 % des durchschnittlichen Tageslohns zurückfordern.

Bei einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit wird eine Pension aufgrund der jährlichen Entlohnung, auf die das Opfer zum Zeitpunkt der Feststellung der Berufskrankheit Anspruch hat, festgelegt.
Die Verwaltung kann die dem Personalmitglied gezahlte Pension von der FEDRIS jährlich zurückfordern.

Muss das Personalmitglied wegen drohender Berufskrankheit seine Tätigkeit in der schädlichen Arbeitsumgebung vorübergehend einstellen und kann es nicht für andere Aufträge eingesetzt werden, erhält es während der Dauer der vorbeugenden Entfernung die gleiche Entschädigung wie jene, die Arbeitnehmern zuerkannt wird, die infolge einer Berufskrankheit vorübergehend arbeitsunfähig sind.
Die Verwaltung kann auch diese Entschädigungen von der FEDRIS in Höhe von 90 % des durchschnittlichen Tageslohns des Personalmitglieds zurückfordern.

Wenn das Personalmitglied zeitweilig von seiner Arbeitsstelle entfernt und für andere Aufträge eingesetzt wird (Stellenwechsel), wird seine Entlohnung in vollem Umfang fortgezahlt. Es besteht keine Beteiligung seitens der FEDRIS.

Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

Hat das Personalmitglied in Anwendung der Regelung zur Entschädigung für Berufskrankheiten Anspruch auf eine Entschädigung wegen zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit, ist es für den Zeitraum, für den diese Entschädigung geschuldet wird, zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet.

Die Entschädigungen aufgrund der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit, die einem Opfer einer Berufskrankheit oder einem durch eine Berufskrankheit gefährdeten Personalmitglied gezahlt werden, unterliegen nur persönlichen Beiträgen zur sozialen Sicherheit. Es werden keine Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet.
Für die definitiv Ernannten sind für diese Entschädigungen aber persönliche und Arbeitgeberbeiträge zu zahlen.

Die Pension wegen bleibender Arbeitsunfähigkeit unterliegt keinen persönlichen und Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit.

Fernhaltung einer schwangeren Arbeitnehmerin

Vertraglich angestellten Personalmitgliedern, die vollständig aus der Arbeitsumgebung entfernt werden, zahlt das LIKIV über die Krankenkasse täglich eine Entschädigung von 78,237 % des durchschnittlichen Tageslohns. Diese täglich gezahlte Entschädigung wird für den Zeitraum zwischen dem Beginn der Schwangerschaft und dem Beginn der 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin oder der 8 Wochen davor bei Mehrlingsschwangerschaft gewährt. Die Entschädigung ist von Beiträgen zur sozialen Sicherheit befreit.

Für definitiv ernannte Personalmitglieder, die aus der Arbeitsumgebung entfernt werden, wird das Gehalt durch den Arbeitgeber fortgezahlt. Das Gehalt unterliegt persönlichen und Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit und Pension.

Zwischendepartementaler Haushaltsfonds (FBI)

Durch den Königlichen Erlass Nr. 25 vom 24.03.1982 zur Einführung eines Programms zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor wurde ein Zwischendepartmentaler Haushaltsfonds zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor eingerichtet. Dieser Fonds weist neuen Vertragsarbeitsplätzen im nichtkommerziellen Sektor Beihilfen zu.

Das LSS zahlt den Jahresbeitrag zu Lasten des FBI für die Schaffung neuer Arbeitsplätze im öffentlichen und privaten Krankenhaussektor ab dem 01.07.2018 nicht mehr aus.

Die Zahlung der FBI-Beihilfen wurde über das Budget Finanzmittel (BFM) vom LIKIV übernommen. Der FÖD Volksgesundheit behält die Verwaltung der Dossiers.