

AMT FÜR DIE SONDERRGELUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNG



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN ASRSV

A S R S V Quartal:2016/3

Inhalt

- 6. Beschäftigungsmaßnahmen und Beitragsermäßigungen
 - 6.1. Ermäßigungen der persönlichen Beiträge zur sozialen Sicherheit
 - 6.1.1. Arbeitsbonus
 - 6.1.1.1. Anwendungsbereich
 - 6.1.1.2. Berechnung der Ermäßigung
 - 6.1.2. Umstrukturierung
 - 6.1.2.1. Anwendungsbereich
 - 6.1.2.2. Berechnung der Ermäßigung
 - 6.1.2.3. Formalitäten
 - 6.2. Zielgruppenermäßigungen
 - 6.2.2. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Activa-Plan
 - 6.2.2.1. Betroffene Arbeitgeber
 - 6.2.2.2. Betroffene Arbeitnehmer
 - 6.2.2.3. Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge und eventuelle Aktivierung des Arbeitslosengeldes
 - 6.2.2.4. Erweiterung des Activa-Plans für spezifische Maßnahmen
 - 6.2.2.5. Arbeitskarte
 - 6.2.2.6. Auszahlung einer Arbeitsunterstützung
 - 6.2.2.7. Übersichtstabelle für Langzeitarbeitssuchende – Activa-Plan
 - 6.2.3. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Activa-Plan
 - 6.2.3.1. Berufsübergangsprogramm in der Flämischen Region
 - 6.2.3.2. Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt
 - 6.2.4. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft (ESW)
 - 6.2.4.1. Anwendungsbereich Arbeitgeber
 - 6.2.4.2. Anwendungsbereich Arbeitnehmer.
 - 6.2.4.3. Vorteile in Verbindung mit der Einstellung von Langzeitarbeitssuchenden
 - 6.2.4.4. Zu erledigende Formalitäten und Betrag der Lohnsubvention
 - 6.2.5. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Minderjährige
 - 6.2.5.1. Für ein Erstbeschäftigungsabkommen in Betracht kommende Jugendliche
 - 6.2.5.2. Arten von Erstbeschäftigungsabkommen
 - 6.2.5.3. Modalitäten: Arbeitskarte
 - 6.2.5.4. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit
 - 6.2.7. Zielgruppenermäßigung zur Umstrukturierung
 - 6.2.7.1. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit
 - 6.2.7.2. Erhöhte Vorteile für Ausbilder und Betreuer
 - 6.2.7.3. Formalitäten
 - 6.2.6. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Minderjährige
 - 6.2.1. Merkmale und Berechnungsweise
 - 6.2.1.1. Merkmale der Zielgruppenermäßigung
 - 6.2.1.2. Berechnung der Zielgruppenermäßigung
 - 6.2.1.3. Gewährung der Zielgruppenermäßigung
 - 6.2.1.4. Kumulierungsregelungen für die Zielgruppenermäßigungen von Arbeitgeberbeiträgen
 - 6.2.1.5. Arten der Zielgruppenermäßigung
 - 6.2.1.6. Beibehaltung einer Zielgruppenermäßigung bei einer Umstrukturierung
 - 6.2.1.7. Die Regionalisierung des Zielgruppenkonzepts
 - 6.2.8. Zielgruppenermäßigung für Mentoren
 - 6.2.11 Zielgruppenermäßigung für Künstler
 - 6.2.12 Zielgruppenermäßigung für Tageseltern
 - 6.2.9 Zielgruppenermäßigung für bezuschusstes Vertragspersonal
 - 6.2.9.1 Betroffene Arbeitgeber
 - 6.2.9.2 Betroffene Arbeitnehmer

- 6.2.9.3 Bewilligte Vorteile
 - 6.2.13 Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die auf Basis von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976 eingestellt sind.
 - 6.2.13.1 Allgemeines
 - 6.2.13.2 Betroffene Arbeitgeber
 - 6.2.13.3 Betroffene Arbeitnehmer
 - 6.2.13.4 Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen
 - 6.2.13.5 Verwendung der frei gewordenen Mittel
 - 6.2.13.6 Drittbenutzer
 - 6.2.13.7 Gewährungsbedingungen
 - 6.2.14 Flämische Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer mit geringer und mittlerer Qualifikation
 - 6.2.15 Flämische Zielgruppenermäßigung für Lehrlinge
 - Zielgruppenermäßigung für Ersatzpersonal in der (freiwilligen) Viertagewoche
 - 6.2.10.1 Die Regelung der Viertagewoche: Arbeitgeber
 - 6.2.10.2 Die Regelung der Viertagewoche: Arbeitnehmer
 - 6.2.10.3 Übergangsmaßnahmen – die freiwillige Viertagewoche
 - 6.2.10.4 Zielgruppenermäßigung für Ersatzpersonal in der (freiwilligen) Viertagewoche
- 6.3. Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit
 - 6.3.2. Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko
 - 6.3.2.1. Allgemeines
 - 6.3.2.2. Betroffene Arbeitgeber
 - 6.3.2.3. Betroffene Arbeitnehmer
 - 6.3.2.4. Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und bei einer vorbeugenden Entfernung aus dem Berufsrisiko
 - 6.3.2.5. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge
 - 6.3.2.6. Fernhaltung einer schwangeren Arbeitnehmerin
 - 6.3.1 Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor
 - 6.3.1.1 Anwendungsbereich: Arbeitgeber
 - 6.3.1.2 Anwendungsbereich: Definitiv ernannte Personalmitglieder
 - 6.3.1.3 Bewilligte Vorteile
 - 6.3.1.4 Übergangsmaßnahmen
- 6.4. Beschäftigungsmaßnahmen mit Prämienzahlung (Föderalbehörde)
 - 6.4.1. Zwischendepartmentaler Haushaltsfonds (FBI)
 - 6.4.1.1. Betroffene Arbeitgeber
 - 6.4.1.2. Betroffene Arbeitnehmer
 - 6.4.1.3. Prämienbetrag
 - 6.4.1.4. Sozialversicherungspflicht
 - 6.4.2. Sicherheitsvereinbarungen
 - 6.4.2.1. Allgemeines
 - 6.4.2.3. Begleitung von alternativen Strafmaßnahmen
 - 6.4.2.2. Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarungen
 - 6.4.2.4. Kriminalitätsprävention und Betreuung bei Drogensucht (Drogenaktionsplan)
 - 6.4.2.5. Finanzielle Hilfe auf dem Gebiet der Sicherheit und Vorbeugung gegen Einbruchsdiebstähle
 - 6.4.3. Maribel Sozial
 - 6.4.3.1. Allgemeines
 - 6.4.3.2. Betroffene Arbeitgeber
 - 6.4.3.3. Betroffene Arbeitnehmer und Betrag der „Maribel Sozial“-Pauschale
 - 6.4.3.4. Betrag der finanziellen Beteiligung
 - 6.4.3.5. Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze
 - 6.4.3.6. Modalitäten

- 6.4.3.7. Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger
- 6.4.3.8. Kumulierungen von Zielgruppenermächtigungen

6. Beschäftigungsmaßnahmen und Beitragsermächtigungen

6.1. Ermäßigungen der persönlichen Beiträge zur sozialen Sicherheit

6.1.1. Arbeitsbonus

6.1.1.1. Anwendungsbereich

Arbeitnehmer, die der Arbeitslosenversicherung, den beiden Sektoren (Entschädigungen und Gesundheitspflege) der Kranken- und Invalidenversicherung und der Pensionsregelung des Sozialversicherungssystems der Arbeitnehmer unterworfen sind, kommen für eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge auf ihren Lohn in Betracht.

Das bedeutet, dass alle Arbeitnehmer der beim ASRSV angeschlossenen provinziellen und lokalen Verwaltungen diese Ermäßigung in Anspruch nehmen können, sofern auf ihren Lohn ein persönlicher Beitrag von 13,07% geschuldet wird. Die Tatsache, dass die Verwaltung ggf. auf den Lohn des Arbeitnehmers bereits eine Ermäßigung oder Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit in Anspruch nimmt, ändert nichts an diesem Anspruch.

Demnach werden berücksichtigt:

- die normalen vertraglich angestellten Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- im Rahmen des Aktiva-Plans eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen des Berufsübergangsprogramms eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellte Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die infolge einer Restrukturierung im Privatsektor eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertageweche entschieden hat, eingestellt werden.

Nicht berücksichtigt werden:

- Teilzeitschulpflichtige;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Studenten,
- definitiv ernannte Personalmitglieder.

6.1.1.2. Berechnung der Ermäßigung

Um den Betrag der Beitragsermäßigung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, zu berechnen, sind folgende Schritte zurückzulegen:

- Bestimmung des Referenzmonatslohns des Arbeitnehmers;
- Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung anhand des Referenzmonatslohns;
- Festlegung des Ermäßigungsbeitrags in Abhängigkeit des Leistungsbruchs des Arbeitnehmers.

1. Bestimmung des Referenzmonatslohns des Arbeitnehmers

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

Wobei:

- S = Referenzmonatsgehalt = der Lohn eines Arbeitnehmers, der während des gesamten betreffenden Kalendermonats Vollzeitleistungen erbringt.
- W = der Bruttolohn, der sich auf den betreffenden Kalendermonat bezieht und dem Arbeitnehmer tatsächlich gezahlt wurde.
- Der Faktor W umfasst alle Entschädigungen, auf die – auf der Grundlage von Artikel 23 des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer und Artikel 19 des zur Ausführung dieses Gesetzes verabschiedeten Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 – Sozialversicherungsbeiträge (das doppelte Urlaubsgeld fällt nicht unter den Lohnbegriff) geschuldet werden, mit Ausnahme:
 - der Entschädigungen, die Arbeitnehmern aufgrund der Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden;
 - des einfachen Abgangsurlaubsgelds, das vom (früheren) Arbeitgeber gezahlt wird, bei dem der Arbeitnehmer aus dem Dienst scheidet;
 - der Jahresendprämien (u. a. der Attraktivitätsprämie für Personalmitglieder öffentlicher Krankenhäuser).Wenn die Jahresendprämie größer ist als der Faktor S, wird dieser Faktor um den Unterschied zwischen der Jahresendprämie und dem Faktor S für den Monat, in welchem sie gezahlt wird, erhöht.

Der Faktor W wird (bei einem neuen Arbeitgeber) um das einfache Urlaubsgeld erhöht, das (in der Urlaubsregelung Privatsektor) durch den früheren Arbeitgeber vorzeitig ausgezahlt wurde.

- H = die Anzahl der vom Arbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.
- U = die Anzahl der von einem Vollzeitmitarbeiter im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.
- Unter „Arbeitsstunden“ werden die Stunden verstanden, die der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber ableistet und für die er Lohn empfängt, ausgenommen der Stunden/Tage, die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckt sind.
- Die Bruchzahl W/h wird auf den nächsten Eurocent aufgerundet (0,005 EUR wird 0,01 EUR).

2. Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung

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

Der Grundbetrag (Rp) ist abhängig von der Zone, in welcher sich der Referenzmonatslohn (S) des Arbeitnehmers befindet. Zu diesem Zweck werden folgende 2 Lohngrenzen angewendet: das garantierte Mindestmonatseinkommen $\times 103\%$ (S1) und 1.828,72 Euro (S2). Die Lohngrenzen sind an den Schwellenindex 103,14 (Basis 100 = 1996) gekoppelt und betragen derzeit 1.577,89 Euro (S1) bzw. 2.461,27 Euro (S2).

Der maximale Ermäßigungsbetrag (V) des Arbeitsbonus entspricht 12,65% des durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens (S1). μ wird bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Bei einem durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommen von 1.546,87 Euro beträgt V 189,98 EUR.

- IBeträgt der Referenzmonatslohn nicht mehr als 1.577,89 EUR, dann entspricht der Grundbetrag der Ermäßigung dem maximalen Ermäßigungsbetrag von 193,79 Euro.
- Beträgt der Referenzmonatslohn mehr als 1.577,89 EUR, aber nicht mehr als 2.461,27 EUR, dann wird der Grundbetrag der Ermäßigung gemäß folgender Formel berechnet:
$$R(p) = 193,79 - \{\alpha \times (S - S1)\} = 193,79 - \{\alpha \times (S - 1.577,89)\}$$
waarbij „ α “ = $193,79 / (S2 - S1)$.
- Wenn der Referenzmonatslohn höher als 2.461,27 Euro ist, ist der Basisbetrag der Verminderung gleich Null und hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen Arbeitsbonus.

Die pauschale Ermäßigung verringert sich gleichmäßig vom maximalen Arbeitsbonus bei der niedrigsten Lohngrenze von 1.577,89 EUR zu einem Arbeitsbonus von 0 EUR bei der obersten Lohngrenze von 2.461,27 euro.

R(p) wird auf die nächste Einheit auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Alpha wird auf die vierte Stelle nach dem Komma auf-/abgerundet, wobei 0,00005 aufgerundet wird, und entspricht auf Basis der indexierten Beiträge „193,79 / (2.461,27 - 1.577,89)“ bzw. 0,2194,00.

Die folgende Tabelle zeigt die Beträge, die unter Berücksichtigung der Anpassung der Lohngrenzen an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gültig sind:

Referenzmonatslohn (S) in EUR	Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) in EUR
$\leq 1.577,89$	193,79
$> 1.577,89$ und $\leq 2.461,27$	$193,79 - \{0,2194 \times (S - 1.577,89)\}$
$> 2.461,27$	0

3. Berechnung des Ermäßigungsbetrags der persönlichen Beiträge

Der auf den Referenzmonatslohn (S) berechnete Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) muss je nach Leistungen, die der Arbeitnehmer während des betreffenden Kalendermonats erbracht hat, proportional angepasst werden.

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

- H = die Anzahl der vom Arbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.
- U = die Anzahl der von einem Vollzeitmitarbeiter im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.
- Der Leistungsbruch (U/H) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird und stets eine Zahl zwischen 0 und 1 sein muss. Dieser Bruch gibt für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Leistungen als Ergebnis 1 und für einen Vollzeitmitarbeiter mit unvollständigen Leistungen und für einen Teilzeitarbeiter eine Zahl zwischen 0 und 1.
- P = der Betrag der Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge, auf die der Arbeitnehmer während des betreffenden Kalendermonats Anspruch hat. Dieser Betrag wird auf die nächste Einheit auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Die Summe der Ermäßigung für 2016 darf den Betrag von 2.302,62 Euro (= 189,98 X 6 + 193,79 X 6) pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer nicht überschreiten. Die Ermäßigung darf ebenso wenig den Betrag der geschuldeten persönlichen Sozialversicherungsbeiträge des betreffenden Monats überschreiten.

Nur wenn die Ermäßigung aufgrund des Abzugs des einfachen Urlaubsgelds, das vom früheren Arbeitgeber vorzeitig ausgezahlt wurde, nicht in vollem Umfang angewandt werden kann, darf der Betrag der Überschreitung

von den geschuldeten persönlichen Beiträgen des folgenden Monats abgezogen werden. Diese Übertragung auf den folgenden Monat ist jedoch nur möglich, soweit sie sich im gleichen Quartal befindet.

Diese Ermäßigung wird vom Arbeitgeber bei der Lohnzahlung berechnet. Wird der Lohn nicht monatlich, sondern mit einer anderen als einer monatlichen Periodizität gezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf diesen Monat bezieht. Für Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitsverträgen innerhalb der Zeitspanne eines Kalendermonats wird der Vorteil der gewährten Ermäßigung am Ende jedes Vertrags oder bei jeder Zahlung, die sich auf diese Arbeitsverträge bezieht, festgelegt.

6.1.2. Umstrukturierung

6.1.2.1. Anwendungsbereich

Arbeitnehmer, die der Arbeitslosenversicherung, den beiden Sektoren (Entschädigungen und Gesundheitspflege) der Kranken- und Invalidenversicherung und der Pensionsregelung des Sozialversicherungssystems der Arbeitnehmer unterworfen sind, kommen im Rahmen der Umstrukturierung für eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge in Betracht.

Das bedeutet, dass alle Arbeitnehmer der beim ASRSV angeschlossenen provincialen und lokalen Verwaltungen diese Ermäßigung in Anspruch nehmen können, sofern auf ihren Lohn ein persönlicher Beitrag von 13,07% geschuldet wird. Die Tatsache, dass die Verwaltung ggf. auf den Lohn des Arbeitnehmers bereits eine Ermäßigung oder Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit in Anspruch nimmt, ändert nichts an diesem Anspruch.

Demnach werden berücksichtigt:

- die normalen vertraglich angestellten Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- im Rahmen des Aktiva-Plans eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen des Berufsübergangsprogramms eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft eingestellte Arbeitnehmer;
- im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellte Arbeitnehmer;
- Arbeitnehmer, die infolge einer Restrukturierung im Privatsektor eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertageweche entschieden hat, eingestellt werden.

Nicht berücksichtigt werden:

- Teilzeitschulpflichtige;
- Ärzte in Ausbildung zum Facharzt;
- Studenten,
- definitiv ernannte Personalmitglieder.

6.1.2.2. Berechnung der Ermäßigung

Der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer kann eine pauschale Ermäßigung der persönlichen Beiträge für die soziale Sicherheit in Anspruch nehmen, wenn er nach seiner Entlassung mittels einer Beschäftigungszelle von einem neuen Arbeitgeber wieder eingestellt wird.

Der betreffende Arbeitnehmer erhält eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 133,33 EUR pro Monat für die Periode ab der Erstanstellung, die während der Gültigkeitsdauer einer vom LfA ausgestellten Ermäßigungskarte Umstrukturierungen beginnt und bis zum Ende des zweiten darauf folgenden Quartals dauert.

Der Arbeitnehmer kann die Vorteile nur in Anspruch nehmen, wenn sein **monatlicher Bruttolohn** nicht höher ist als:

- 4.556,36 EUR für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist;
- 2.346,00 EUR für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung weniger als 30 Jahre alt ist.

Der Betrag 133,33 EUR gilt für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Leistungen. Für Vollzeitmitarbeiter mit unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeiter muss der Betrag von 133,33 EUR mit dem Leistungsbruch des Arbeitnehmers in dem betreffenden Monat multipliziert werden.

Die Ermäßigung wird auf gleiche Weise berechnet wie der Arbeitsbonus, das heißt die Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitnehmern mit niedrigem Lohn gewährt werden (siehe 6.1.1.2.).

Die Kumulierung einer Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge für die Umstrukturierung mit dem Arbeitsbonus ist möglich, aber der kumulierte Betrag der „Ermäßigung Umstrukturierung“ und der „Ermäßigung Arbeitsbonus“ darf die geschuldeten persönlichen Beiträge nicht überschreiten. Im Fall einer Überschreitung wird der Gesamtbetrag der Ermäßigungen auf die vom Arbeitnehmer geschuldeten persönlichen Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

6.1.2.3. Formalitäten

Das LfA besorgt jedem im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer, die sich bei einer Beschäftigungszelle einträgt, sowie jedem Arbeitnehmer, der infolge von Zahlungsunfähigkeit, Firmenschließung oder -auflösung entlassen wird und einen Antrag auf Arbeitslosengeld einreicht oder dem LfA seinen C4 vorlegt, spontan eine "Ermäßigungskarte Umstrukturierungen".

Die Karte hat eine Gültigkeitsdauer von zwölf oder sechs Monaten ab dem Datum der Ankündigung der kollektiven Entlassung, je nachdem, ob der Arbeitnehmer im Rahmen einer Umstrukturierung oder infolge von Zahlungsunfähigkeit, Firmenauflösung oder -schließung entlassen wurde.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkurses, einer Liquidation oder einer Betriebseinstellung entlassen wurde, erhält nur einmal eine "Ermäßigungskarte Umstrukturierungen". Die Karte gilt bei jedem neuen Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ bekommen, wenn er während der Gültigkeitsperiode den Arbeitgeber wechseln sollte.

Nur für Arbeitnehmer, die während der Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ eingestellt werden, kann eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge gewährt werden.

6.2. Zielgruppenermächtigungen

6.2.2. Zielgruppenermächtigung für Langzeitarbeitssuchende – Activa-Plan

6.2.2.1. Betroffene Arbeitgeber

Folgende Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser Zielgruppenermäßigung:

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

Die Flämische Gemeinschaftskommission, die Französische Gemeinschaftskommission und die den Regionen und Gemeinden unterstellten öffentlichen Einrichtungen (u. a. regionale Wirtschaftseinrichtungen) können die Vorteile des Aktiva-Plans und der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende beanspruchen, ausgenommen der Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms eingestellt werden.

Am 01.01.2017 wird in der Flämischen Region die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan abgeschafft. Arbeitgebern wird es ab 01.01.2017 nicht mehr möglich sein, eine Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende für eine Niederlassungseinheit in der Flämischen Region zu beantragen.

Eine Übergangsmaßnahme wird für Arbeitnehmer vorgesehen, die am 31.12.2016 Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung verleihen und die in einer ununterbrochenen Beschäftigung weiterhin alle Bedingungen der Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan erfüllen. Für sie wird die Verwaltung weiterhin die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan bis zum Ende der Laufzeit und spätestens bis einschließlich des vierten Quartals 2018 beanspruchen können.

6.2.2.2. Betroffene Arbeitnehmer

1. Eingestellte Arbeitssuchende

Mit den eingestellten Arbeitssuchenden (= Neueinstellung) sind nicht berufstätige Arbeitnehmer gemeint, die während einer bestimmten Periode bei der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung arbeitssuchend gemeldet sind.

Um für den Aktiva-Plan in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer am Tag seines Dienstantritts als nicht arbeitender 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 Lebensalter unterscheidet. Auf Grundlage dieser Parameter stellt die **zuständige Einrichtung** eine Arbeitskarte mit dem entsprechenden Code aus.

Mit einem Arbeitssuchenden gleichgesetzt werden:

- Vollarbeitslose, die als Vollzeit Arbeitnehmer Arbeitslosengeld oder Eingliederungsentschädigungen erhalten;
- Vollarbeitslose, die als freiwillige Teilzeitarbeiter Arbeitslosengeld erhalten.

Einer Periode als Arbeitssuchender gleichgesetzte Perioden

Einer Periode als Arbeitssuchender werden gleichgesetzt:

1. die Perioden während einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender oder während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit, die zur Zahlung einer Entschädigung der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit und Invalidität oder der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
2. die Haftperioden während einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender oder einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
3. die Perioden der Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;
-
4. die Perioden der Beschäftigung im Rahmen einer Eingliederungszeitarbeiter;
5. die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren;
6. die Perioden des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
7. die Perioden der dualen Ausbildung im Sinne des Königlichen Erlasses 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 diese Jugendlichen geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit;
8. die Periode einer Ausbildung oder Beschäftigung in den Projekten der Partnerschaftsabkommen in der Region Brüssel-Hauptstadt, sofern der Arbeitnehmer keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;
9. die Perioden der Beschäftigung als schwer zu vermittelnder Arbeitssuchender in der Sozialeingliederungswirtschaft, es sei denn, während dieser Beschäftigung wurden die Vorteile des Aktiva-Plans bereits gewährt;
10. die Perioden entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
11. die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;
12. die Perioden der Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle);
13. die Perioden der Berechtigung auf soziale Eingliederung in Anwendung des Gesetzes vom 26.05.02 über das Recht auf soziale Eingliederung und die Perioden der Gewährung einer finanziellen Sozialhilfe an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die im Fremdenregister eingetragen sind und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit keinen Anspruch auf das Recht auf soziale Eingliederung geltend machen können;
14. die durch eine „WinWin“-Beschäftigung abgedeckten Perioden, falls innerhalb der Periode von drei Monaten nach Beendigung dieser Beschäftigung eine Arbeitskarte beantragt wurde.

2. Beibehaltene Arbeitnehmer

Einer Einstellung werden Arbeitnehmer gleichgesetzt, die nach Ablauf einer der folgenden Beschäftigungsperioden beibehalten werden:

- die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren;
- die Perioden des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode mit dualer Ausbildung im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 495;
- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;
- die Perioden der Beschäftigung mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit.

3. Ausnahmen

Für eine Aktivierung des Arbeitslosengeldes und eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende

kommen NICHT in Betracht:

1. Arbeitnehmer mit einem statutarischen Stand (definitiv ernannte Personalmitglieder und Personalmitglieder auf Probe im Hinblick auf eine definitive Ernennung);
2. Arbeitnehmer, die als Mitglieder des Lehrpersonals in Lehranstalten eingestellt werden;
3. Arbeitnehmer, die innerhalb von 30 Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags wieder eingestellt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer und für diese Beschäftigung die Vorteile des Aktiva-Plans erhalten hat. Die Periode zwischen den Verträgen verlängert nicht die Periode, in der die Vorteile gewährt werden;
4. Arbeitnehmer, die innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags, der auf unbestimmte Zeit geschlossen worden war, für diesen Arbeitgeber im Rahmen des Aktiva-Plans beschäftigt waren und für diese Beschäftigung die Vorteile des Einstellungsplans genutzt haben, soweit die Beschäftigung nicht im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms erfolgte. Die Periode zwischen den Verträgen verlängert nicht die Periode, in der die Vorteile gewährt werden.
5. Personalmitglieder, die vor dem 01.01.2016 als bezuschusste Vertragsarbeitnehmer bei einer lokalen Verwaltung der Flämischen Region oder einer mit ihr rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Einheit eingestellt wurden.
6. Personalmitglieder, die eine Verwaltung innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Beendigung des vorausgehenden Arbeitsvertrags, für den er die Vorteile eines bezuschussten Vertragsarbeitnehmers erhalten hat, erneut einstellt.

6.2.2.3. Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge und eventuelle Aktivierung des Arbeitslosengeldes

- 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, das der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Der Betrag und die Dauer der Zielgruppenermäßigung und die Tatsache, dass ein Arbeitslosengeld gewährt wird sowie die Gewährungsdauer desselben hängen von folgenden vier Faktoren ab:

- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts noch keine 27 Jahre alt ist oder bereits 45 Jahre alt ist;
- ob der Langzeitarbeitssuchende gering qualifiziert ist oder nicht;
- der Periode der Arbeitslosigkeit und den damit gleichgesetzten Perioden, die der Einstellung vorausgehen;
- der Tatsache, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigter Vollarbeitsloser ist oder nicht.

Als entschädigte Vollarbeitslose gelten:

- Vollarbeitslose, die als Vollzeit Arbeitnehmer Arbeitslosengeld oder Eingliederungsentschädigungen erhalten;
- Vollarbeitslose, die als freiwillige Teilzeitarbeitnehmer Arbeitslosengeld erhalten;
- die in einem Berufsübergangsprogramm beschäftigten Arbeitnehmer;
- die Arbeitssuchenden mit verminderter Arbeitsfähigkeit;
- Arbeitssuchende, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt wurde;
- Arbeitssuchende, die sich in den Arbeitsmarkt wiederingliedern möchten und beweisen, dass sie während ihrer Berufslaufbahn mindestens 24 Monate oder einer gleichgesetzten Periode im Sinne

der Arbeitslosenregelung gearbeitet haben;

- Arbeitssuchende, die im Laufe des Monats der Einstellung oder der 24 der Einstellung vorausgegangenen Monate eine selbständige Tätigkeit ausgeübt und beendet haben.
- weniger als 25 Jahre alte Arbeitssuchende, die nicht mehr schulpflichtig sind und keine der Studien absolviert haben, um einen Anspruch auf Eingliederungsentschädigungen zu erwerben.

1. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind

Bei den weniger als 45-jährigen Arbeitnehmern werden fünf Kategorien unterschieden:

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale.
Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn sie mindestens 25 Jahre alt sind. Dagegen haben Arbeitnehmer, die am Tag der Einstellung entschädigungsberechtigte Arbeitslose und jünger als 25 sind, Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung von höchstens 500 EUR pro Kalendermonat während des Monats der Einstellung und der fünfzehn darauf folgenden Monate.
2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale.
Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 15 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.
3. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 54 Kalendermonate davor mindestens 36 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale;
o 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.
Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 23 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.
4. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 90 Kalendermonate davor mindestens 60 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
o 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale;
o 400 EUR während der 12 darauf folgenden Quartale.
Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 29 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.
5. Arbeitnehmern, die am Tag der Einstellung weniger als 30 Jahre alt sind, keinen Abschluss oder kein Zeugnis der höheren Sekundarstufe besitzen und im Laufe des Monats der Einstellung und der 9 Kalendermonate davor während mindestens 6 Monaten arbeitssuchend waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
o 1.500 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 11 darauf folgenden Quartale.
Diese Arbeitnehmer haben während des Monats des Dienstantritts und der 35 darauf folgenden Monate Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

2. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe

gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale;
- 400 EUR während der 16 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauffolgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

3. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 27 Kalendermonate davor mindestens 18 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauffolgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt. Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 29 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

Falls der Arbeitnehmer nicht auf Vollzeitbasis beschäftigt ist, wird das Arbeitslosengeld von 500 EUR in allen oben genannten Fällen auf einen Betrag verringert, berechnet auf der Grundlage der Anzahl der geleisteten Stunden im Kalendermonat, für den ein Lohn geschuldet wird, geteilt durch das Vierfache der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers.

6.2.2.4. Erweiterung des Aktiva-Plans für spezifische Maßnahmen

Der Aktiva-Plan wird in bestimmten Fällen für spezifische Gruppen von Langzeitarbeitssuchenden oder zur Unterstützung zielgerichteter politischer Maßnahmen erweitert und verstärkt:

- im Rahmen der lokalen Sicherheits- und Vorbeugungspolitik (Aktiva–Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik);
- bei Arbeit von kurzer Dauer (Aktiva–kurze Dauer).

1. Aktiva Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik

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.

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 eine Reihe von Bedingungen erfüllen.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts weniger als 25 Jahre alt sind, wird während des Quartals des Dienstantritts und der darauf folgenden 20 Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der Arbeitnehmer ist am Dienstantrittsdatum Arbeitssuchender.
- Der Arbeitnehmer war während mindestens 12 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Monate davor arbeitssuchend.

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts entschädigter Arbeitsloser, so wird während des Monats des Dienstantritts und der 59 darauf folgenden Monate ein Arbeitslosengeld von höchstens 900 EUR pro Kalendermonat gezahlt.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts mindestens 25 Jahre, aber weniger als 45 Jahre alt sind, wird während des Quartals des Dienstantritts und der darauf folgenden 20 Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der Arbeitnehmer ist am Dienstantrittsdatum Arbeitssuchender.
- Der Arbeitnehmer war während mindestens 24 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Monate davor arbeitssuchend.

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts entschädigter Arbeitsloser, so wird während des Monats des Dienstantritts und der 59 darauf folgenden Monate ein Arbeitslosengeld von höchstens 900 EUR pro Kalendermonat gezahlt.

Für Arbeitnehmer, die am Tag des Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind, wird eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der Arbeitnehmer ist am Dienstantrittsdatum Arbeitssuchender.
- Der Arbeitnehmer war während mindestens 6 Monaten im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Monate davor arbeitssuchend.

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Dienstantritts entschädigter Vollarbeitsloser, so wird während der gesamten Beschäftigungsperiode ein Arbeitslosengeld von höchstens 1.100 EUR pro Monat gezahlt.

Bei einer Nichtvollzeitbeschäftigung wird der Monatsbetrag der Arbeitsunterstützung erhalten, indem die Anzahl der geleisteten Stunden im Kalendermonat, für den ein Lohn geschuldet wird, durch das Vierfache der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers geteilt wird.

2. Arbeit von kurzer Dauer

Bei einem Arbeitsvertrag von weniger als 2 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, kann ein Arbeitslosengeld

gewährt werden, dessen Höchstbetrag dadurch erhalten wird, dass 500 EUR mit einem Bruch multipliziert wird, wobei

- der Zähler = die Anzahl der Stunden, für die während der durch den Arbeitsvertrag abgedeckten Periode innerhalb des Kalendermonats Lohn geschuldet wird;
- der Nenner = $4,33 \times$ die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Referenzperson (zuzüglich der bezahlten Ausgleichsstunden infolge einer Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit).

Beträgt das Ergebnis der Formel für einen Kalendermonat mehr als 500 EUR, so wird der Betrag für diesen Monat auf das maximale Arbeitslosengeld von 500 EUR verringert.

Der Vorteil wird gewährt, wenn der Arbeitnehmer während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte eingestellt wurde. Werden während der Gültigkeitsperiode einer Arbeitskarte mehrere Arbeitsverträge von demselben oder verschiedenen Arbeitgebern abgeschlossen, muss keine neue Karte beantragt werden.

6.2.2.5. Arbeitskarte

Der Arbeitgeber kann für einen Arbeitnehmer, den er im Rahmen des Aktiva-Plans einstellt, die hierzu vorgesehenen Vorteile nur erhalten, wenn er den Betreffenden während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte einstellt.

Diese Arbeitskarte bescheinigt, dass der Arbeitssuchende die Voraussetzungen für eine Einstellung im Rahmen des Aktiva-Plans erfüllt. Ein Code zeigt an, dass der Betroffene am Tag vor seiner Einstellung als nicht arbeitender Arbeitssuchender eingetragen war und dass er die erforderliche Anzahl Tage Eintragung während einer Periode nicht erfüllt.

Die Arbeitskarte vermerkt ausdrücklich die Periode, in welcher der Arbeitssuchende Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, sowie die Perioden und Pauschalbeträge einer Zielgruppenermäßigung, auf die der Arbeitgeber nach Einstellung eines Arbeitssuchenden Anspruch hat.

Die Arbeitskarte kann entweder vom Arbeitssuchenden selbst oder vom Arbeitgeber beantragt werden, wenn der Arbeitssuchende zum Zeitpunkt des Dienstantritts keine gültige Arbeitskarte besitzt.

Der Antrag der Arbeitskarte durch den Arbeitgeber wird nur bearbeitet, wenn er einzeln eingereicht wird und die Identität des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers, seine Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben sind.

Der Antrag auf den Erhalt einer Arbeitskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro erfolgen.

Wird der Antrag auf den Erhalt der Arbeitskarte außerhalb dieser Frist gestellt, so wird die Periode, in der das Arbeitslosengeld und/oder die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende gewährt werden kann, um eine Periode verringert, die am Tag des Dienstantritts beginnt und am letzten Tag des Quartals, in dem die verspätete Einreichung des Antrags der Arbeitskarte liegt, endet.

Die Arbeitskarte trägt als Beginndatum der Gültigkeit:

- 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.

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.

Wenn der Arbeitssuchende im Laufe der Gültigkeitsperiode von sechs Monaten das Alter von 25 Jahren bzw. 27 bzw. 45 Jahren erreicht, beschränkt sich die Gültigkeit der Arbeitskarte bis auf den Tag vor dem Tag, an dem der Arbeitssuchende das Alter von 25 Jahren bzw. 27 Jahren bzw. 45 Jahren erreicht.

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 Zuständigkeit für die Ausstellung einer Arbeitskarte wurde infolge der Sechsten Staatsreform vom LfA auf die Regionen übertragen.

FOREM und Actiris stellen im Rahmen des Aktiva-Plans den Bewohnern der Wallonischen Region bzw. der Region Brüssel-Hauptstadt Arbeitskarten aus.

Das LfA bleibt für die Gewährung der Arbeitskarten in der Flämischen Region bis 31.12.2016 und in der Deutschsprachige Gemeinschaft so lange zuständig, bis diese Region beschließt, ihre operationelle Zuständigkeit auszuüben.

Das LfA ist zudem weiter dafür zuständig, die Arbeitskarte im Rahmen des Aktiva-Plans Vorbeugung und Sicherheit zu gewähren.

6.2.2.6. Auszahlung einer Arbeitsunterstützung

Die Arbeitsunterstützung wird nur genehmigt, wenn folgende Voraussetzungen zugleich erfüllt werden:

1. Für den Arbeitssuchenden muss eine Arbeitskarte vom Arbeitslosenamt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung ausgestellt werden.
2. Der Arbeitnehmer muss zu Beginn seiner Beschäftigung bei seiner Zahlstelle einen Unterstützungsantrag sowie ein Exemplar des Arbeitsvertrags einreichen;
3. Der Arbeitsvertrag muss Bestimmungen umfassen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitnehmer gemäß der eingereichten Arbeitskarte für die Gewährung eines Arbeitslosengeldes in Betracht kommt und dass der vom Arbeitgeber zu zahlende Nettolohn dadurch erhalten wird, dass das Arbeitslosengeld vom Nettolohn des betrachteten Monats abgezogen wird.

Die Akte, die den Antrag auf Arbeitslosengeld beinhaltet, muss das Arbeitslosenamt innerhalb einer Frist von vier Monaten nach dem Monat des Beginns der Beschäftigung erreichen.

Bei verspätetem Zugang der vollständigen Akte kann der Arbeitgeber für die Periode, die dem Monat des verspäteten Zugangs vorausgeht, das Arbeitslosengeld nicht von dem von ihm zu zahlenden Nettolohn abziehen.

Der Arbeitgeber überreicht dem Arbeitnehmer, der das Arbeitslosengeld beantragt, nach Ablauf jedes Monats aus eigenem Antrieb einen Entschädigungsbeleg als Ersatz für die Kontrollkarte. Der Arbeitnehmer muss diesen Entschädigungsbeleg bei seiner Zahlstelle abgeben.

Der Betrag der Arbeitsunterstützung ist auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Monat Anspruch hat. Die Arbeitsunterstützung wird als umfassender Bestandteil der Entlohnung des Arbeitnehmers betrachtet.

6.2.2.7. Übersichtstabelle für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan

AKTIVA-PLAN – GERING QUALIFIZIERT und WENIGER ALS 30-JÄHRIGE

Arbeitssuchend	1-jähriger Handarbeiter
Referenzperiode	1 + 9 Monate
ZGV = 1.500 EUR	1 + 11 Quartale
Aktivierung = 500 EUR	1 + 35 Monate

AKTIVA-PLAN – UNTER 45-JÄHRIGE

Arbeitssuchend	zwischen 1 und 2 Jahren	zwischen 2 und 3 Jahren	zwischen 3 und 5 Jahren	ab 5 Jahren
Referenzperiode	1 + 18 Monate	1 + 36 Monate	1 + 54 Monate	1 + 90 Monate
ZGV = 1.000 EUR	1 + 4 Quartale	1 + 8 Quartale	1 + 8 Quartale	1 + 8 Quartale
ZGV = 400 EUR	/	/	4 Quartale	12 Quartale
Aktivierung = 500 EUR	1 + 15 Monate, falls unter 25 Jahre	1 + 15 Monate	1 + 23 Monate	1 + 29 Monate

AKTIVA-PLAN – MINDESTENS 45-JÄHRIGE

Arbeitssuchend	zwischen 6 Monaten und 1 Jahr	zwischen 1 und 1,5 Jahren	ab 1,5 Jahren
Referenzperiode	1 + 9 Monate	1 + 18 Monate	1 + 27 Monate
ZGV = 1.000 EUR	1 + 4 Quartale	1 + 20 Quartale	1 + 20 Quartale
ZGV = 400 EUR	16 Quartale	/	/
Aktivierung = 500 EUR	/	/	1 + 29 Monate

AKTIVA-PLAN – PRÄVENTIONS- UND SICHERHEITSPERSONAL

Alter	jünger als 25 Jahre	jünger als 45 Jahre	45-jähriger Handarbeiter
Arbeitssuchend	1-jähriger Handarbeiter	2-jähriger Handarbeiter	mindestens 6 Monate
Referenzperiode	1 + 18 Monate	1 + 36 Monate	1 + 9 Monate
ZGV = 1.000 EUR	1 + 20 Quartale	1 + 20 Quartale	alle Quartale
Aktivierung = 900 EUR	1 + 59 Quartale	1 + 59 Quartale	/
Aktivierung = 1100 EUR	/	/	alle Quartale

6.2.3. Zielgruppenermächtigung für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan

6.2.3.1. Berufsübergangsprogramm in der Flämischen Region

Die flämische Regierung hat die Berufsübergangsprogramme mit Wirkung vom 01.10.2015 in der Flämischen Region abgeschafft. Das ASRSV gewährt einer Verwaltung, die einen Langzeitarbeitslosen in einem Berufsübergangsprogramm in einer Niederlassungseinheit in der Flämischen Region einstellt, keine Zielgruppenermächtigung mehr.

6.2.3.2. Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt

Das Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt ist anwendbar durch

- die Ordonnanz vom 18.12.1997 über die Genehmigung des Zusammenarbeitsabkommens vom 04.03.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend Berufsübergangsprogramme,
- die Ordonnanz vom 29.10.1998 über die Genehmigung des Zusammenarbeitsabkommens vom 15.05.1998 zur Änderung des Zusammenarbeitsabkommens vom 04.03.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend Berufsübergangsprogramme,
- den Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 29.01.1998 zur Ausführung der Ordonnanz vom 27.11.1997 über die Genehmigung des Zusammenarbeitsabkommens vom 04.03.1997 zwischen Föderalstaat und den Regionen betreffend Berufsübergangsprogramme.

1. Betroffene Arbeitgeber

Berufsübergangsprogramme können durch alle dem ASRSV angeschlossenen Arbeitgeber der Region Brüssel-Hauptstadt entwickelt werden.

Die Berufsübergangsprogramme können nur im nichtkommerziellen Sektor entwickelt werden. Unter dem nichtkommerziellen Sektor werden die Sektoren verstanden, die zugleich folgende Bedingungen erfüllen:

- sie sind gemeinnützig;
- sie verfolgen keinen Erwerbszweck;
- sie entsprechen einem kollektiven Bedürfnis der Gesellschaft, das durch den regulären Arbeitsmarkt nicht oder ungenügend erfüllt wird.

2. Betroffene Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich der Berufsübergangsprogramme fallen, müssen zum Zeitpunkt der Einstellung folgende Bedingungen kumulativ erfüllen:

1. Arbeitsloser oder Arbeitssuchender sein:

- entweder entschädigter Vollarbeitsloser sein, der Eingliederungsentschädigungen bezieht und seit mindestens 12 Monaten arbeitssuchend gemeldet ist,
- oder (entschädigter) Vollarbeitsloser sein, der seit mindestens 24 Monaten Arbeitslosengeld bezieht (in diesem Zusammenhang haben die Arbeitslosen Dienste im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen erbracht),
- oder Arbeitssuchender sein, der seit mindestens 12 Monaten ein Eingliederungseinkommen erhält,
- oder ein jünger als 25 Jahre alter Arbeitssuchender sein und
- seit mindestens 9 Monaten entschädigter Vollarbeitsloser sein und Eingliederungsentschädigungen oder Arbeitslosengeld erhalten oder
- seit mindestens 9 Monaten ein Wiedereingliederungseinkommen erhalten,

2. keinen Abschluss, kein Zeugnis oder kein Brevet der höheren Sekundarstufe besitzen. Soweit das Berufsübergangsprogramm dies rechtfertigt, können die zuständigen Minister der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt andere Qualifikationsniveaus zulassen.

Empfänger von Sozialhilfe, die im Fremdenregister eingetragen sind, werden mit den Berechtigten des Eingliederungseinkommens gleichgesetzt.

Mit einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit werden gleichgesetzt:

- die Perioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitsloser, die zur Zahlung einer Leistung kraft der Rechtsvorschriften der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
- die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
- die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
- die Perioden des Auslandsaufenthalts eines Arbeitnehmers, der mit einem Belgier zusammenlebt, der im Rahmen der Stationierung der belgischen Streitkräfte tätig ist;
- die Perioden der Anwesenheit wegen des Wehrdienstes, des Einzugs zum Wehrdienst und des Dienstes als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen;
- die Perioden der Berufseingliederungszeit im Sinne von Artikel 36, §1, erster Absatz, 4°, des Erlasses vom 25.11.1991, nach Beendigung des Studiums oder Erlangen des Diploms;
- die Perioden der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, §7, des ÖSZH-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 sowie die Perioden des Anspruchs auf das Existenzminimum oder gleichgesetzte Perioden, die dieser Beschäftigungsperiode in Anwendung des oben genannten Artikel 60, § 7, unmittelbar vorausgehen;
- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm mit Recht auf Unterstützung;
- die Perioden der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, in deren Verlauf der Arbeitnehmer die Leistung im Sinne von Artikel 8, § 1 des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997;
- andere unterbrechende Ereignisse, insbesondere die Perioden, in denen der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtdauer von höchstens 4 Monaten gebunden ist.

3. Gewährungsbedingungen

Damit Arbeitgeber die Vorteile in Verbindung mit einem Berufsübergangsprogramm erhalten können, sind

folgende Bedingungen zu erfüllen:

- ausschließlich Einstellungen im nichtkommerziellen Sektor vornehmen.
- Unter dem nichtkommerziellen Sektor werden die Sektoren verstanden, die zugleich folgende Bedingungen erfüllen:
 - sie sind gemeinnützig;
 - sie verfolgen keinen Erwerbszweck;
 - sie entsprechen einem kollektiven Bedürfnis der Gesellschaft, das durch den regulären Arbeitsmarkt nicht oder ungenügend erfüllt wird.
- sich dazu verpflichten, zusätzliche Arbeitsplätze im Verhältnis zum Durchschnitt der Anzahl der Arbeitnehmer, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, die der Arbeitgeber in den 4 Quartalen vor dem Antrag eingestellt hatte, zu schaffen. Es muss sich um zusätzliche Arbeitsplätze handeln in Bezug auf:
 - die regulären Arbeitsplätze,
 - das Praktikum für Jugendliche und gleichgesetzte Maßnahmen,
 - die mittels Inanspruchnahmerechten subventionierten Arbeitsplätze.
- sich dazu verpflichten, im Rahmen der Berufsübergangsprogramme zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen im Verhältnis zum Durchschnitt der Anzahl der Arbeitnehmer, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, die in den Wiederbeschäftigungsprogrammen eingestellt sind, für welche die Regionen Inanspruchnahmrechte erhalten.

4. Antrag

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Rahmen der Berufsübergangsprogramme einstellen wollen, richten ihren Antrag an Actiris.

Actiris schließt nach Genehmigung durch die für Beschäftigungspolitik und Haushalt zuständigen Minister der Region Brüssel-Hauptstadt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag ab.

5. Praktische Modalitäten

a. Modalitäten betreffend den Arbeitsvertrag und die Beschäftigungsperiode

Actiris präsentiert die Bewerber, die in Berufsübergangsprogrammen eingestellt werden können, unter Berücksichtigung der Arbeitslosigkeitsstruktur in der Region Brüssel-Hauptstadt.

Die Arbeitgeber verpflichten sich dazu, Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag mindestens auf Basis einer Halbzeitstelle einzustellen.

Das Zusammenarbeitsabkommen vom 15.05.1998 legt die maximale Beschäftigungsdauer im Rahmen des Berufsübergangsprogramms auf 2 Jahre fest.

Die maximale Beschäftigungsdauer wird auf 3 Jahre verlängert für Arbeitnehmer, die zuvor im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Leistungen erbracht hatten, und für Arbeitnehmer, die in einer Gemeinde mit einer Arbeitslosigkeit von mindestens 20% über dem regionalen Durchschnitt bleiben.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer setzen einen schriftlichen Arbeitsvertrag in 4 Ausfertigungen auf, dessen Muster Actiris erstellt hat. Eine Ausfertigung ist für Actiris und eine für das LfA bestimmt.

Die Einstellungen müssen innerhalb von 6 Monaten nach Zustellung des Beschlusses zur Anerkennung des Programms erfolgen.

Für die Projekte, die eine Beschäftigung in Phasen erfordern, beginnen die Einstellungsfristen erst mit dem im Anerkennungsbeschluss genannten Datum.

Im Falle einer Ersetzung muss die Einstellung innerhalb von 6 Monaten nach dem Dienstaustritt des zu ersetzenden Arbeitnehmers erfolgen.

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer während einer Beschäftigungsperiode in einem Berufsübergangsprogramm für maximal neun Monate einem Dritten überlassen, der ebenfalls als Arbeitgeber im Rahmen der Regelung der Berufsübergangsprogramme in Betracht kommt.

b. Modalitäten betreffend die Entlohnung

Im Rahmen des Berufsübergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer erhalten eine Entlohnung und eine Jahresendzulage, deren Bedingungen mindestens denen der Vertragspersonalmitglieder, die beim gleichen Arbeitgeber eingestellt sind, entsprechen.

Für sie gilt die gleiche Urlaubsregelung wie für diese Vertragspersonalmitglieder.

6. Beteiligung der Behörden

Das Berufsübergangsprogramm übernimmt für jeden betroffenen Arbeitnehmer monatlich das Gehalt und die ganze oder teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit zu Lasten des Betrags:

- des durch die föderale Behörde gewährten Anteils,
- der gewährten Regional- und /oder Gemeinschaftsprämie,
- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende im Rahmen des Aktiva-Plans.

a. Beteiligung der Föderalbehörde

Die föderale Behörde beteiligt sich in Form einer Pauschalentschädigung, die der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Diese Pauschalentschädigung wird:

- vom LfA gezahlt und „Eingliederungsunterstützung“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt während mindestens 24 Monaten entschädigter Vollarbeitsloser war,
- vom ÖSHZ gezahlt und „abgesenktes Eingliederungseinkommen“ oder „abgesenkte finanzielle Sozialhilfe“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt als Arbeitssuchender eingetragen war und mindestens 12 Monate Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen oder die finanzielle Sozialhilfe hatte.

Diese Pauschalentschädigung beträgt monatlich:

- 250 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens für die Hälfte der Arbeitszeit beschäftigt ist;
- 325 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf Basis einer 4/5-Stelle beschäftigt ist.
Die monatlichen Beträge erhöhen sich um 50 EUR, wenn der Arbeitnehmer vor seiner Beschäftigung im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Tätigkeiten ausgeübt hat.

Wenn der eingestellte Arbeitnehmer normalerweise in einer Gemeinde wohnt, in der die Arbeitslosigkeit 20% über der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit der Flämischen Region liegt, so beträgt die monatliche Entschädigung:

- 435 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbzeitstelle entspricht;
- 545 EUR bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht.

Der Betrag der Eingliederungsentschädigung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe beschränkt sich auf jeden Fall auf den Nettolohn, auf den der Zielgruppenarbeiter für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

Die Entschädigung wird als Bestandteil des Lohns des Arbeitnehmers betrachtet, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

b. Prämie der Region Brüssel-Hauptstadt

Die Regionen, ggf. im Verein mit den Gemeinschaften oder den Gemeinschaftskommissionen, investieren in die

Berufsübergangsprogramme mindestens genauso viel wie der Föderalstaat.

Der Betrag der Prämie wird aufgrund der tatsächlichen Beschäftigung berechnet. Nur tatsächlich geleistete Arbeitstage und gleichgesetzte Tage verleihen den Anspruch auf die Prämie. Der Betrag der Prämie wird vom Minister im Verhältnis zur Vertragsdauer, den Lohnkosten und der Arbeitsregelung festgelegt.

Alle Auskünfte im Zusammenhang mit der Berechnung der Regionalprämie erhalten Sie bei den Dienststellen von Actiris.

c. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Der vollständige Betrag der dem Zielgruppenarbeitnehmer gewährten Entschädigung, einschließlich der Eingliederungsunterstützung, des abgesenkten Eingliederungseinkommens oder der abgesenkten finanziellen Sozialhilfe wird als Lohn betrachtet, für den Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

Jedoch erhält der Arbeitgeber für die Zielgruppenarbeitnehmer, die er im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms der Region Brüssel-Hauptstadt einstellt, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Für diese Arbeitnehmer erhält der Arbeitgeber nämlich eine Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende.

1. Für weniger als 25 Jahre alte Arbeitnehmer, die keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzen und seit mindestens 9 Monaten ohne Unterbrechung Wartegeld- oder Arbeitslosengeld beziehen, sowie für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit 12 Monaten ohne Unterbrechung Eingliederungsentschädigungen beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale;
 - 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.
2. Für weniger als 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale.
3. Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 12 Monaten ohne Unterbrechung Eingliederungsentschädigungen beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale;
 - 400 EUR während der 8 darauf folgenden Quartale.
4. Für mindestens 45 Jahre alte Arbeitnehmer, die seit mindestens 24 Monaten ohne Unterbrechung Arbeitslosengeld beziehen, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:
 - 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 12 darauf folgenden Quartale.

Die Arbeitnehmerbeiträge zur sozialen Sicherheit werden jedoch geschuldet.

7. Aufsicht

Die Arbeitgeber müssen dem LfA den Nachweis erbringen, dass die von ihnen im Rahmen des Berufsübergangsprogramms beschäftigten Arbeitnehmer zusätzlich eingestellt wurden. Wird diese Voraussetzung nicht erfüllt, so sind die Arbeitgeber verpflichtet, dem LfA einen pauschalen Schadenersatz zu zahlen und die erhaltenen Subventionen an die Subventionsbehörden zurückzuzahlen.

Actiris kontrolliert die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und muss innerhalb von 3 Monaten nach dem Quartal, in dem der Arbeitgeber im Rahmen der Berufsübergangsprogramme Arbeitnehmer einstellte, eine Kopie der Quartalsmeldung zur sozialen Sicherheit erhalten.

6.2.4. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft (ESW)

6.2.4.1. Anwendungsbereich Arbeitgeber

Initiativen der sozialen Eingliederungswirtschaft können organisiert werden durch:

- die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die anderen lokalen und provinziellen Verwaltungen, die
 - ein Eingliederungsunternehmen gründen, das vom Minister der Beschäftigung und Arbeit und vom Minister der Sozialen Angelegenheiten anerkannt wird;
 - Nahbereichsdienste gründen, die gemäß den Bestimmungen von Artikel VIbis des Erlasses der Flämischen Regierung vom 08.09.2000 anerkannt werden;
 - lokale Initiativen der Dienstleistungswirtschaft entwickeln, die kraft der Bestimmungen des Kapitels III des Erlasses der Flämischen Regierung vom 22.12.2006 anerkannt sind.

Um die Zielgruppenermächtigung für Langzeitarbeitssuchende beanspruchen zu können, müssen die Arbeitgeber erst eine Bescheinigung erhalten, aus der hervorgeht, dass sie in den Anwendungsbereich der EWS fallen. Diese Bescheinigung wird von der zuständigen Region erteilt. Auf der Grundlage dieser Bescheinigung kann die Verwaltung mit der Arbeitsverwaltung VDBA oder Actiris Kontakt aufnehmen, die Kandidaten, die die Bedingungen der Eingliederungssozialwirtschaft erfüllen, weiterleiten wird.

6.2.4.2. Anwendungsbereich Arbeitnehmer.

Für eine Beschäftigung im Rahmen der Regelung der Sozialeingliederungswirtschaft mit Zuerkennung einer pauschalen Zielgruppenermächtigung und einer Lohnsubvention kommen unter bestimmten Bedingungen in Betracht:

a. Eingestellte Arbeitnehmer (= Neueinstellungen), die am Tag des Dienstantritts

- am Dienstantrittsdatum entschädigte Vollarbeitslose, Berechtigte im System der sozialen Eingliederung (Berechtigte des Eingliederungseinkommens) oder Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe sind

UND

- keinen Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung besitzen.

b. Beibehaltende Arbeitnehmer (= Fortsetzung der Beschäftigung), die nach Ablauf einer Beschäftigungsperiode kein Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzen:

- in einem Berufsübergangsprogramm;
- gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren;
- als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;

o falls der bezuschusste Vertragsarbeitnehmer nicht im Rahmen eines Kontingentvertrags bei einer Verwaltung der Flämischen Region vor dem 01.04.2015 beschäftigt war;

- an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle).

6.2.4.3. Vorteile in Verbindung mit der Einstellung von Langzeitarbeitssuchenden

Stellt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Rahmen der Regelung der Sozialeingliederungswirtschaft ein, kann er unter bestimmten Bedingungen die beiden folgenden Vorteile nutzen:

- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermäßigung für die Sozialeingliederungswirtschaft,
- einen Anteil am Nettolohn des Arbeitnehmers über eine Wiedereingliederungsunterstützung des LfA oder eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ, die der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

Der Betrag und die Dauer der Gewährung der Zielgruppenermäßigung und der Lohnsubvention hängen von den folgenden drei Faktoren ab:

- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts noch keine 45 Jahre alt ist oder bereits 45 Jahre alt ist;
- dem Umstand, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstantritts ein entschädigter Vollarbeitsloser, ein Berechtigter im System der sozialen Eingliederung oder ein Berechtigter mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe ist;
- der Periode als entschädigter Vollarbeitsloser, Berechtigter im System der sozialen Eingliederung und/oder Berechtigter mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe und gleichgesetzter Perioden, die der Einstellung vorausgehen.

Gleichgesetzte Perioden

Folgende Perioden werden mit einer Periode als entschädigter Vollarbeitsloser, Berechtigter im System der sozialen Eingliederung und Berechtigter mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe gleichgesetzt:

- die Perioden, die im Laufe einer Periode der Vollarbeitslosigkeit zur Zahlung einer Unterstützung in Sachen Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
- die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit,
- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;
- die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren;
- die Perioden entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
- die Perioden der Berechtigung auf soziale Eingliederung in Anwendung des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung;
- die Perioden der Gewährung einer finanziellen Sozialhilfe an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die im Fremdenregister eingetragen sind und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit keinen Anspruch auf das Recht auf soziale Eingliederung geltend machen können;
- die Perioden der Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;
 - mit Ausnahme der Beschäftigungsperiode als bezuschusster Vertragsarbeiter im Rahmen eines Kontingentvertrags vor 01.04.2015 bei einer lokalen Verwaltung der Flämischen Region;
- die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, der sozialen Eingliederung oder der finanziellen Sozialhilfe, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
- die Perioden des Einzugs in den Wehrdienst während einer Periode der Vollarbeitslosigkeit;
- die Perioden der Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle);
- die Perioden der Berufseingliederungszeit, die den Anspruch auf Eingliederungsentschädigungen verleihen.

Wenn dagegen der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wieder einstellt, für den er bereits eine Zielgruppenermäßigung für „Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft“ beansprucht hat, werden die Beschäftigungen nur dann als eine einzige Beschäftigung betrachtet, wenn der Dienstantritt innerhalb einer Periode von zwölf Monaten nach Beendigung der vorigen Beschäftigung erfolgt.

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

- die Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusste Vertragsarbeiter beschäftigt waren;

- die Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Beendigung des vorausgehenden Arbeitsvertrags erneut einstellt und für die er die Vorteile als bezuschusste Vertragsarbeitnehmer erhalten hat.

1. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts weniger als 45 Jahre alt sind

a. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate entschädigte Vollarbeitslose waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsunterstützung von maximal 500 EUR gewährt.
2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate entschädigte Vollarbeitslose waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsunterstützung von maximal 500 EUR gewährt.

b. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte im System der sozialen Eingliederung sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.
2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

c. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe sind

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 10 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.
2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

Wenn die zuständige regionale Dienststelle für Arbeitsvermittlung nach Ablauf der vorgenannten 10 oder 20 Quartale der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer noch stets nicht imstande ist, sich in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren, wird die Dauer der Gewährung der Zielgruppenermäßigung und der LfA-Wiedereingliederungsleistung oder ÖSHZ-Beteiligung um eine neue Periode von höchstens 10 beziehungsweise höchstens 20 Quartalen verlängert.

Die zuständige regionale Dienststelle für Arbeitsvermittlung informiert je nach Fall das Landesamt für Arbeitsbeschaffung oder das betreffende öffentliche Sozialhilfezentrum.

2. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt sind

a. Arbeitnehmer, die am Tag ihres Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate entschädigte Vollarbeitslose waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine Wiedereingliederungsunterstützung von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

b. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte im System der sozialen Eingliederung sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte im System der sozialen Eingliederung waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

c. Arbeitnehmer, die am Dienstantrittsdatum Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe sind

Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 9 Kalendermonate davor mindestens 6 Monate Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe waren, wird während der vollen Beschäftigungsperiode eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR pro Quartal und eine finanzielle Beteiligung des ÖSHZ von maximal 500 EUR pro Kalendermonat gewährt.

6.2.4.4. Zu erledigende Formalitäten und Betrag der Lohnsubvention

1. Höhe des Lohnzuschusses

Die Verwaltung zahlt Arbeitnehmern, die den Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für Eingliederungssozialwirtschaft erwerben, den vollen Nettolohn, auf den sie Anspruch haben. Jedoch erhält sie für den ESW-Arbeitnehmer entweder eine Wiedereingliederungsunterstützung vom LfA oder eine finanzielle Beteiligung des öffentlichen Sozialhilfezentrums.

Diese Wiedereingliederungsunterstützung oder finanzielle Beteiligung des ÖSHZ beträgt höchstens 500 EUR pro Kalendermonat, wenn der Arbeitnehmer vollzeitbeschäftigt ist.

Wenn der Arbeitnehmer nicht vollzeitbeschäftigt ist, wird der Höchstbetrag der monatlichen Wiedereingliederungsunterstützung oder monatlichen finanziellen Beteiligung durch Multiplikation von 750 EUR mit dem vertraglich wöchentlich vorgesehenen Beschäftigungsbruch in der Teilzeitbeschäftigung erreicht. Das Ergebnis dieser Formel wird auf 500 EUR begrenzt.

Der Betrag der Wiedereingliederungsunterstützung oder finanziellen Beteiligung wird auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat, und wird in der DmfAPPL mit einem spezifischen Code angegeben.

2. Für die Wiedereingliederungsentschädigung zu erledigende Formalitäten

Die Verwaltung besorgt dem Arbeitnehmer eine Kopie der von der zuständigen Region ausgestellten Bescheinigung.

Der Arbeitnehmer muss zu Beginn seiner Beschäftigung bei seiner Zahlstelle einen Antrag auf

Wiedereingliederungsentschädigung einreichen. Dem Antrag ist die Bescheinigung der zuständigen Region und eine Ausfertigung des Arbeitsvertrags beizufügen. Der Antrag auf Wiedereingliederungsentschädigung muss das Arbeitslosigkeitsbüro innerhalb einer Frist von vier Monaten nach dem Monat des Beginns der Beschäftigung erreichen.

Nach Ablauf jedes Kalendermonats muss die Verwaltung für den ESW-Arbeitnehmer einen Entschädigungsbeleg vorlegen. Dieser Entschädigungsbeleg muss vom Arbeitnehmer oder der Verwaltung bei der zuständigen Zahlstelle eingereicht werden.

3. Für die ZielgruppenermäÙigung zu erledigende Formalitäten

Das LfA leitet dem ASRSV die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf eine ZielgruppenermäÙigung für die Sozialeingliederungswirtschaft 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.

6.2.5. ZielgruppenermäÙigung für junge Arbeitnehmer – Minderjährige

6.2.5.1. Für ein Erstbeschäftigungsabkommen in Betracht kommende Jugendliche

Im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens können beschäftigt werden: Jugendliche, die unmittelbar vor ihrer Einstellung weniger als 26 Jahre alt sind. Ein Jugendlicher kann im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens bis zum letzten Tag des Quartals eingestellt werden, in dessen Verlauf der oben genannte Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Jugendliche, die im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellt werden, werden "neue Arbeitnehmer" genannt. Neue Arbeitnehmer müssen keine Bedingungen in Bezug auf den erreichten Abschluss erfüllen, aber der Arbeitgeber kann die ZielgruppenermäÙigung für junge Arbeitnehmer nur für gering qualifizierte Jugendliche erhalten.

6.2.5.2. Arten von Erstbeschäftigungsabkommen

Das Erstbeschäftigungsabkommen kann drei Formen haben:

1. **ein Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbzeitstelle** (Typ eins);
2. **eine Kombination eines Teilzeit-Arbeitsvertrags, mindestens halbtags und eine vom Jugendlichen absolvierte Ausbildung**, und zwar mit Wirkung ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Ausführung des Arbeitsvertrags beginnt (Typ Zwei);
Alle von den zuständigen Regional- oder Gemeinschaftsbehörden eingerichteten, subventionierten oder anerkannten Typen oder Formen von Unterricht, Kursen, Schulungen oder Weiterbildungen können vom Jugendlichen im Rahmen dieser Art von Erstbeschäftigungsabkommen absolviert werden. Die Ausbildung muss auf jährlicher Basis im Durchschnitt mindestens 240 Stunden umfassen.

Bei einem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ muss der Arbeitgeber den Nachweis besitzen, dass der Jugendliche tatsächlich für die Kurse, Ausbildung oder Schulung angemeldet ist oder tatsächlich eine Berufsausbildung besucht. Dieser Nachweis kann in Form einer Anmeldebestätigung erfolgen, die vom Verantwortlichen für die Unterrichts-, Ausbildungs- oder Bildungsanstalt ausgestellt wird, oder eines Vertrags über die betriebliche oder berufliche Ausbildung, der von dem zuständigen öffentlichen Dienst beglaubigt wird. Am Ende jedes Quartals muss der Jugendliche dem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass er den Unterricht, die Kurse, die Ausbildung oder Schulung regelmäßig besucht. Wurde der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, kann das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ verlängert werden, um gescheiterten Jugendlichen die Chance zu geben, den vollständigen Zyklus der begonnenen Ausbildung erfolgreich zu beenden. Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ endet mit dem Ablauf des Arbeitsvertrags, spätestens am Ende des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird. Aus dem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ wird automatisch ein Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“, wenn die Ausbildung endet oder aus der Bescheinigung hervorgeht, dass der Jugendliche die Kurse, Ausbildung oder Schulung nicht regelmäßig besucht. Dies ist der Fall, wenn der Jugendliche während eines bestimmten Quartals mehr als 20% der Anzahl der Stunden, die er normalerweise im Laufe des Quartals die Kurse, Ausbildung oder Schulung besucht, abwesend ist. Die Versetzung in ein Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ erfolgt am ersten Tag des Quartals nach dem Quartal, in dem die Kurse, Ausbildung oder Schulung enden oder die Jugendlichen die Kurse, Ausbildung oder Schulung nicht regelmäßig besucht haben.

3. ein Vertrag , durch den ein Lehrling gebunden ist, und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags (Typ drei).

Keine der drei oben genannten Typen des Erstbeschäftigungsabkommens kann aus einem Arbeitsvertrag zwischen einem Jugendlichen und einem Arbeitgeber bestehen, der im Rahmen von Berufsübergangsprogrammen oder von Systemen der bezuschussten Vertragspersonalmitglieder bei den lokalen Verwaltungen oder bestimmten öffentlichen Behörden abgeschlossen wurde.

Der Jugendliche kann mit Lohnfortzahlung während der ersten 12 Monate der Ausführung seines Erstbeschäftigungsabkommens abwesend sein, um Jobangebote wahrzunehmen.

Hat er während dieser Periode eine andere Stelle gefunden, kann er das Erstbeschäftigungsabkommen mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen ab dem Tag nach der Zustellung beenden.

Mit einem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ oder „Typ zwei“ eingestellte Arbeitnehmer erhalten eine normale Entlohnung. Damit ist der Einstiegslohn gemeint, der einem Personalmitglied mit Berufsqualifikation gewährt wird, die aus dem Abschluss oder Zeugnis hervorgeht. Auf Teilzeitbasis eingestellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf diesen Lohn im Verhältnis zu der Dauer der im Rahmen des Erstbeschäftigungsabkommens geleisteten Arbeit.

Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ kann festlegen, dass der Arbeitgeber höchstens in den ersten zwölf Monaten der Ausführung dieses Vertrags einen Teil des Lohns für die Ausbildung des neuen Arbeitnehmers verwendet. In diesem Fall hat der neue Arbeitnehmer während dieser Periode Anspruch auf einen Lohn in Höhe des oben genannten Lohns, abzüglich des Teils, der für eine Ausbildung verwendet wird, wobei dieser höchstens 10 % des Lohns betragen kann und der Lohn niedriger sein muss als das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen.

6.2.5.3. Modalitäten: Arbeitskarte

Ein Arbeitgeber kann eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nur beanspruchen, wenn der Jugendliche während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte eingestellt wird und auf der Arbeitskarte vermerkt

ist, dass der Jugendliche besonders gering qualifiziert oder gering qualifiziert ist oder über einen Sekundarabschluss verfügt (siehe 6.2.2.5.).

Die Arbeitskarte bescheinigt, dass der Jugendliche die Bedingungen für eine Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer erfüllt.

Auf der Arbeitskarte sind der Name, Vorname und die Erkennungsnummer für die Soziale Sicherheit des Jugendlichen sowie das Beginn- und Enddatum der Gültigkeit der Arbeitskarte und das Datum der Antragstellung der Arbeitskarte angegeben.

Gegebenenfalls bescheinigt sie, dass der Jugendliche eine Person ausländischer Herkunft oder eine Person mit einer Behinderung ist.

Die Beantragung der Arbeitskarte wird für unzulässig erklärt, wenn sie vor dem 1. Januar des Jahres erfolgt, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird oder zu einem Zeitpunkt, zu dem der Jugendliche noch eine schulische Ausbildung mit einem unvollständigen Lehrplan im Tagesunterricht absolviert.

Wenn die Beschäftigung des Jugendlichen vor dem 1. Januar des Jahres erfolgt, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird und ab diesem Datum fortgesetzt wird, kann nur der Arbeitgeber eine Arbeitskarte beantragen, die sich auf die Bescheinigung des neu eingestellten Arbeitnehmers bezieht. Der Antrag der Arbeitskarte durch den Arbeitgeber wird nur bearbeitet, wenn er einzeln eingereicht wird und die Identität des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers, seine Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben sind.

Der Antrag auf den Erhalt der Arbeitskarte muss spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem der neue Arbeitnehmer 19 Jahre alt wird, beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro eingereicht werden.

Wird der Antrag auf den Erhalt der Arbeitskarte außerhalb dieser Frist gestellt, so wird die Periode, in der das Arbeitslosengeld und/oder die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende gewährt werden kann, um eine Periode verringert, die am Tag des Dienstantritts beginnt und am letzten Tag des Quartals, in dem die verspätete Einreichung des Antrags der Arbeitskarte liegt, endet.

Für die Gewährung der Zielgruppenermäßigung wird der Jugendliche, der zum Zeitpunkt des Antrags der Arbeitskarte die Bedingungen erfüllt, einem Jugendlichen gleichgestellt, der diese Bedingungen zum Zeitpunkt der Einstellung erfüllt.

Die Zuständigkeit für die Ausstellung einer Arbeitskarte wurde infolge der Sechsten Staatsreform vom LfA auf die Regionen übertragen.

FOREM und Actiris stellen im Rahmen des Aktiva-Plans den Bewohnern der Wallonischen Region bzw. der Region Brüssel-Hauptstadt Arbeitskarten für junge Arbeitnehmer aus.

In der Flämischen Region werden seit 01.07.2016 keine Arbeitskarten mehr für Jugendliche ausgestellt, die nach diesem Datum eingestellt werden.

Das LfA ist so lange für die Gewährung einer Arbeitskarte in der Deutschsprachigen Region zuständig, bis die Region beschließt, ihre operationelle Zuständigkeit auszuüben.

6.2.5.4. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Ein junger Arbeitnehmer kommt für eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in Frage, wenn er gleichzeitig folgende drei Bedingungen erfüllt:

- der Jugendliche ist am Tag der Einstellung weniger als 26 Jahre alt;
- der Jugendliche ist besonders gering qualifiziert, gering qualifiziert oder er verfügt über einen Sekundarabschluss;
- der Referenzquartalslohn für den Jugendlichen beträgt höchstens 9.000 EUR.

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in einem bestimmten Quartal nur beanspruchen, wenn er während dieses Quartals seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Einstellung von Jugendlichen im Rahmen einer Erstbeschäftigung nachkommt. Für provinzielle und lokale Verwaltungen beinhaltet dies die Verpflichtung, Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsvertrag in einem Umfang von 1,5% ihres Personalbestands im zweiten Quartal des vorigen Kalenderjahres einzustellen (siehe 2.7.)..

Die Zielgruppenermäßigung für jugendliche Arbeitnehmer wird nur gewährt, wenn der junge Arbeitnehmer in der vierteljährlichen Sozialversicherungsmeldung richtig angegeben wird und die Arbeitskarte bescheinigt, dass der junge Arbeitnehmer während dieses Quartals für die beantragte Zielgruppenermäßigung in Betracht kommt.

Falls der Jugendliche nach dem 31.12.2012 eingestellt wurde, endet die Zielgruppenermäßigung nach einer Periode je nach Schulniveau des jungen Arbeitnehmers spätestens am letzten Tag des Quartals, in dem er 26 Jahre alt wird.

Falls der Jugendliche nach dem 01.01.2013 eingestellt wurde, endet die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer am letzten Tag des Quartals, in dem er 26 Jahre alt wird.

In der Flämischen Region wurde die auf föderaler Ebene eingeführte Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer am 01.07.2016 abgeschafft und durch die flämische Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer mit geringer oder mittlerer Qualifikation ersetzt.

Eine Übergangsmaßnahme ist bis 31.12.2018 für junge Arbeitnehmer vorgesehen, die spätestens am 30.06.2016 eingestellt wurden und für die die Verwaltung am 30.06.2016 die (auf föderaler Ebene eingeführten) Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer beansprucht hatte. Der Arbeitgeber erhält für sie die (auf föderaler Ebene eingeführte) Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer, genießen bis zum Ende des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird und spätestens bis einschließlich des vierten Quartals 2018.

1. Ermäßigung für Jugendliche mit geringer Qualifikation

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird vorerst gering qualifizierten Jugendlichen gewährt. Es handelt sich um Jugendliche ohne Diplom oder Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts.

Falls der Jugendliche nach 31.12.2012 eingestellt wurde, wird dem Arbeitgeber eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in folgender Höhe gewährt:

- 1.500 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale;
- 400 EUR für die 4 darauf folgenden Quartale, in denen der Jugendliche beschäftigt ist.

Falls der Jugendliche vor dem 01.01.2013 eingestellt wurde, wird eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauf folgenden Quartale;
- 400 EUR für die übrigen Quartale, in denen der Jugendliche eingestellt wird.

Als Dienstantrittsdatum gilt der 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum vom selben Arbeitgeber eingestellt wurde.

2. Ermäßigung für sehr gering qualifizierte Jugendliche und gering qualifizierte Jugendliche ausländischer Herkunft oder mit einer Behinderung

Die Zielgruppenermäßigung für jugendliche Arbeitnehmer wird zudem gewährt für:

- sehr gering qualifizierte Jugendliche,
- gering qualifizierte Jugendliche, die
 - entweder ausländischer Herkunft
 - oder behindert sind.

Als „sehr geringfügig qualifizierter Jugendlicher“ wird ein Jugendlicher bezeichnet, der kein Zeugnis des zweiten Grades des Sekundarunterrichts oder der Unterstufe des Sekundarunterrichts besitzt.

Wenn der Jugendliche nach 31.12.2012 eingestellt wurde, erhält der Arbeitgeber, der einen geringfügig qualifizierten Jugendlichen ausländischer Herkunft oder Behinderung oder einen sehr geringfügig qualifizierten Jugendlichen einstellt, eine Zielgruppenermäßigung für jugendliche Arbeitnehmer in folgender Höhe:

- 1.500 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauf folgenden Quartale;
- 400 EUR während der 4 darauffolgenden Quartale.

Falls der Jugendliche vor dem 01.01.2013 eingestellt wurde, wird eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauffolgenden Quartale;
- 400 EUR für die übrigen Quartale, in denen der Jugendliche eingestellt wird.

Als Dienstantrittsdatum gilt der 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum vom selben Arbeitgeber eingestellt wurde.

3. Ermäßigung für Jugendliche mit mittlerer Qualifikation

Eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird für Jugendliche mit mittlerer Qualifikation gewährt, die nach dem 31.12.2012 eingestellt wurden.

Mit „Jugendlichen mit mittlerer Qualifikation“ sind Jugendliche gemeint, die höchstens ein Zeugnis oder Diplom der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzen.

Ein Arbeitgeber erhält die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nur unter der Voraussetzung, dass der Jugendliche mit mittlerer Qualifikation:

- am Tag der Einstellung Arbeitssuchender ist;
- während mindestens 156 Tagen, gerechnet im Sechstagesystem, im Monat der Einstellung und den 9 Kalendermonaten vor dem Tag der Einstellung Arbeitssuchender war.

Diese beiden Voraussetzungen gelten nicht für Jugendliche mit mittlerer Qualifikation, die behindert sind.

Der Arbeitgeber erhält für den Jugendlichen mit mittlerer Qualifikation eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in Höhe von

- 1.000 EUR für das Quartal des Dienstantritts und die 3 darauf folgenden Quartale;
- 400 EUR für die 8 darauffolgenden Quartale, in denen der Jugendliche beschäftigt ist.

Als Dienstantrittsdatum gilt der 1. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 wird, wenn er bereits vor diesem Datum vom selben Arbeitgeber eingestellt wurde.

4. Aktiva-Start

Eine Aktivierung der Arbeitslosengelder kann für eine Reihe dieser Jugendlichen erhalten werden, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden. Eine Arbeitsunterstützung von höchstens 350 EUR pro Kalendermonat wird gewährt, sofern am Tag des Dienstantritts folgende Bedingungen erfüllt werden:

- der Arbeitnehmer ist jünger als 26 Jahre;
- der Arbeitnehmer ist als Arbeitssuchender eingetragen und steht dem Arbeitsmarkt vollzeitlich zur Verfügung,
- der Arbeitnehmer ist nicht mehr schulpflichtig;
- der Arbeitnehmer besucht keine Schule mehr im Tagesunterricht,
- der Arbeitnehmer wird mit einem Erstbeschäftigungsvertrag auf Vollzeitbasis eingestellt, der für eine Dauer von mindestens 6 Monaten, gerechnet von Tag zu Tag, abgeschlossen wird;
- die Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsvertrag muss in einer Periode beginnen oder fortgesetzt werden, die frühestens nach dem Ende der Schulpflicht oder nach Beendigung der Schulzeit im Tagesunterricht beginnt und spätestens 21 Monate danach endet; der Arbeitnehmer ist entweder ein sehr gering qualifizierter Jugendlicher oder ein gering qualifizierter Jugendlicher ausländischer Herkunft oder ein gering qualifizierter Jugendlicher mit einer Behinderung;
- der Arbeitnehmer war in den 12 Monaten vor dem Dienstantritt nicht im Rahmen einer aktivierten Sozialleistung (aktiviertes Arbeitslosengeld, aktiviertes Eingliederungseinkommen oder aktivierte finanzielle Sozialhilfe im Rahmen des Aktiva-Plans, des Berufsübergangsprogramms oder der Eingliederungssozialwirtschaft) beschäftigt.

Der Betrag des Arbeitslosengeldes ist auf den Nettolohn begrenzt, auf den der Arbeitnehmer für den betreffenden Kalendermonat Anspruch hat.

Das Arbeitslosengeld wird für den Monat des Dienstantritts und die 5 darauf folgenden Kalendermonate gewährt. Die Gewährung des Arbeitslosengeldes ist jedoch auf die durch das Erstbeschäftigungsabkommen gedeckte Periode beschränkt, falls sie vor Ablauf der Periode von 6 Monaten endet.

Das Arbeitslosengeld kann nur einmal pro Arbeitnehmer gewährt und nicht zusammen mit einer anderen Aktivierungsleistung in Anspruch genommen werden. Das Arbeitslosengeld kann einem Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt ist, gewährt werden.

Um das Arbeitslosengeld zu erhalten, muss innerhalb von 30 Tagen nach Dienstantritt eine Arbeitskarte beantragt werden.

Die Zuständigkeit für die Ausstellung einer Arbeitskarte wurde infolge der Sechsten Staatsreform den Regionen übertragen.

FOREM und Actiris stellen den Bewohnern der Wallonischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt Aktiva-Arbeitskarten aus.

In der Flämischen Region werden ab 01.07.2016 keine Aktiva-Arbeitskarten mehr ausgestellt.

Das LfA ist so lange für die Gewährung einer Aktiva-Arbeitskarte in der Deutschsprachigen Region zuständig, bis diese Region beschließt, ihre operationelle Zuständigkeit auszuüben.

6.2.7. Zielgruppenermäßigung zur Umstrukturierung

6.2.7.1. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Verwaltungen, die einen Arbeitnehmer einstellen, der zuvor infolge einer Umstrukturierung entlassen wurde, erhalten eine Zielgruppenermäßigung für Umstrukturierungen, wenn sie diese Arbeitnehmer mittels einer Beschäftigungszelle einstellen.

Wenn der Arbeitnehmer bei seiner Einstellung weniger als 45 Jahre alt ist, beträgt die Ermäßigung:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale,

Wenn der Arbeitnehmer bei seiner Einstellung mindestens 45 Jahre alt ist, beträgt die Ermäßigung:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der vier darauf folgenden Quartale;
- 400 EUR während der 16 darauf folgenden Quartale.

Als Quartal des Dienstantritts gilt das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während der Gültigkeitsperiode der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

Ein Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung für Umstrukturierungen nur beanspruchen, wenn der Referenzquartalslohn des eingestellten Arbeitnehmers nicht höher ist als:

- 13.669,09 Euro für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist;
- 7.038,00 Euro für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung weniger als 30 Jahre alt ist.

Der Referenzquartalslohn umfasst das einfache Abgangsurlaubsgeld (in der Urlaubsregelung des Privatsektors), das vom früheren Arbeitgeber gezahlt wird.

6.2.7.2. Erhöhte Vorteile für Ausbilder und Betreuer

6.2.7.3. Formalitäten

Ab 01.01.2017 wird die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung in der Flämischen Region abgeschafft. Arbeitgebern wird es ab 01.01.2017 nicht mehr möglich sein, eine neue Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung für eine Niederlassungseinheit in der Flämischen Region zu beantragen. Eine Übergangsmaßnahme wird für Arbeitnehmer vorgesehen, die am 31.12.2016 Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung verleihen. Die Verwaltung wird die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung bis zum Ende der Laufzeit und spätestens bis einschließlich des vierten Quartals 2018 beanspruchen können.

Die Zuständigkeit für die Ausstellung einer Umstrukturierungskarte, die Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung verleiht, wurde infolge der Sechsten Staatsreform den Regionen übertragen.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierung“, die das LfA ausstellt und die Anspruch auf eine Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge verleiht (siehe 6.1.2.), gewährt den Anspruch nur so lange, bis die Region beschließt, ihre operationelle Zuständigkeit auszuüben und die Umstrukturierungskarten selbst

auszustellen.

Eine Umstrukturierungskarte wird jedem im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer gewährt, der sich bei einer Beschäftigungszelle einträgt, sowie jedem Arbeitnehmer, der infolge von Zahlungsunfähigkeit, Firmenschließung oder -auflösung entlassen wird und einen Antrag auf Arbeitslosengeld einreicht oder dem LfA seinen C4 vorlegt.

Die Umstrukturierungskarte hat eine Gültigkeitsdauer von zwölf oder sechs Monaten ab dem Datum der Ankündigung der kollektiven Entlassung, je nachdem, ob der Arbeitnehmer im Rahmen einer Umstrukturierung oder infolge von Zahlungsunfähigkeit, Firmenauflösung oder -schließung entlassen wurde.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkurses, einer Liquidation oder einer Betriebseinstellung entlassen wurde, erhält nur einmal eine Umstrukturierungskarte. Der Arbeitnehmer kann aber stets eine Kopie dieser Umstrukturierungskarte bekommen, wenn er während der Gültigkeitsperiode den Arbeitgeber wechseln sollte.

Nur für Arbeitnehmer, die während der Gültigkeitsdauer der Umstrukturierungskarte eingestellt werden, kann Ihre Verwaltung die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung erhalten.

Ab 01.01.2016 wird den Bewohnern der Wallonischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt die Umstrukturierungskarte vom FOREM und Actiris überreicht. Diese Umstrukturierungskarte gilt solange bei jedem neuen Arbeitgeber in Belgien, wie die zuständige Region die Bedingungen für die Zielgruppenermäßigung nicht ändert. Dagegen verlieren Arbeitgeber für die Bewohner der Wallonischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt das Recht auf die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung auf Basis einer vom LfA nach dem 31.12.2015 ausgestellten „Ermäßigungskarte Umstrukturierung“.

6.2.6. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Minderjährige

Für minderjährige Jugendliche, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden, findet die Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer bis zum 31.12. des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, keine Anwendung. Ab dem darauffolgenden Jahr (= Kalenderjahr, in dem sie 19 Jahre alt werden) sind die Jugendlichen voll sozialversicherungspflichtig.

Arbeitgebern, die einen Minderjährigen einstellen, wird eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt. Eine Beitragsermäßigung wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zum 4. Quartal des Kalenderjahres einstellt, in dem sein Arbeitnehmer 18 Jahre alt wird. Die Zielgruppenermäßigung wird unabhängig davon gewährt, ob die Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt werden.

Keine Arbeitskarte wird benötigt für Jugendliche, die im Laufe des Kalenderjahres noch nicht 19 Jahre alt werden. Spätestens am 31.01. des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, muss der Arbeitgeber bei der **zuständigen Einrichtung** eine Arbeitskarte beantragen, um ab dem ersten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in Anspruch nehmen zu können.

In der Flämischen Region wurde die Zielgruppenermäßigung für Minderjährige abgeschafft. Eine Übergangsmaßnahme ist bis 31.12.2018 für Minderjährige vorgesehen, die spätestens am 30.06.2016 eingestellt wurden und für die die Verwaltung am 30.06.2016 die (auf föderaler Ebene eingeführten) Zielgruppenermäßigung für Minderjährige beansprucht hatte. Der Arbeitgeber erhält bis einschließlich des vierten Quartals 2018 die (auf föderaler Ebene) eingeführte Zielgruppenermäßigung für Minderjährige.

Der Jugendliche, der am 1. Januar des Jahres, in dem er 19 Jahre alt wird, beim Arbeitgeber im Dienst bleibt, hat Anspruch auf die flämische Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer, wenn er alle Voraussetzungen für diese zuletzt genannte Zielgruppenermäßigung erfüllt.

6.2.1. Merkmale und Berechnungsweise

6.2.1.1. Merkmale der Zielgruppenermäßigung

Die Zielgruppenermäßigung ist eine pauschale Ermäßigung der für den Lohn des Arbeitnehmers geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber für bestimmte Zielgruppen von Arbeitnehmern während des Quartals der Einstellung und einer Reihe von darauf folgenden Quartalen in Anspruch nehmen kann.

Das einfache Abgangsurlaubsgeld, das ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der aus dem Dienst ausscheidet, vorzeitig auszahlt, ist nicht Bestandteil der Lohnsumme, die für die Berechnung der Zielgruppenermäßigung in Betracht gezogen wird. Bei dem neuen Arbeitgeber wird das einfache Abgangsurlaubsgeld, das vom früheren Arbeitgeber gezahlt wird, sehr wohl berücksichtigt.

Die Zielgruppenermäßigung wird pro Beschäftigungszeile gewährt. Der Grundbetrag der Pauschalermäßigung sowie die Dauer der Gewährung richten sich nach den Bedingungen, die der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber erfüllen.

6.2.1.2. Berechnung der Zielgruppenermäßigung

Im Rahmen der Zielgruppenermäßigungen wird dem Arbeitgeber für den Betrag der Arbeitgeberbeiträge, der vom Lohn einbehalten wird, während des Quartals der Einstellung und einer Reihe darauffolgender Quartale eine Ermäßigung gewährt.

1. Grundbetrag G

Der Grundbetrag der Pauschalermäßigung (=G) sowie die Dauer der Gewährung richten sich nach den vom Arbeitnehmer erfüllten Bedingungen.

Die Zielgruppenermäßigung wird pro Beschäftigungszeile gewährt und berechnet.

Je nach der Zielgruppe entspricht G einer provinzialen oder lokalen Verwaltung G1, G2, G6, G7, G8, G9, G11, G12 oder G13. Die Beträge für die Zielgruppenermäßigung entsprechen pro Quartal jeweils folgenden Beträgen:

- G1 = 1.000 EUR;
- G2 = 400 EUR;
- G6 = 1.150 Euro;
- G7 = der Betrag aller Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit, wie unter 6.2.1.3 genannt.
- G8 = 1.500 EUR;
- G9 = 800 EUR;
- G11 = 770 EUR;
- G12 = 726,50 EUR;
- G13 = der Betrag aller Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit, wie unter 6.2.1.3 genannt, reduziert um den Lohnermäßigungsbeitrag.

Diese pauschalen Ermäßigungsbeträge werden pro Quartal festgelegt für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Quartalsleistungen und werden, im Falle von Teilzeitleistungen, den Leistungen der Beschäftigungszeile entsprechend angepasst.

Der Betrag der in einem Quartal (= Pg) endgültig gewährten Zielgruppenermäßigung wird folgendermaßen ermittelt: Der Grundbetrag, den der Arbeitgeber in einem bestimmten Quartal für eine Beschäftigung eines Arbeitnehmers erhalten kann, wird mit dem Leistungsbruch der Beschäftigung (= μ) und mit dem festen Multiplikator (= beta) multipliziert.

2. Leistungsbruchzahl μ

Der Leistungsbruch μ wird für die Beschäftigung berechnet, auf die sich die Ermäßigung bezieht. Der Ermäßigungsbetrag wird auf der Grundlage des Leistungsbruchs proportional festgelegt

$$\mu = Z / (13 \times U)$$

wobei

- Z = die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen. Die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht.
- U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson;

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

3. Fester Multiplikator beta

Der feste Multiplikationsfaktor beta ermöglicht es, in Abhängigkeit der geleisteten Arbeitsstunden von einer strikten anteilmäßigen Ermäßigung der Beiträge abzuweichen. Der Wert von beta ist abhängig von der Gesamtbeschäftigung des Arbeitnehmers bei ein und demselben Arbeitgeber während eines Quartals (= $\mu(\text{glob})$). $\mu(\text{glob})$ ist gleich der Summe aller Beschäftigungsverhältnisse (= μ) des Arbeitnehmers bei ein und demselben Arbeitgeber.

Anhand von $\mu(\text{glob})$ wird geprüft, ob der Arbeitnehmer im Laufe des Quartals genügend Leistungen hat, um einen Anspruch auf eine Ermäßigung zu erwerben.

- wenn $\mu(\text{glob})$ größer oder gleich 0,80, dann ist beta gleich $1 / \mu(\text{glob})$;
- wenn $\mu(\text{glob})$ größer oder gleich 0,55, dann ist beta gleich $1 + [\mu(\text{glob}) - 0,55]$;
- wenn $\mu(\text{glob})$ größer oder gleich 0,275 und kleiner als 0,55, dann ist beta gleich 1;
- wenn $\mu(\text{glob})$ kleiner als 0,275, dann ist beta gleich 0 und es wird keine Ermäßigung gewährt.

Beta wird nie gerundet.

Ein Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung setzt daher voraus, dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers über ein Quartal mindestens 27,5 % der vollständigen Leistungen betragen.

Diese Erfordernis gilt jedoch nicht für

- Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt wurden, der mindestens eine Halbezeitstelle vorsieht;
- Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertageweche entschieden hat, eingestellt werden;
- Künstler.
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind.

4. Gewährte Zielgruppenermäßigung (= Pg)

Der Betrag der einem Arbeitnehmer in einem Quartal gewährten Zielgruppenermäßigung entspricht in der Regel:

$$P_g = G \times \mu \times \beta$$

P_g wird auf den Eurocent auf-/abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird.

Abweichend davon ist die gewährte Zielgruppenermäßigung P_g gleich G für die Grundbeträge G_7 und G_{13} . Nicht berücksichtigt werden der Leistungsbruch μ und der feste Multiplikator β bei der Berechnung der Zielgruppenermäßigung für

- Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertageweche entschieden hat, eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die aufgrund von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind;
- bezuschusstes Vertragspersonal.

Der Betrag P_g kann auf keinen Fall die o. a. geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung pro Beschäftigung des Arbeitnehmers überschreiten. Bei der Festlegung der Beiträge wird das einfache Abgangsurlaubsgeld des Privatsektors, das ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer vorzeitig zahlt, der aus dem Dienst ausscheidet, nicht berücksichtigt.

6.2.1.3. Gewährung der Zielgruppenermäßigung

Der Betrag P_g wird von der Summe der nachfolgend aufgeführten Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit, die für die Beschäftigung des Arbeitnehmers einbehalten werden, abgezogen:

- Arbeitgebergrundbeitrag;
- Arbeitgeberbeitrag der provincialen und lokalen Verwaltungen für den Sektor Berufskrankheiten;
- den Lohnermäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung wird jedoch nicht angewandt auf:

- den Arbeitslosenbeitrag von 1,60 %, der von Verwaltungen, die mindestens 10 Arbeitnehmer mit der Urlaubsregelung des Privatsektors beschäftigen, geschuldet wird, und den Anteil des Lohnermäßigungsbeitrags (= 0,09 %), der sich darauf bezieht,
- den Arbeitgeberbeitrag von 0,01% zur Finanzierung des Asbestfonds.
- den spezifischen Arbeitgeberbeitrag von 0,02% für die Arbeitsunfallregelung des Asbestfonds.

6.2.1.4. Kumulierungsregelungen für die Zielgruppenermäßigungen von Arbeitgeberbeiträgen

Der Arbeitgeber kann für jeden Arbeitnehmer nur eine Zielgruppenermäßigung beanspruchen. Falls ein Arbeitnehmer für mehr als eine Zielgruppenermäßigung in Betracht kommt, entscheidet sich der Arbeitgeber frei für die günstigste Zielgruppenermäßigung.

Die Zielgruppenermäßigung ist kumulierbar mit der „Maribel Sozial“-Ermäßigung und einer Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge.

6.2.1.5. Arten der Zielgruppenermäßigung

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können eine ZielgruppenermäÙigung erhalten für:

- Langzeitarbeitsuchende, die im Rahmen der Berufsübergangsprogramme, des Aktiva-Plans und der Eingliederungssozialwirtschaft (ESW) eingestellt wurden;
- junge Arbeitnehmer mit geringer oder mittlerer Qualifikation, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt werden;
- Jugendliche, die bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellt sind;
- die ZielgruppenermäÙigung für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung eines Privatunternehmens entlassen wurden;
- Mentoren;
- bezuschusstes Vertragspersonal;
- Vertragspersonal, das Arbeitnehmer in der (freiwilligen) Viertageweche ersetzt;
- Künstler;
- Tageseltern;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des Gesetzes vom 8. Juli 1976 beschäftigt sind.
- **junge Arbeitnehmer mit geringer oder mittlerer Qualifikation in der Flämischen Region;**
- **Lehrlinge in der Flämischen Region.**

Die vertraglichen Arbeitnehmer kommen für die alle ZielgruppenermäÙigungen in Betracht, die von den angeschlossenen Verwaltungen des ASRSV beansprucht werden können.

Die definitiv ernannten Personalmitglieder können die ZielgruppenermäÙigung für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Umstrukturierungen entlassen wurden, und die ZielgruppenermäÙigung für Mentoren beanspruchen.

6.2.1.6 Beibehaltung einer ZielgruppenermäÙigung bei einer Umstrukturierung

Bei einer Reorganisation mit Personalübertragung bei provinziellen und lokalen Verwaltungen kann die ZielgruppenermäÙigung unter bestimmten Bedingungen weiter zuerkannt werden.

Das System der ZielgruppenermäÙigung sieht dem Wesen nach vor, dass bestimmte Zielgruppen von Arbeitnehmern aktiv in den Arbeitsmarkt übernommen werden. In Abhängigkeit dieses Zieles bestätigt das ASRSV, dass die provinzielle oder lokale Verwaltung weiterhin eine ZielgruppenermäÙigung für die Arbeitnehmer erhält, die sie im Rahmen einer Fusion, Aufspaltung oder Einbringung eines Gesamtvermögens oder eines oder mehrerer Teilbetriebe von einem anderen Arbeitgeber übernehmen.

Die ZielgruppenermäÙigung kann fortgesetzt werden, wenn der neue Arbeitgeber in den Anwendungsbereich der beantragten ZielgruppenermäÙigung fällt.

Beispiel:

Der neue Arbeitgeber hat nur dann Anspruch auf eine ZielgruppenermäÙigung junge Arbeitnehmer, wenn er die Erstbeschäftigungsverpflichtung erfüllt.

Ein neuer Arbeitgeber, der eine ZielgruppenermäÙigung fortsetzen möchte, kann beim ASRSV eine Bescheinigung „Antrag auf Fortsetzung ZielgruppenermäÙigungen bei Umstrukturierung“ erhalten. Die Bescheinigung bestätigt, dass die Umstrukturierung unter die Regelung von Artikel 353ter des Programmgesetzes vom 24.12.2002 fällt und dass die mit der laufenden Beschäftigung verbundenen Vorteile in Kraft bleiben. Der neue Arbeitgeber kann die Bescheinigung verwenden, um bei **der zuständigen Einrichtung** eine Aktivierungsentschädigung für einen übernommenen Arbeitnehmer zu beantragen oder bei der zuständigen Region als Arbeitgeber anerkannt zu werden, der in den Anwendungsbereich der Eingliederungssozialwirtschaft fällt.

6.2.1.7 Die Regionalisierung des Zielgruppenkonzepts

Mit Ausnahme der ZielgruppenermäÙigung für das Ersatzpersonal eines Arbeitnehmers in der (freiwilligen) Viertageweche wurden alle in 6.2.1.5. angegebenen ZielgruppenermäÙigungen regionalisiert.

Das ASRSV ist der einzige administrative und technische Betreiber der regionalen ZielgruppenermäÙigungen, die den provinziellen und lokalen Behörden bewilligt werden; aber die Regionen können eine eigene Arbeitsmarktpolitik durchführen.

Jede Region kann in ihrem Gebiet die regionalen ZielgruppenermäÙigungen abschaffen, ändern oder neue ZielgruppenermäÙigungen einführen. So lange die Regionen die föderal eingeführten ZielgruppenermäÙigungen nicht ändern, werden diese weiterhin angewendet. Die Föderalbehörde führt keine neue ZielgruppenermäÙigung mehr ein und ändert die bestehenden ZielgruppenermäÙigungen nicht weiter.

Jede Region finanziert ab die ZielgruppenermäÙigungen, die in ihrem Gebiet bewilligt werden. Das ASRSV wird jede ZielgruppenermäÙigung, die einer provinziellen oder lokalen Verwaltung bewilligt wird, der Region aufgrund des Beschäftigungsortes des Arbeitnehmers, der von der ZielgruppenermäÙigung profitiert, zur Last legen. Das ASRSV legt den Beschäftigungsort anhand der Niederlassungseinheit fest. Eine ZielgruppenermäÙigung wird abgelehnt, wenn die Niederlassungseinheitsnummer in der Unternehmensdatenbank nicht für das Quartal, in dem die ZielgruppenermäÙigung beantragt wird, erfasst wird oder wenn in der DmfAPPL keine gültige oder korrekte Niederlassungseinheitsnummer angegeben wird (siehe 8.3.3.15).

6.2.8. ZielgruppenermäÙigung für Mentoren

Ein Arbeitgeber, der die ZielgruppenermäÙigung für Mentoren in Anspruch nehmen möchte, muss sich dazu verpflichten, Praktika oder eine Ausbildung zu organisieren und mehrere Mentoren mit der Durchführung oder der Betreuung dieser Praktika oder der Ausbildungen zu betrauen.

Ein Mentor ist ein Arbeitnehmer, der Praktika betreut und die Ausbildung gewährleistet von:

- Lehrlingen oder Lehrern aus dem vollzeitlichen technischen und beruflichen Sekundarunterricht oder dem Teilzeitunterricht;
- Arbeitssuchenden unter 26 Jahren, die eine Berufsausbildung besuchen;
- unter 26 Jahre alten Kursteilnehmern des Erwachsenenunterrichts,
- unter 26 Jahre alten Kursteilnehmern, die eine von der zuständigen Gemeinschaft anerkannte Ausbildung besuchen.

Ein Arbeitnehmer wird nur dann als Mentor betrachtet, wenn

- er über mindestens fünf Jahre Berufserfahrung in dem Beruf verfügt, der als Praktikum oder Ausbildung gelehrt wird,
- er über ein Zeugnis verfügt, aus dem hervorgeht, dass er eine Mentorausbildung erfolgreich besucht hat, oder eine Beurteilung zur Bestätigung seiner Kompetenzen als Mentor vorweisen kann.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Praktika oder eine Ausbildung zu organisieren, wird vom ASRSV auf der Grundlage der Meldung der Praktikanten, Kursteilnehmer, Lehrlinge... in der Dimona oder der DmfAPPL festgelegt.

Ein Arbeitgeber kann eine ZielgruppenermäÙigung für Mentoren nur dann erhalten, wenn er der Dienststelle MentorenermäÙigung des flämischen Ministeriums „Beschäftigung und Sozialwirtschaft“ oder der Direktion Beschäftigungsmaßnahmen und Mehrwertwirtschaft von „Brüssel – Wirtschaft und Beschäftigung“ die folgenden Dokumente vorlegt:

- ein Verzeichnis der beschäftigten Mentoren,

- für jeden Mentor den Nachweis über die erforderliche minimale praktische Erfahrung,
- für jeden Mentor eine Kopie des Zeugnisses über die besuchte Mentorausbildung.

Die Unterlagen müssen bei der zuständigen regionalen Dienststelle spätestens am letzten Tag des Quartals nach dem Quartal des Antrags der ZielgruppenermäÙigung eingehen. Bei Überschreiten dieser Frist wird die ZielgruppenermäÙigung erst ab dem Quartal gewährt, in dem diese Voraussetzung erfüllt wird.

Die Höhe der ZielgruppenermäÙigung beträgt 800 Euro pro Quartal und wird während der Gültigkeitsdauer des Vertrags oder maximal vier Quartale gewährt.

In einem bestimmten Quartal kann der Arbeitgeber die ZielgruppenermäÙigung für Mentoren für eine Anzahl von Mentoren beanspruchen, die einem Fünftel der Anzahl Personen entspricht, deren Praktikum oder Ausbildung in diesem Quartal beginnt, läuft oder endet. Die Aufrundung dieser Teilung erfolgt auf die größere Einheit.

Weitere Informationen über die von Mentoren zu erfüllenden Bedingungen finden Sie auf der Website des flämischen Ministeriums „Beschäftigung und Sozialwirtschaft“ oder von „Brüssel – Wirtschaft und Beschäftigung“. (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=27326>)

6.2.11 ZielgruppenermäÙigung für Künstler

Für die Beschäftigung von Personen, die künstlerische Leistungen liefern und/oder künstlerische Werke produzieren, kommt der Arbeitgeber in Betracht einer theoretischen pauschalen ZielgruppenermäÙigung von maximal 726,50 Euro pro Quartal. Unter „Vollbringung künstlerischer Leistungen wird verstanden: „Schaffung und/oder Ausführung oder Interpretation von Werken im audiovisuellen Sektor, in der bildenden Kunst, der Musik, der Literatur, des Spektakels, des Theaters und der Choreographie.“

Eine ZielgruppenermäÙigung für Künstler wird für

- für Künstler, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt werden, bewilligt;
- Künstler, die ohne einen Arbeitsvertrag einen Auftrag ausführen und die unter das Sozialstatus fallen (siehe 3.2.3).

Um Anspruch auf eine ZielgruppenermäÙigung für Künstler zu haben, muss der Referenzquartalslohn dem Betrag von mindestens dreimal das durchschnittliche Mindestmonatseinkommen des ersten Monats im Quartal entsprechen. Ab dem **01.07.2016** entspricht dieser Betrag **4.595,79 Euro** (= 3 X **1.531,93 Euro**).

Die zulässige ZielgruppenermäÙigung für einen Künstler kann in der Praxis niemals mehr als 517 Euro pro Quartal betragen. Die ZielgruppenermäÙigung wird pro Beschäftigungszeile auf Basis der Leistungsbruchzahl und des Multiplikationsfaktors verringert. Bei unvollständigen Leistungen vergrößert sich dadurch die BeitragsermäÙigung schneller, als die Leistungen zunehmen, aber nur bis zum Betrag der gewährten ZielgruppenermäÙigung

6.2.12 ZielgruppenermäÙigung für Tageseltern

Eine Verwaltung, die als anerkannter Dienst für Aufnahmefamilien Tageseltern ohne Arbeitsvertrag (siehe 3.2.2) für die Tagesaufnahme von Kindern einstellt, bekommt eine pauschale ZielgruppenermäÙigung für Tageseltern in Höhe von maximal 770 Euro pro Quartal.

Die ZielgruppenermäÙigung für Tageseltern wird für die gesamte Beschäftigungsdauer eingeräumt.

6.2.9 Zielgruppenermäßigung für bezuschusstes Vertragspersonal

6.2.9.1 Betroffene Arbeitgeber

1. Bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen

Für die Beschäftigung von subventionierten vertraglichen Arbeitnehmern bei den lokalen Verwaltungen und die Bewilligung der sich daraus ergebenden Vorteile kommen in Frage:

- die Gemeinden;
- die autonomen Gemeinderegionen in der Wallonischen und Flämischen Region,
- die Gemeindeverbände ohne wirtschaftliche Zielsetzung,
- die Provinzen,
- die autonomen Provinzialregionen und die provinziellen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region,
- die ÖSHZ;
- die Vereinigungen von ÖSHZ und die interkommunalen Sozialhilfezentren,
- die lokalen Polizeizonen.

2. Bezuschusstes Vertragspersonal in öffentlichen Verwaltungen

Für die Beschäftigung von subventionierten vertraglichen Arbeitnehmern bei den öffentlichen Verwaltungen und die Bewilligung der sich daraus ergebenden Vorteile kommen in Frage:

- die regionalen Entwicklungsgesellschaften und die regionalen Wirtschaftsräte;
- der Feuerwehr- und Notdienstservice und die Agentur für städtische Sauberkeit, die beide von der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen;
- die Flämische Gemeinschaftskommission und die Französische Gemeinschaftskommission.

6.2.9.2 Betroffene Arbeitnehmer

1. Bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen

Die Kategorien von Arbeitslosen, die als bezuschusstes Vertragspersonal eingestellt werden können, waren ursprünglich in Artikel 5 §1 des Königlichen Erlasses Nr. 474 verzeichnet.

Durch das Sondergesetz vom 08.08.1988 zur Reform der Institutionen sind die Flämische Region, die Wallonische Region und die Region Brüssel-Hauptstadt ermächtigt worden, auf ihrem jeweiligen Hoheitsgebiet die Personen zu bestimmen, die für die Ausübung einer Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonal in Betracht kommen. Die regionalen Behörden haben davon Gebrauch gemacht, um den Zugang zum Statut des bezuschussten Vertragspersonals auf neue Kategorien von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden zu erweitern.

Diese Erweiterung geschieht durch folgende Regelung:

- für die Flämische Region: Erlass der flämischen Regierung vom 27.10.1993 zur Ausführung des oben genannten Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal bei gewissen lokalen Behörden;
- für die Region Brüssel-Hauptstadt: der Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 05.02.1998 zur Festlegung der Kriterien für die Vergabe von Zuschüssen für lokale Verwaltungen, die bezuschusstes Vertragspersonal einstellen;
- für die Wallonische Region: das Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 25.04.2002 über Zuschüsse zur Förderung der Einstellung von nicht erwerbstätigen Arbeitssuchenden durch die

lokalen, regionalen und Gemeinschaftsbehörden durch bestimmte Arbeitgeber im nicht kommerziellen Sektor, Unterrichtswesen und kommerziellen Sektor und der zu dessen Ausführung verabschiedete Erlass der Wallonischen Regierung vom 19.12.2002.

2. Bezuschusstes Vertragspersonal in öffentlichen Verwaltungen

Die Kategorien von Arbeitslosen, die als bezuschusstes Vertragspersonal eingestellt werden können, waren ursprünglich in Artikel 97 §1 des Programmgesetzes vom 30.12.1988 verzeichnet.

Durch das Sondergesetz vom 08.08.1988 zur Reform der Institutionen sind die Flämische Region, die Wallonische Region und die Region Brüssel-Hauptstadt ermächtigt worden, auf ihrem jeweiligen Hoheitsgebiet die Personen zu bestimmen, die für die Ausübung einer Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonal in Betracht kommen. Die regionalen Behörden haben davon Gebrauch gemacht, um den Zugang zum Statut des bezuschussten Vertragspersonals auf neue Kategorien von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden zu erweitern.

Diese Erweiterung geschieht durch folgende Regelung:

- für die Flämische Region: der Erlass der Flämischen Regierung vom 27.10.1993 zur Verallgemeinerung der Regelung des bezuschussten Vertragspersonals;
- für die Region Brüssel-Hauptstadt: der Erlass der Regierung von Brüssel-Hauptstadt vom 28.11.2002 zur System des bezuschussten Vertragspersonals;
- für die Wallonische Region: das Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 25.04.2002 über Zuschüsse zur Förderung der Einstellung von nicht erwerbstätigen Arbeitssuchenden durch die lokalen, regionalen und Gemeinschaftsbehörden durch bestimmte Arbeitgeber im nicht kommerziellen Sektor, Unterrichtswesen und kommerziellen Sektor und der zu dessen Ausführung verabschiedete Erlass der Wallonischen Regierung vom 19.12.2002.

6.2.9.3 Bewilligte Vorteile

Bezuschusstes Vertragspersonal unterliegt ab den vollständigen Arbeitgeberbeiträgen für die soziale Sicherheit. Die Verwaltung hat jedoch den Arbeitslosigkeitsbeitrag in Höhe von 1,69 % nicht zu zahlen.

Der Arbeitgeber erhält für das bezuschusste Vertragspersonal:

- eine Prämie des regionalen öffentlichen Dienstes, die einen wichtigen Teil der Lohnkosten darstellt;
- eine Zielgruppenermäßigung, die dem Betrag aller Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit, reduziert um den Lohnermäßigungsbeitrag, für die gesamte Beschäftigungsdauer entspricht.

Die Zielgruppenermäßigung wird vom ASRSV nur dann gewährt, wenn in der DmfAPPL der richtige Ermäßigungscode verwendet wird. Um in den Genuss des Vorteils der Zielgruppenermäßigung für bezuschusstes Vertragspersonal zu kommen, muss der Ermäßigungscode 4001 der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden (siehe 8.8.2).

Der Ermäßigungscode 4001 wird verwendet für:

- das bezuschusste Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen

o der Flämischen Region, die im Rahmen eines Projekts angestellt sind (= BVA ohne Kontingentvertrag);
o der Region Brüssel-Hauptstadt;
o der Wallonischen Region;

- das bezuschusstes Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen.

6.2.13 Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die auf Basis von Artikel

60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976 eingestellt sind.

6.2.13.1 Allgemeines

Wenn eine Person den Nachweis für eine Beschäftigungsperiode liefern muss, um den vollständigen Vorteil bestimmter sozialer Leistungen genießen zu können oder um die Berufserfahrung zu verbessern, können die ÖSHZ kraft Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 Empfänger eines Eingliederungseinkommens und/oder Empfänger einer finanziellen Sozialhilfe mit einem Arbeitsvertrag einstellen. 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.

Die ÖSHZ-Einrichtungen erhalten eine Subvention von der föderalen 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.

6.2.13.2 Betroffene Arbeitgeber

In den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fallen nur ÖSHZ.

6.2.13.3 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:

- BVA,
- im Rahmen des zwischendepartementalen Haushaltsfonds eingestellte Arbeitnehmer,
- Asylsuchende.

6.2.13.4 Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen

Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 § 7 des van de ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976 eingestellt sind, unterliegen den vollständigen Sozialversicherungsbeiträgen.

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine pauschale Zielgruppenermäßigung, die dem vollständigen Betrag der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers entspricht, mit Ausnahme des Arbeitgeberbeitrags in Höhe von 0,01 % für den Asbestfonds.

Die Zielgruppenermäßigung wird für die gesamte Beschäftigungsdauer eingeräumt.

Die Zielgruppenermäßigung wird vom ASRSV nur dann gewährt, wenn in der DmfAPPL der richtige Ermäßigungscode verwendet wird. Um in den Genuss des Vorteils der Zielgruppenermäßigung für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 60 §7 ÖSHZ-Gesetz vom 08.07.1976 eingestellt wird, zu kommen, muss der Ermäßigungscode 4500 in der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden (siehe 8.8.2).

6.2.13.5 Verwendung der frei gewordenen Mittel

Die zusätzlichen Finanzmittel, die durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen verfügbar werden, sind in vollem Umfang für die Beschäftigungspolitik des ÖSHZ, einschließlich der sozialberuflichen Bildung, auf folgende Weise zu verwenden:

- ÖSHZ, die am 1. Januar des vorletzten Jahres als Arbeitgeber im Rahmen von Artikel 60, § 7, des oben genannten Gesetzes weniger als 10 Personen beschäftigten, müssen alle durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen frei gewordenen finanziellen Mittel für Einstellungen mittels gleich welcher Beschäftigungsformel und/oder ergänzenden beschäftigungsbezogenen Schulung verwenden, die für Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe zugänglich sind.
- ÖSHZ, die am 1. Januar des vorletzten Jahres als Arbeitgeber im Rahmen von Artikel 60, § 7 mindestens 10 Personen beschäftigten, sind gehalten, die durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen frei gewordenen finanziellen Mittel in der unten genannten Reihenfolge zu verwenden:

o nach Priorität:

entweder für die Einstellung in Vollzeit von mindestens einem Betreuer für die im Rahmen von Artikel 60 §7 eingestellten Personen;

oder für die Einstellung in Vollzeit eines Personalmitglieds des ÖSHZ für diese Aufgabe, kompensiert durch eine Neueinstellung in Vollzeit;

o Saldo der finanziellen Mittel, die in vollem Umfang für Einstellungen mittels gleich welcher Beschäftigungsformel und/oder ergänzenden beschäftigungsbezogenen Schulung verwendet werden, die für Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe zugänglich sind.

6.2.13.6 Drittbenuzter

ÖSHZ, die im Rahmen von Artikel 60, § 7 Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe mit einem Arbeitsvertrag eingestellt haben, können diese folgenden Drittbenuztern 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;
- einem öffentlichen Krankenhaus, das von Rechts wegen dem LSS oder dem ASRSV angeschlossen ist,

- 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.

6.2.13.7 Gewährungsbedingungen

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

- in der Quartalsmeldung der sozialen Sicherheit die genaue Identität des Arbeitnehmers und den richtigen 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. Der Nachweis ist dem Inspektionsdienst zur Verfügung zu stellen.

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

6.2.14 Flämische Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer mit geringer und mittlerer Qualifikation

Die flämische Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer mit geringer und mittlerer Qualifikation wird Jugendlichen gewährt, die mindestens die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Der junge Arbeitnehmer verfügt am Tag des Dienstantritts über eine geringe oder mittlere Qualifikation und hat am letzten Tag des Quartals das Alter von 25 Jahren nicht erreicht.
- Der junge Arbeitnehmer ist nicht mehr schulpflichtig und erwirbt innerhalb des Quartals nach seiner Einstellung kein Diplom oder Grad, durch den er hoch qualifiziert ist.
- Der Referenzquartalslohn, den ein Arbeitnehmer verdienen muss, wenn er während des Quartals auf Vollzeitbasis arbeitete und vollständige Leistungen erbrachte, beträgt weniger als
 - 7.500 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 3 darauf folgenden Quartale,
 - 8.100 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.

Die pauschale Zielgruppenermäßigung für einen gering qualifizierten Jugendlichen, der die Voraussetzungen erfüllt, beträgt 1.150 Euro pro Quartal während des Quartals des Dienstantritts und der 7 darauf folgenden Quartale.

Die pauschale Zielgruppenermäßigung für einen Jugendlichen mit mittlerer Qualifikation, der die Voraussetzungen erfüllt, beträgt 1.000 Euro pro Quartal während des Quartals des Dienstantritts und der 7 darauf folgenden Quartale.

Ein Jugendlicher ist gering qualifiziert, wenn er kein Diplom des Sekundarunterrichts oder Zeugnis des zweiten Studienjahres der dritten Stufe des Sekundarunterrichts oder ein gleichwertiges Diplom oder Zeugnis besitzt.

Ein Jugendlicher verfügt über eine mittlere Qualifikation, wenn er höchstens ein Diplom des Sekundarunterrichts oder Zeugnis des zweiten Studienjahres der dritten Stufe des Sekundarunterrichts oder ein gleichwertiges Diplom oder Zeugnis besitzt.

Der Arbeitgeber kann die flämische Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer nur dann erhalten, wenn

der Jugendliche vor dem Dienstantritt sein Qualifikationsniveau in der elektronischen Akte „Meine Laufbahn“ (Portfolio) beim VDAB registriert hat. Wenn der Jugendliche seine elektronische Akte nach dem Quartal des Dienstantritts erstellt, verkürzt sich die Dauer der Zielgruppenermäßigung um die Periode vom Tag des Dienstantritts bis zum letzten Tag des Quartals, das dem Quartal der Erstellung der Akte vorausgeht.

Wenn eine Verwaltung einen Jugendlichen innerhalb einer Periode von vier Quartalen nach Beendigung des vorherigen Arbeitsvertrags erneut einstellt, werden die Beschäftigungen als eine Beschäftigung betrachtet. Die Periode zwischen den Arbeitsverträgen verlängert nicht die Periode, die Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung verleiht. Wenn die Periode mehr als vier Quartale umfasst und der Jugendliche nach wie vor alle Voraussetzungen erfüllt, beginnt eine neue Periode mit Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation.

6.2.15 Flämische Zielgruppenermäßigung für Lehrlinge

Die flämische Zielgruppenermäßigung für Lehrlinge wird Personen gewährt, die eine alternierende Ausbildung absolvieren. Es betrifft

- Lehrlinge, die die Bedingungen für eine alternierende Ausbildung erfüllen
- Jugendliche, die im Rahmen der beruflichen Bildung in Teilzeit mit einem Teilzeitarbeitsvertrag in der nicht dualen Ausbildung beschäftigt sind.

Die pauschale Zielgruppenermäßigung für Lehrlinge beträgt 1.000 Euro pro Quartal während der vollständigen Beschäftigungsdauer.

Ein Jugendlicher, der nach der alternierenden Ausbildung beim Arbeitgeber mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt wird, behält während der vollständigen Periode von höchstens zwei Jahren das Recht auf die flämische Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer mit geringer und mittlerer Qualifikation. Der Beginn der Periode der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer gilt als der Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses. Die Quartale der flämischen Zielgruppenermäßigung für Lehrlinge werden nicht auf die Periode der flämischen Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer mit geringer und mittlerer Qualifikation angerechnet.

Zielgruppenermäßigung für Ersatzpersonal in der (freiwilligen) Viertageweche

6.2.10.1 Die Regelung der Viertageweche: Arbeitgeber

Die Regelung der Viertageweche, wie im Gesetz vom 19.07.2012 festgelegt, kann angewandt werden auf:

- die Gemeinden, einschließlich der Gemeinderegionen und der autonomen Gemeinderegionen,
- die Provinzen, einschließlich der Provinzialregionen und der autonomen Provinzialregionen,
- die ÖSHZ;
- die Vereinigungen von ÖSHZ,
- die von einer Gemeinde oder einer Provinz abhängigen öffentlichen Einrichtungen und öffentlich-rechtlichen Vereinigungen;
- die lokalen Polizeizonen.

Die Regelung wird angewandt für eine provinzielle oder lokale Verwaltung unter Beachtung eines Verfahrens. Die zuständige Behörde der betreffenden Region muss beim föderalen Minister und dem föderalen Staatssekretär,

der für Beamtenangelegenheiten zuständig ist, einen Antrag einreichen, 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 Viertageweche und Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 Jahre erhalten.

Die lokalen Polizeizonen und manche lokale Verwaltungen der Wallonischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt sind dem System der Viertageweche beigetreten.

Das System findet auf die provinziellen und lokalen Verwaltungen der Flämischen Region keine Anwendung.

6.2.10.2 Die Regelung der Viertageweche: Arbeitnehmer

Das vollzeitlich beschäftigte definitiv ernannte Personalmitglied oder vertragliche Personalmitglieder haben das Recht, 4/5 der vollzeitlichen Leistungen, verteilt auf 4 Arbeitstage pro Woche, zu erbringen.

Das weniger als 55 Jahre alte Personalmitglied kann die Viertageweche während einer Periode von höchstens 60 Monaten nutzen. Die Höchstdauer von 60 Monaten verringert sich um bereits genommene Perioden der freiwilligen Viertageweche.

Hat das definitiv ernannte Personalmitglied das Alter von 50 Jahren erreicht, kann es die Viertageweche bis zum Datum seiner vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand nutzen, sofern es zum Beginndatum des Urlaubs alle nachgenannten Voraussetzungen erfüllt:

- es hat ein Dienstalter von mindestens 28 Jahren;
- Es war vor der Viertageweche in den vorausgegangenen 10 Jahren mindestens 5 Jahre oder in den vorausgegangenen 15 Jahren mindestens 7 Jahre in einem schweren Beruf tätig;

Als schwerer Beruf gelten:

- die Arbeit in Wechselschichten;
- die Arbeit in unterbrochenen Diensten;
- die Arbeit mit Leistungen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

Hat das definitiv ernannte Personalmitglied das Alter von 50 Jahren erreicht, kann es die Viertageweche bis zum Datum seiner vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand nutzen.

Ein Personalmitglied, das seine Leistungen auf 4/5 der normalen Vollzeitleistungen reduziert, erhält 80 Prozent des Gehalts und eine monatliche Prämie von 70,14 EUR. Die monatliche Prämie wird an den Schwellenindex 138,01 gekoppelt. Der indexierte Betrag der Prämie beläuft sich auf 115,07 Euro.

Unabhängig vom Anspruch auf die Viertageweche mit Prämie kann ein vollzeitlich beschäftigtes Personalmitglied die Viertageweche ohne Prämie beanspruchen. Das Personalmitglied erbringt Leistungen über vier Tage pro Woche und erhält 80 Prozent des Gehalts.

Sozialversicherungsbeiträge und Pensionsbeiträge für die definitiv ernannten Personalmitglieder werden für das Tarifgehalt (80 %) und die monatliche Prämie geschuldet.

Der Abwesenheitstag wird für die definitiv ernannten Personalmitglieder dem aktiven Dienst gleichgesetzt. Für das Vertragspersonal wird die Ausführung des Arbeitsvertrags ausgesetzt.

Will das Personalmitglied die Viertageweche (mit oder ohne Prämie) beanspruchen, ist dies mindestens drei Monate vor Beginn des Zeitraums beim Arbeitgeber zu beantragen. Das Personalmitglied kann die Viertageweche mit einer Frist von drei Monaten beenden, es sei denn, der Arbeitgeber gewährt auf Antrag des Arbeitnehmers eine kürzere Frist.

6.2.10.3 Übergangsmaßnahmen – die freiwillige Viertagewoche

Das Recht auf die freiwillige Viertagewoche, wie im Gesetz vom 10.04.1995 festgelegt, war bis zum 31.12.2011 anwendbar. Die Regelungen für die freiwillige Viertagewoche, die am 31.12.2011 auf der Grundlage der lokalen Rechtsstellungsregelung in Kraft waren, haben bis zum Ende ihrer Laufzeit Bestand. Die Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen, die die freiwillige Viertagewoche beansprucht haben, behalten ihre Rechte bei. Die anderen Personalmitglieder können keinen Antrag mehr einreichen, um das System der freiwilligen Viertagewoche zu beanspruchen.

Personalmitglieder, die die freiwillige Viertagewoche beanspruchen, erhalten das Gehalt für ermäßigte Leistungen und einen monatlichen Gehaltszuschlag von mindestens 49,58 EUR und höchstens 80,57 Euro, der umfassender Bestandteil des Gehalts ist. Der Gehaltszuschlag ist an den Schwellenindex von 117,19 gekoppelt. Die indexierten Beträge entsprechen mindestens 70,81 Euro und höchstens 115,07 Euro.

Sozialversicherungsbeiträge und Pensionsbeiträge für die definitiv ernannten Personalmitglieder werden für das Gehalt für verringerte Leistungen und den Gehaltszuschlag geschuldet.

Die Höchstdauer für die freiwillige Viertagewoche wird auf 60 Monate festgelegt. Perioden vor dem 01.09.2012 werden nicht auf die Höchstdauer angerechnet.

6.2.10.4 Zielgruppenermäßigung für Ersatzpersonal in der (freiwilligen) Viertagewoche

Für ein vertragliches Personalmitglied, das als Ersatz für Mitarbeiter, die Anspruch auf die (freiwillige) Viertagewoche geltend machen, hat der Arbeitgeber die vollständigen persönlichen Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Die Verwaltung hat jedoch den Arbeitgeberbeitrag für Arbeitslosigkeit in Höhe von 1,69 % nicht zu zahlen.

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine pauschale Zielgruppenermäßigung, die dem vollständigen Betrag der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers entspricht, mit Ausnahme des Arbeitgeberbeitrags in Höhe von 0,01 % für den Asbestfonds. Die Zielgruppenermäßigung wird für die gesamte Beschäftigungsdauer als Ersatz für das Personalmitglied in der (freiwilligen) Viertagewoche eingeräumt.

Die Zielgruppenermäßigung wird vom ASRSV nur dann gewährt, wenn in der DmfAPPL der richtige Ermäßigungscode verwendet wird. Um in den Genuss des Vorteils der Zielgruppenermäßigung für Ersatzpersonal für einen Arbeitnehmer in der Viertagewoche zu kommen, muss der Ermäßigungscode 4100 in der Sozialversicherungsmeldung angegeben werden (siehe 8.8.2).

6.3. Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

6.3.2. Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko

6.3.2.1. Allgemeines

Der Fonds für Berufskrankheiten ist berechtigt, Opfern von Berufskrankheiten aus den provinziellen und lokalen Verwaltungen, die dem ASRSV angeschlossen sind, 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.

Der Fonds für Berufskrankheiten 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.

6.3.2.2. Betroffene Arbeitgeber

Alle beim ASRSV angeschlossenen provinziellen und lokalen öffentlichen Verwaltungen fallen in den Anwendungsbereich der Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor.

6.3.2.3. Betroffene Arbeitnehmer

Die Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor gilt für

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

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

6.3.2.4. Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und bei 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 vom Fonds für Berufskrankheiten 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 vom Fonds für Berufskrankheiten 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 vom Fonds für Berufskrankheiten 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 gibt keine Beteiligung des Fonds für Berufskrankheiten.

6.3.2.5. 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.

6.3.2.6. 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.

6.3.1 Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor

6.3.1.1 Anwendungsbereich: Arbeitgeber

Die Regelung der Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor, wie im Gesetz vom 19.07.2012 festgelegt, kann angewandt werden auf:

- die Gemeinden, einschließlich der Gemeinderegionen und der autonomen Gemeinderegionen,
- die Provinzen, einschließlich der Provinzialregionen und der autonomen Provinzialregionen,
- die ÖSHZ;

- die Vereinigungen von ÖSHZ,
- die von einer Gemeinde oder einer Provinz abhängigen öffentlichen Einrichtungen und öffentlich-rechtlichen Vereinigungen;
- die lokalen Polizeizonen.

Die Regelung wird angewandt für eine provinzielle oder lokale Verwaltung unter Beachtung eines Verfahrens. Die zuständige Behörde der betreffenden Region muss dem föderalen Minister und dem föderalen Staatssekretär, der für Beamtenangelegenheiten zuständig ist, einen Antrag einreichen, 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 Viertageweche und Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 Jahre erhalten.

Die lokalen Polizeizonen und manche lokale Verwaltungen der Wallonischen Region und der Region Brüssel-Hauptstadt sind dem System der Viertageweche und der Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit ab 50 der 55 Jahre beigetreten.

Das System findet auf die provinziellen und lokalen Verwaltungen der Flämischen Region keine Anwendung.

6.3.1.2 Anwendungsbereich: Definitiv ernannte Personalmitglieder

Ein definitiv ernanntes Personalmitglied hat das Recht, ab 55 Jahre bis zum Datum seiner vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand für die Hälfte der Arbeitszeit zu arbeiten.

Ein definitiv ernanntes Personalmitglied hat das Recht, ab 50 Jahre bis zum Datum seiner vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand für die Hälfte der Arbeitszeit zu arbeiten, sofern es zum Beginndatum des Urlaubs alle nachgenannten Voraussetzungen erfüllt:

- Er war in den vorausgegangenen 10 Jahren mindestens 5 Jahre oder in den vorausgegangenen 15 Jahren mindestens 10 Jahre in einem schweren Beruf tätig;
- der schwere Beruf befindet sich auf der Liste der Problemlerufe, die jährlich in einem durch den Ministerrat beratenen Beschluss festgelegt wird.

Als schwerer Beruf gelten:

- die Arbeit in Wechselschichten;
- die Arbeit in unterbrochenen Diensten;
- die Arbeit mit Leistungen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

Das definitiv ernannte Personalmitglied, welches das Recht auf Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit beanspruchen will, muss beim Arbeitgeber einen Antrag einreichen.

6.3.1.3 Bewilligte Vorteile

Das definitiv ernannte Personalmitglied, welches das Recht auf Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit beansprucht, erhält:

- die Hälfte des Gehalts;
- eine monatliche Prämie von 295,99 EUR zu Lasten des Arbeitgebers.

Die Prämie wird anteilig verringert, wenn die Hälfte des Gehalts nicht vollständig gezahlt wird.

Von diesem Gehalt für die Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit werden Sozialversicherungsbeiträge und

Pensionsbeiträge einbehalten. Die Prämie ist von Sozialversicherungsbeiträgen und Pensionsbeiträgen befreit. Die Abwesenheitsperiode wird außerdem als Urlaub betrachtet und mit einem Zeitraum aktiven Dienstes (oder einer analogen Situation) gleichgesetzt.

6.3.1.4 Übergangsmaßnahmen

Das Recht auf vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit auf der Grundlage des Gesetzes vom 10.04.1995 war bis zum 31.12.2011 anwendbar. Die Regelungen für das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit, die am 31.12.2011 auf der Grundlage der lokalen Rechtsstellungsregelung in Kraft waren, haben bis zum Ende ihrer Laufzeit Bestand. Die Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen, die das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit beansprucht haben, behalten ihre Rechte bei. Die anderen Personalmitglieder können keinen Antrag mehr einreichen, um das System des vorzeitigen Ausscheidens für die Hälfte der Arbeitszeit zu beanspruchen.

Definitiv ernannte Personalmitglieder, die vorzeitig für die Hälfte der Arbeitszeit ausscheiden, erhalten ein Gehalt für die Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit und eine monatliche Prämie von mindestens 198,32 EUR und höchstens 295,99 EUR.

Sozialversicherungsbeiträge und Pensionsbeiträge werden für die Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit geschuldet. Die monatliche Prämie ist von Sozialversicherungsbeiträgen und Pensionsbeiträgen befreit.

Die definitiv ernannte Personalmitglieder können die Maßnahme bis zum Zeitpunkt ihrer Pensionierung nutzen, können aber auch aus dem System aussteigen. Das Personalmitglied, das dieses System verlässt, kann keinen Antrag mehr einreichen, um dem System erneut beizutreten.

6.4. Beschäftigungsmaßnahmen mit Prämienzahlung (Föderalbehörde)

6.4.1. Zwischendepartementaler Haushaltsfonds (FBI)

6.4.1.1. Betroffene Arbeitgeber

Das ASRSV zahlt zu Lasten des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds Beschäftigungen im öffentlichen und privaten Krankenhaussektor, die nach Anerkennung durch den FÖD Volksgesundheit, Sicherheit der Nahrungsmittelkette und Umwelt bezuschusst werden. Die Beträge werden anerkannten oder bezuschussten Krankenhäusern ohne Gewinnerzielungsabsicht gewährt.

6.4.1.2. Betroffene Arbeitnehmer

Die neuen Arbeitsplätze, die im Rahmen des sozialen Sektors des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds geschaffen werden, sind obligatorisch mit bestimmten Kategorien von Langzeitarbeitslosen und Berechtigten des Eingliederungseinkommens zu besetzen.

Die Arbeitsplätze im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds sind zugänglich für:

- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum seit mindestens 1 Jahr entschädigt vollarbeitslos sind;
- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum in den vergangenen 4 Jahren mindestens 1 Jahr entschädigt vollarbeitslos gewesen sind;
- Arbeitssuchende, die an ihrem Dienstantrittsdatum seit mindestens 6 Monaten ohne Unterbrechung das Eingliederungseinkommen erhalten;
- Arbeitssuchende, die während einer ununterbrochenen Periode von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum vor dem Dienstantritt als Arbeitssuchender bei einer regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen waren und bei Dienstantritt das Eingliederungseinkommen erhalten.

Die Arbeitsplätze im Rahmen des Zwischendepartmentalen Haushaltsfonds werden von Berechtigten der finanziellen Sozialhilfe besetzt, die folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllen:

1. Sie waren während einer ununterbrochenen Periode von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum vor dem Dienstantritt, als Arbeitssuchende bei einer regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung eingetragen.
2. Sie erhalten zum Zeitpunkt des Dienstantritts finanzielle Sozialhilfe und
 - sind entweder beim Bevölkerungsregister gemeldet;
 - oder verfügen über eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung,
 - oder verfügen über eine Aufenthaltsgenehmigung in Anwendung von Artikel 9, Absatz 3, des Gesetzes vom 15.12.1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern, sofern die Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung der Bedingung einer Beschäftigung unterliegt;
 - oder haben in Anwendung der Artikel 9 oder 10 des obigen Gesetzes vom 15.12.1980 das Recht bzw. die Erlaubnis, sich für eine bestimmte Dauer im Staatsgebiet aufzuhalten, sofern die Möglichkeit der Ausstellung einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung ausdrücklich vorgesehen ist.

Für Arbeitssuchende, die Eingliederungseinkommen oder finanzielle Sozialhilfe erhalten, werden folgende Perioden mit einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender bei einer regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung gleichgesetzt:

- die Perioden, in denen der Arbeitssuchende das Eingliederungseinkommen oder finanzielle Sozialhilfe erhält;
- eine Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7, des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976;
- eine Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 in Anwendung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei Berufsübergangsprogrammen;
- eine Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997 in Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen;
- eine Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsabkommen in Anwendung von Kapitel VIII, Titel II des Gesetzes vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung eines Arbeitnehmers, der keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;

6.4.1.3. Prämienbetrag

Öffentliche und private Krankenhäuser erhalten vom ASRSV für Arbeitnehmer, die sie an Arbeitsplätzen, die im Rahmen des sozialen Sektors des Zwischendepartmentalen Haushaltsfonds geschaffen wurden, eine jährliche Lohnprämie in Höhe von 21.070,95 EUR für einen Arbeitnehmer, der während des gesamten Kalenderjahres Vollzeitleistungen erbracht hat.

6.4.1.4. Sozialversicherungspflicht

Der Königliche Erlass Nr. 25 sieht keine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer vor, die an den aus dem Zwischendepartementalen Haushaltsfonds bezuschussten Arbeitsplätzen beschäftigt sind.

Dies bedeutet, dass für den Lohn der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsplatz im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds die vollen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zu entrichten sind.

6.4.2. Sicherheitsvereinbarungen

6.4.2.1. Allgemeines

Das ASRSV für die Zahlung eines jährlichen Zuschlags an die durch den Minister des Innern angegebenen lokalen Verwaltungen (über eine jährlich aufgestellte und im Belgischen Staatsblatt veröffentlichte Liste) für die Durchführung eines Programms betreffend die gesellschaftlichen Probleme in Verbindung mit der Sicherheit zuständig. Dieser Zuschlag ist für Neueinstellungen bestimmt.

Der Zuschlag wird lokalen Verwaltungen innerhalb der Grenzen der dazu verfügbaren Mittel zugeteilt, was in folgender Form geschieht:

- eine Pauschale für die angegebenen lokalen Verwaltungen, die mit dem Minister des Innern eine Vereinbarung über ein Programm zur Vorbeugung und Ahndung verschiedener Formen von Kriminalität abgeschlossen haben oder
- einen Zuschlag für zusätzliche Einstellungen:
 - für die Begleitung von gemeinnützigen Tätigkeiten, wenn die lokale Verwaltung hierüber einen Vertrag mit dem Minister der Justiz abschließt,
 - für die spezifischen Projekte zur Vorbeugung von Kriminalität und Betreuung der Opfer von Straftaten, in deren Zusammenhang die lokale öffentliche Behörde eine Vereinbarung mit dem Minister des Innern abgeschlossen hat.

6.4.2.3. Begleitung von alternativen Strafmaßnahmen

Auf Antrag können die Gemeinden einen pauschalen Zuschuss für jede zusätzliche Einstellung von zivilem Personal für die Begleitung von bestimmten alternativen Strafmaßnahmen als Ersatz der Gefängnisstrafe, einer Untersuchungshaft oder Strafverfolgung erhalten, sofern die lokale Behörde dazu eine Vereinbarung mit dem Minister der Justiz abgeschlossen hat.

Das eingestellte Personal kann in eigenen Dienststellen der Gemeinde eingesetzt oder einer oder mehreren Vereinigungen überlassen werden.

Die Einstellung von zusätzlichem Zivilpersonal ist Gegenstand eines jährlichen, pauschal festgelegten Zuschusses, der sich nach der eingestellten Personalkategorie richtet. Auf Ersuchen des Ministers der Justiz werden die Mittel des pauschalen Zuschusses der Gemeinde durch den Minister des Innern über das ASRSV bereitgestellt.

Eine Bewertungs- und Überwachungskommission wird auf Initiative des Ministers der Justiz in jedem Gerichtsbezirk eingerichtet. Diese Kommission hat eine Beratungs- und Aufsichtsfunktion. Die Gemeinde muss der Bewertungskommission einen Rechenschaftsbericht vorlegen. Gleichzeitig organisiert der FÖD Justiz eine regelmäßige Inspektion, um zu kontrollieren, ob die Gemeinden die Bedingungen für diese finanziellen

Zuschüsse erfüllen. Er beruft sich unter anderem auf die ihm überreichten Gutachten der Bewertungs- und Überwachungskommission. Der Rechnungshof kann auch Kontrollen vor Ort vornehmen.

6.4.2.2. Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarungen

Die Gemeinden können für die Durchführung von Initiativen zur Kriminalitätsprävention, für die sie mit dem Minister des Innern eine Vereinbarung geschlossen haben, einen pauschalen Zuschuss erhalten, wenn eine der 3 folgenden Bedingungen erfüllt werden:

- Es handelt sich um Gemeinden mit mehr als 60.000 Einwohnern.
- Die Gemeinden gehören zu denen mit der höchsten Kriminalitätsrate pro Einwohner.
- Die Gemeinden – nur solche mit mehr als 10.000 Einwohnern – gehören zu denen mit dem niedrigsten Durchschnittseinkommen pro Einwohner und dem nationalen Quartil mit der höchsten Kriminalitätsrate.

Nachdem der Minister des Innern dazu den Auftrag erteilt hat, zahlt das ASRSV den betreffenden Gemeinden den Pauschalzuschlag.

Der Minister des Innern organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen können.

6.4.2.4. Kriminalitätsprävention und Betreuung bei Drogensucht (Drogenaktionsplan)

Auf Antrag können die Gemeinden einen pauschalen Zuschuss für jede zusätzliche Einstellung von zivilem Personal für die Ausführung eines Drogenaktionsplans im Zusammenhang mit der Vorbeugung von Belästigung durch Drogensucht und der lokalen Koordinierung von Initiativen bezüglich Drogensucht erhalten, sofern spezifische Projekte entwickelt werden, die Gegenstand eines Ad-hoc-Vertrages zwischen der lokalen Behörde und dem Minister des Innern sind.

Die Einstellung von zusätzlichem Zivilpersonal ist Gegenstand eines jährlichen, pauschal festgelegten Zuschusses, der sich nach der eingestellten Personalkategorie richtet.

Der Minister des Innern organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen können. Er beruft sich dabei hauptsächlich auf die Evaluierungsberichte, die ihm von den Gemeinden überreicht wurden.

6.4.2.5. Finanzielle Hilfe auf dem Gebiet der Sicherheit und Vorbeugung gegen Einbruchsdiebstähle

Die Gemeinden können für die Durchführung von Initiativen zur Einbruchsprävention einen einmaligen Zuschlag erhalten. Dazu wird zwischen der betroffenen Gemeinde und dem Minister des Innern eine Vereinbarung abgeschlossen.

Der Zuschuss wird Gemeinden gewährt, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Anzahl der registrierten Einbrüche auf dem Hoheitsgebiet der Gemeinde muss größer oder gleich 100 pro Jahr sein.
- Die Gemeinde muss aus eigenen Mitteln ein Budget einrichten, das mindestens zur Hälfte aus dem

Zuschlag besteht, den der Minister des Innern gewährt.

Mit diesem Zuschlag sollen bestimmte Städte und Gemeinden die Möglichkeit erhalten, ein System der Gemeindeprämien für Bürger einzuführen, die sich im Bereich der Einbruchsprävention engagieren.

Der FÖD Inneres organisiert eine regelmäßige Inspektion, um zu überprüfen, dass die Gemeinden die Bedingungen für die Gewährung der finanziellen Zuschüsse erfüllen können.

6.4.3. Maribel Sozial

6.4.3.1. Allgemeines

Durch den Königlichen Erlass vom 18.07.2002 über Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor und das Rahmenabkommen vom 16.12.2003 über Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor wird eine Regelung eingeführt, die so genannte „Maribel sozial“, die zum Ziel hat, den zum nichtkommerziellen Sektor gehörenden Arbeitgebern finanzielle Mittel zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen bereitzustellen.

Über die „Maribel sozial“-Maßnahme können die provinziellen und lokalen Verwaltungen eine finanzielle Beteiligung erhalten, mit der sie zusätzliche Personalmitglieder in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur einstellen können. Die finanzielle Beteiligung wird durch den „Maribel Sozial Fonds des öffentlichen Sektors“ gewährt, der für alle Arbeitgeber des öffentlichen Sektors zuständig und beim ASRSV eingerichtet ist. Der Verwaltungsausschuss des Maribel Sozial Fonds entscheidet über die Zuweisung von neuen Arbeitsplätzen bei öffentlichen Arbeitgebern.

Der Maribel Sozial Fonds wird mit der pauschalen Beitragsermäßigung „Maribel sozial“ finanziert, die für alle Arbeitnehmer berechnet wird, die mindestens für die Hälfte der Arbeitszeit im Rahmen einer Tätigkeit in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe oder Kultur bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Sektors beschäftigt sind, sowie auch durch den Ertrag eines Teils des Berufssteuervorabzugs (der letzte Beitrag wird steuerlicher Maribel genannt). Im Gegensatz zu den anderen Beitragsermäßigungen für Arbeitgeber wird die Maribel-Ermäßigung dem Arbeitgeber nicht direkt gewährt, sondern vom ASRSV und LSS an den Maribel Sozial Fonds überwiesen.

Nach Abzug der Verwaltungskosten werden die verfügbaren Mittel für die Einrichtung von Stellen im nicht kommerziellen Sektor verwendet.

6.4.3.2. Betroffene Arbeitgeber

In den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen: die dem ASRSV angeschlossenen Arbeitgeber, die eine Tätigkeit ausüben, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe oder Kultur bezieht und für die Personal gemäß folgenden NACE-Codes beschäftigt wird:

NACE-Codes	Beschreibung
55202	Ferienzentren und Feriendörfer
79901	Touristische Informationsdienste
84115	Öffentliche Sozialhilfezentren (ÖSHZ)
85207	Alphabetisierungsprogramme für Erwachsene
85520	Kulturunterricht
85591	Sozialförderungsunterricht
85592	Berufsbildung
85601	Aktivitäten der Zentren für Schülerbetreuung
86101	Allgemeine Krankenhäuser, ausgenommen Krankenhäuser für Geriatrie und spezialisierte Krankenhäuser
86102	Geriatrische Krankenhäuser
86103	Spezialisierte Krankenhäuser
86104	Psychiatrische Krankenhäuser
86109	Sonstige Krankenhausdienste
86210	Arztpraxen für Allgemeinmedizin
86220	Facharztpraxen
86230	Zahnarztpraxen
86902	Tätigkeiten von Bluttransfusionszentren, Blut- und Organbanken
86903	Krankentransport
86904	Aktivitäten im Bereich der geistigen Gesundheitsfürsorge, ausgenommen psychiatrische Kliniken und Versorgungszentren
86905	Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
86906	Pflegetätigkeiten
86907	Hebammentätigkeiten

86909	Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
87101	Alten- und Pflegeheime
87109	Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
87201	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Minderjähriger
87202	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Erwachsener
87203	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen
87204	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Drogen- und Alkoholabhängigen
87205	Tätigkeiten im Bereich des beschützten Wohnens für Personen mit psychiatrischen Problemen
87209	Sonstige stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen und von Drogen- und Alkoholabhängigen
87301	Tätigkeiten von Altenheimen
87302	Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen
87303	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger mit körperlicher Behinderung
87304	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Erwachsener mit körperlicher Behinderung
87309	Stationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und körperlich Behinderter, a.n.g.
87901	Integrierte Jugendhilfe mit Unterbringung
87902	Allgemeine Sozialfürsorge mit Unterbringung
87909	Sonstige Sozialhilfe mit Unterbringung, a.n.g.
88101	Tätigkeiten der Betreuung von Familien und älteren Menschen, mit Ausnahme von häuslicher Pflege
88102	Tätigkeiten der Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen
88103	Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit körperlicher Behinderung, einschließliche ambulanter Hilfsleistungen
88104	Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließliche ambulanter Hilfsleistungen
88109	Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Unterbringung für ältere Menschen und körperlich Behinderte

88911	Tätigkeiten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
88912	Tätigkeiten von Tagesmüttern
88919	Sonstige Kinderbetreuung
88991	Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
88992	Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
88993	Ambulante Hilfeleistungen für Drogen- und Alkoholabhängige
88994	Integrierte Jugendhilfe ohne Unterbringung
88995	Beschützte und soziale Werkstätten sowie Viertel- und Nachbarschaftsdienste
88996	Allgemeine Sozialfürsorge ohne Unterbringung
88999	Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung, a.n.g.
90012	Darbietungen von Künstlergruppen im Bereich der darstellenden Kunst
90021	Förderung und Organisation von Veranstaltungen im Bereich der darstellenden Kunst
90029	Sonstige unterstützende Tätigkeiten im Bereich der darstellenden Kunst
90031	Schaffende Kunst, mit Ausnahme von unterstützenden Tätigkeiten
90032	Unterstützende Tätigkeiten im Bereich der schaffenden Kunst
90041	Betrieb von Schauspielhäusern, Konzerthallen u. Ä.
90042	Betrieb von Kulturzentren und Multifunktionssälen
91011	Verwaltung von Bibliotheken, Mediotheken und Spielotheken
91012	Öffentliche Archive
91020	Museen
91030	Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen
91041	Botanische Gärten und Tiergärten
91042	Verwaltung und Erhaltung von Naturgebieten

93110	Betrieb von Sportanlagen
93191	Tätigkeiten von Sportvereinigungen und Sportverbänden
93199	Sonstige sportliche Tätigkeiten, a.n.g.
94991	Jugendvereinigungen
94992	Vereinigungen und Bewegungen für Erwachsene
94993	Vereinigungen im Bereich der Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung
94999	Sonstige Vereinigungen, a.n.g.

6.4.3.3. Betroffene Arbeitnehmer und Betrag der „Maribel Sozial“-Pauschale

Die pauschale „Maribel sozial“-Ermäßigung wird für alle statutarischen und vertraglich angestellten Personalmitglieder der provincialen und lokalen Verwaltungen (sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte) berechnet, unter Einbeziehung des bezuschussten Vertragspersonals der lokalen Verwaltungen, die folgende Bedingungen erfüllen:

- Bezug eines Arbeitgeberbeitrags zur sozialen Sicherheit unterworfenen Lohnes;
- eine Beschäftigung im Sektor Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur und Angabe in der Sozialversicherungsmeldung unter einem der vorgenannten NACE-Codes;
Hinweis: Alle Personalmitglieder der ÖSHZ können unter einen NACE-Code Maribel sozial fallen.
- Beschäftigung mindestens auf halber Stelle (das heißt Einstellung mit einem Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbzzeitstelle oder Ernennung für mindestens eine Halbzzeitstelle, oder in dem Quartal mindestens 50% der Anzahl der Arbeitsstunden leisten, die ein Vollzeitmitarbeiter vollbringt);
- mindestens 33 % einer Vollzeitbeschäftigung finden in einer geschützten Werkstatt statt.

Die „Maribel Sozial“-Ermäßigung beträgt 442,83 EUR pro Arbeitnehmer und Quartal.

Jedoch wird die „Maribel Sozial“-Ermäßigung für einen bezuschussten Vertragsmitarbeiter auf 5,67% des Bruttolohns begrenzt, wenn die geschuldeten Arbeitgeberbeiträge weniger als 442,83 Euro pro Arbeitnehmer und Quartal betragen.

Die „Maribel Sozial“-Ermäßigung wird ab 01.01.2018 auf 462,57 EUR, ab 01.01.2019 auf 478,57 EUR und ab 01.01.2020 auf 498,31 EUR erhöht.

6.4.3.4. Betrag der finanziellen Beteiligung

1. Auf Ebene des Arbeitnehmers

Der Betrag der finanziellen Beteiligung entspricht höchstens den Bruttolohnkosten des zusätzlich eingestellten

Arbeitnehmers.

Bei der Anwendung dieser Bestimmung wird unter „Bruttolohnkosten“ Folgendes verstanden: der Bruttolohn des Arbeitnehmers, zuzüglich der geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Der Bruttolohn umfasst neben dem Lohn auch die Entschädigungen und Vorteile, auf die der Arbeitnehmer kraft der gesetzlichen oder rechtlichen Bestimmungen Anspruch hat.

Falls der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge mit Ausnahme der „Maribel sozial“-Ermäßigung oder eine andere Beteiligung an den Lohnkosten erhält, wird diese von der finanziellen Beteiligung abgezogen. Jede Zielgruppenermäßigung oder Arbeitsunterstützung wird automatisch von den Lohnkosten, die über den Sozialen Maribel finanziert werden, abgezogen. Jede andere Beteiligung an den Lohnkosten (zum Beispiel Prämien) ist vom Arbeitgeber dem ASRSV zu melden und wird ebenfalls von der finanziellen Beteiligung abgezogen.

Gemäß der Rahmenvereinbarung vom 16.12.2003 ist die Höhe des finanziellen Zuschusses für die Verwaltungen, mit Ausnahme von Krankenhäusern und psychiatrischen Pflegeheimen, auf maximal 30.306,52 Euro pro Jahr für einen Vollzeit-Vertragsmitarbeiter festgelegt (= 7.576,63 Euro pro Quartal) sowie auf maximal 35.065,96 Euro (= 8.766,49 Euro pro Quartal) für einen statutarischen Vollzeitmitarbeiter.

Im Sektor der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime ist der Betrag der finanziellen Beteiligung auf maximal 34.665,96 EUR pro Jahr (= 8.666,49 EUR pro Quartal) für einen auf Vollzeitbasis eingestellten Arbeitnehmer festgelegt. Für einen logistischen Assistenten ist der Betrag auf 31.019,80 EUR pro Jahr (= 7.754,95 EUR pro Quartal) festgelegt.

Falls die Bruttolohnkosten des Arbeitnehmers den Höchstbetrag überschreiten, wird der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, auf den anwendbaren Höchstbetrag begrenzt.

Falls die Summe der Bruttolohnkosten unter dem Höchstbetrag liegt, entspricht der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, den realen Bruttolohnkosten.

2. Auf Ebene des Arbeitgebers

Auf Ebene des Arbeitgebers wird die finanzielle Beteiligung der „Maribel sozial“-Maßnahme wie folgt festgelegt: die Anzahl der dem Arbeitgeber zugeteilten Vollzeitäquivalente, multipliziert mit dem anwendbaren Höchstbetrag pro Arbeitnehmer.

6.4.3.5. Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze

1. Antrag auf finanzielle Beteiligung

Ein Antrag auf finanzielle Beteiligung kann nur eingereicht werden, wenn zusätzliche Mittel verfügbar sind. Der Maribel Sozial Fonds teilt dies in Form einer Mitteilung vom ASRSV an die Arbeitgeber mit.

Der Arbeitgeber, der eine finanzielle Beteiligung im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme beanspruchen will, muss nach dem in der Mitteilung beschriebenen Verfahren vorgehen und mit einem der Mitteilung beigefügten Antragsformular einen Antrag einreichen.

Der Antrag muss das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften und den Bericht des zuständigen gewerkschaftlichen Konzertierungsausschusses enthalten. Ist eine Gewerkschaft in der Verwaltung nicht vertreten, muss sich Letztere an die provinzielle oder nationale Ebene wenden, um die erforderliche Genehmigung zu erhalten.

Als repräsentativ für einen sektoriellen oder besonderen Ausschuss gilt jede Organisation, die in dem Ausschuss

der föderalen, Gemeinschafts- oder regionalen Behörden oder dem Ausschuss der provinziellen oder lokalen Verwaltungen tagt.

Bei Gewährung des finanziellen Zuschusses verpflichtet sich der Arbeitgeber, der angegebenen Arbeitsplatzzusage innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab dem Monat nach dem befürwortenden Beschluss des Geschäftsführenden Ausschusses nachzukommen.

Die Frist von 6 Monaten verringert sich um 3 Monate, wenn durch eine Erhöhung des Betrags der Beitragsermäßigung den Arbeitgebern zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.

Die Einstellungen aufgrund der Entscheidung des Verwaltungsausschusses dürfen nicht vor dem Datum der Genehmigung des Antrags stattfinden.

2. Begrenzung der (Ko-)Finanzierung der Mittel der „Maribel sozial“-Maßnahme

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer, deren Beschäftigung mit „Maribel sozial“-Mitteln finanziert werden, dürfen auf jährlicher Basis für einen Vollzeitbeschäftigten 64.937,84 EUR nicht überschreiten. Arbeitnehmer, deren Lohnkosten diese Grenze überschreiten, kommen für einen Zuschlag der „Maribel sozial“-Maßnahme nicht in Betracht.

Der Betrag der Lohnkosten ist an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gekoppelt. Der indexierte Betrag für das Jahr 2016 beläuft sich auf 80.743,71 Euro.

Wenn die jährlichen Lohnkosten des eingestellten Arbeitnehmers mehr als 80.743,71 Euro betragen, fordert der Maribel Sozial Fonds den Zuschuss zurück, der für die Finanzierung der Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers verwendet wurde.

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme eingestellt werden, können zudem grundsätzlich nur aus Mitteln aus dem Zuschuss des Maribel Sozial Fonds getragen werden.

Davon abweichend können die „Maribel sozial“-Mittel zur Finanzierung von zusätzlich eingestellten Arbeitnehmern verwendet werden, deren Lohnkosten bereits zum Teil durch eine andere Regelung bezuschusst wurden. Diese Kofinanzierung ist jedoch nur unter folgenden Bedingungen möglich:

1. Die Verwaltung muss anlässlich der Beantragung einer finanziellen Beteiligung des Fonds die Kofinanzierung dem ASRSV melden und überdies zu verstehen geben, dass die Lohnkosten des Arbeitnehmers bei einer Vollzeitbeschäftigung zu keinem Zeitpunkt seiner Laufbahn 80.743,71 EUR überschreiten.
2. Die Verwaltung muss, sobald dies möglich ist, den Namen, Vornamen und die Nationalregisternummer des Arbeitnehmers, für den die Zulassung zur Kofinanzierung beantragt wird, dem ASRSV mitteilen.

Falls die Verwaltung beiden vorgenannten Verpflichtungen nicht nachkommt, wird die finanzielle Beteiligung für das betreffende Kalenderjahr durch den „Maribel Sozial“-Fonds zurückgefordert.

3. Einstellung von Arbeitnehmern

Arbeitnehmer, die eingestellt werden, müssen auch in einer Tätigkeit beschäftigt werden, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur bezieht und dazu in der Sozialversicherungsmeldung mit einem der betreffenden NACE-Codes angegeben sein.

Die Aufgaben des eingestellten Arbeitnehmers bestehen darin:

- den Arbeitsdruck abzubauen;
- die Intensität und Qualität der Pflege und Hilfe zu verbessern und den Komfort der Patienten oder Kunden zu vergrößern.

Die zusätzlich eingestellten Arbeitnehmer dienen zum Ausbau bestehender Dienste. Die Mittel können nicht für die Einrichtung neuer Dienste verwendet werden.

Im Sektor Krankenhäuser und Pflegeheime müssen 80,57 Euro von der „theoretischen“ Ermäßigung pro Arbeitnehmer und Quartal für die Einstellung von logistischen Assistenten verwendet werden. Die Arbeitgeber können mit dem Saldo Arbeitnehmer in anderen Positionen einstellen.

4. Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

Die finanziellen Beteiligungen müssen umfassend angewandt werden, um zusätzliche Arbeitsplätze in Tätigkeiten zu schaffen, die sich auf Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur beziehen.

Diese zusätzliche Beschäftigung muss in Form einer Zunahme des Gesamtarbeitsvolumens des Arbeitgebers entsprechend der Summe des Arbeitsvolumens jeder seiner Arbeitnehmer zum Ausdruck kommen.

Das Arbeitsvolumen eines Arbeitnehmers wird vom ASRSV auf der Grundlage der effektiven Arbeitstage und -stunden und der gleichgesetzten Abwesenheitstage und -stunden (unabhängig von der Bezahlung durch den Arbeitgeber) berechnet. Die nicht gleichgesetzten Arbeitstage und -stunden werden bei der Berechnung des Arbeitsvolumens nicht mitgezählt.

Auf Quartalsbasis wird das Arbeitsvolumen mit folgender Formel berechnet:

- im Zähler: die in der Sozialversicherungsmeldung angegebenen, in Stunden ausgedrückten Leistungen, mit Ausnahme der nicht gleichgesetzten Arbeitstage und -stunden (= alle Leistungs-codes in der DmfAPPL-Meldung, ausgenommen der Codes 30, 31, 32, 71 und 75);
- im Nenner: die Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson, die mit 13 multipliziert wird, steht.

Der Anstieg des Arbeitsvolumens wird gemessen durch Vergleich zwischen dem Arbeitsvolumen des Jahres (n), d. h. des Jahres der letzten Gewährung, und den durchschnittlichen Arbeitsvolumina der Jahre (n – 3) und (n – 2), d. h. des dritten Jahres und des zweiten Jahres vor dem Jahr der letzten Gewährung. Als Jahr der letzten Gewährung gilt das Jahr, in welchem dem Arbeitgeber zum letzten Mal Arbeitsplätze im Rahmen des Sozialen Maribel zuerkannt wurden.

Die Kontrolle der **Summe des Arbeitsvolumens** erfolgt ausschließlich auf der Grundlage der NACE-Codes, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen. Um einen ordentlichen Vergleich vornehmen zu können, müssen die Arbeitnehmer sowohl in der Referenzperiode als auch in den bewerteten Quartalen **in der DmfAPPL** auf gleiche Weise angegeben werden.

Als Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Sinne der „Maribel sozial“-Maßnahme gilt nicht eine effektive Zunahme des Personalbestands infolge einer Fusion, einer Übernahme einer anderen Einrichtung oder einer Erhöhung der Subvention durch die zuständige Behörde.

Beispiel 1:

Im Jahr 2016 werden einem Arbeitgeber neue Arbeitsplätze im Rahmen des Sozialen Maribel zuerkannt. In 2017 werden keine neuen Arbeitsplätze gewährt.

Der Anstieg des Arbeitsvolumens im Jahr 2016 wird durch Vergleich zwischen dem Arbeitsvolumen 2016 (= n) und dem durchschnittlichen Arbeitsvolumen von 2013 (= n-3) und 2014 (= n-2) bestimmt.

Der Anstieg des Arbeitsvolumens im Jahr 2017 wird durch Vergleich zwischen dem Arbeitsvolumen 2016 (= n oder des Jahres der letzten Gewährung) und dem durchschnittlichen Arbeitsvolumen von 2013 (= n-3) und 2014 (= n-2) bestimmt.

Beispiel 2:

Im Jahr 2014 wurden einem Arbeitgeber zum letzten Mal neue Arbeitsplätze im Rahmen des Sozialen Maribel zuerkannt. In den Jahren 2015, 2016 und 2017 werden keine neuen Arbeitsplätze im Rahmen des Sozialen Maribel zuerkannt.

Der Anstieg des Arbeitsvolumens wird sowohl 2016 als auch 2017 durch Vergleich zwischen dem Arbeitsvolumen 2014 (= n oder des Jahres der letzten Gewährung) und dem durchschnittlichen Arbeitsvolumen von 2011 (= n-3) und 2012 (= n-2) bestimmt.

5. Vorausgehender Antrag auf Abweichung von der Beschäftigungsverpflichtung

Wenn ein Arbeitgeber gezwungen ist, den Arbeitsumfang zu reduzieren, muss er im Vorfeld eine entsprechende Mitteilung beim Maribel Sozial Fonds einreichen, um weiterhin von den finanziellen Beteiligungen profitieren zu können. Der Arbeitgeber muss hierfür das Antragsformular für Abweichungen verwenden. Der Antrag muss gleichzeitig auch das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften enthalten.

Der Verwaltungsausschuss des Maribel Sozial Fonds trifft auf der Grundlage der festgelegten objektiven Kriterien eine begründete Entscheidung über den Antrag auf Verringerung des Arbeitsvolumens und legt die Modalitäten für die eventuelle Verringerung oder Einstellung der dem Arbeitgeber gewährten finanziellen Beteiligungen fest. Der Fonds teilt die Entscheidung dem Arbeitgeber mit.

6. Rechtfertigung der nicht erfüllten Beschäftigungsverpflichtung

Wenn für einen Arbeitgeber kein Antrag auf Abweichung genehmigt wurde und die Beschäftigungsverpflichtung für ein bestimmtes Jahr nicht erfüllt wurde, fordert das ASRSV den Arbeitgeber auf, die Differenz des Arbeitsvolumens zu rechtfertigen. Die Verwaltung muss innerhalb des Monats nach dem Antrag dem ASRSV ihre Rechtfertigung übermitteln .

Der Verwaltungsausschuss nimmt zur Rechtfertigung Stellung. Reicht die Verwaltung die Rechtfertigung nicht rechtzeitig ein oder wird die Rechtfertigung nicht genehmigt, muss sie den Teil der Beteiligung, welcher der nicht erfüllten Beschäftigungsverpflichtung entspricht, an den Maribel Sozial Fonds zurücküberweisen.

6.4.3.6. Modalitäten

1. Zahlung der finanziellen Beteiligung

Die Beteiligung aus dem Maribel Sozial Fonds wird nach Erhalt der DmfAPLV des Quartals überwiesen, auf das sich die Beteiligung bezieht. Die Bezahlung erfolgt in zwei Phasen. In einer ersten Phase wird eine Vorauszahlung in Höhe von 80% der für das Quartal geschuldeten Beteiligung geleistet. Die Überweisung muss gegen Ende des Monats vorgenommen werden, der dem Monat der Meldung folgt. Die Bezahlung des Saldos erfolgt nach Kontrolle der Beschäftigungsverpflichtung und der Lohnkosten durch das ASRSV spätestens am Ende des dritten Monats nach dem Monat, in dem die Meldung eingereicht wurde.

2. Rücknahme oder Änderung

Will ein Arbeitgeber seinen Antrag auf eine finanzielle Beteiligung zu einem bestimmten Zeitpunkt widerrufen oder ändern, muss er dies per Einschreiben dem ASRSV mitteilen.

Dieser Widerruf oder diese Änderung wird ab dem ersten Tag des darauf folgenden Quartals berücksichtigt.

3. Rückforderungen

Bei Nichterfüllung der Beschäftigungsverpflichtung werden die bereitgestellten „Maribel sozial“-Mittel von der Verwaltung ganz oder teilweise zurückgefordert.

Gleichzeitig wird überprüft, dass die für das vorangegangene Jahr gewährte finanzielle Beteiligung die Lohnkosten der im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme eingestellten Arbeitnehmer nicht überschreitet. Falls ja, wird die Differenz zurückgefordert.

Hierzu wird ein Rückforderungsfonds eingerichtet, in den der Erlös der zurückgeforderten finanziellen Beteiligungen eingezahlt wird.

Innerhalb des Rückforderungsfonds werden unter verschiedenen Rubriken gebucht:

- die Rückforderungen zu Lasten der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, die dem ASRSV angeschlossen sind;
- die Rückforderungen zu Lasten der Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, die dem LSS angeschlossen sind.

4. Gewerkschaftsinformationen

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen folgende Angaben zu übermitteln:

- eine Kopie des Beschlusses des „Maribel sozial“-Fonds mit Angabe des Inkraftsetzungsdatums;
- Namen, Funktionen und Arbeitsregelungen der eingestellten Arbeitnehmer.

6.4.3.7. Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger

Der zuständige Minister kann einen Teil der „Maribel sozial“-Mittel dem Projekt „Ausbildung 600 – öffentlicher Sektor“ zuweisen. Dieses Projekt bietet Arbeitnehmern aus den föderalen Gesundheitssektoren die Möglichkeit, für eine Dauer von höchstens drei Studienjahren ein Studium als Bachelor der Krankenpflege (A1) oder Graduiertes Krankenpfleger (A2) mit Lohnfortzahlung zu absolvieren. Für diese Ausbildung muss der

Arbeitnehmer folgende Zulassungskriterien erfüllen:

- in einer öffentlichen Einrichtung der föderalen Gesundheitssektoren beschäftigt sein: Krankenhaus, psychiatrisches Pflegeheim, Initiative des begleiteten Wohnens, Dienste für Heimpflege, Seniorenheim, Alten- und Pflegeheim, Tagespflegestätte, Gesundheits- und Sozialzentrum oder Rehabilitationszentrum;
- mindestens halbezeitlich als vertragliches oder statutarisches Personalmitglied beschäftigt sein, mit der Garantie des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer nach seiner Auswahl für die Ausbildung während der Dauer der Ausbildung im Dienst bleibt;
- mindestens drei Jahre Erfahrung in einer oder mehreren privaten oder öffentlichen Einrichtungen, die zu den föderalen Gesundheitssektoren gehören;
- bei Ausbildungsbeginn noch über eine Laufbahnperspektive von 5 Jahren pro Studienjahr verfügen;
- weder ein Brevet noch ein Graduat noch einen Abschluss als Bachelor der Krankenpflege besitzen;
- die Zulassungskriterien für den Unterricht erfüllen, den der Arbeitnehmer besuchen möchte;
- sich verpflichten, nach erfolgreicher Ausbildung mindestens fünf Jahre als (vollzeitlicher oder teilzeitlicher) Pfleger in dem Sektor zu arbeiten.

Arbeitgeber der föderalen Gesundheitssektoren werden vom ASRSV in einer Mitteilung über neue Auswahlen im Rahmen des Projekts „Ausbildung 600 – öffentlicher Sektor“ informiert. Erfüllt ein Arbeitnehmer die Zulassungskriterien, kann er sich bewerben, indem er ein Anmeldeformular zusammen mit der Arbeitgeberbescheinigung, der Schulbescheinigung und der Bescheinigung über die medizinische Eignung beim ASRSV einreicht. Der Verwaltungsausschuss des Maribel Sozial Fonds des öffentlichen Sektors wählt die Bewerber anhand objektiver Kriterien aus und informiert den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber schriftlich über die Entscheidung und die Regelung. Die Zulassung zur Ausbildung ist erst dann endgültig, wenn sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber die zur Zustimmung unterzeichnete Regelung an den ASRSV zurücksenden und der Arbeitnehmer an einer der obligatorischen Informationssitzungen teilgenommen hat.

Während der Dauer der Ausbildung trägt der Arbeitgeber die Lohnkosten des Arbeitnehmers, der die Ausbildung besucht; er kann aber eine Ersatzkraft einstellen. Der Maribel Sozial Fonds finanziert die Beschäftigung der Ersatzkraft bis zu einer Höhe von 35.065,96 EUR pro vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer.

6.4.3.8. Kumulierungen von Zielgruppenermächtigungen

Die „Maribel Sozial“-Ermächtigung kann mit einer einzigen Zielgruppenermächtigung kumuliert werden. Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die „Maribel Sozial“-Ermächtigung begründet, muss der Gesamtbetrag von Arbeitgeberbeiträgen, der für eine Zielgruppenermächtigung verfügbar ist, vorher um den pauschalen „Maribel Sozial“-Betrag reduziert werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützten Werkstatt, bei der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge, die für eine Zielgruppenermächtigung in Betracht kommen, diese Pauschale NICHT berücksichtigt werden.

Ebenso wenig kann die „Maribel Sozial“-Ermächtigung kumuliert werden mit einer Zielgruppenermächtigung für

- bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen;
- Arbeitnehmer, die als Ersatz eines Arbeitnehmers, der sich für die freiwillige Viertageweche entschieden hat, eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes beschäftigt sind.

Für bezuschusstes Vertragspersonal in den lokalen Verwaltungen kann der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermächtigung zwar mit der Zielgruppenermächtigung kumuliert werden, doch der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermächtigung wird dann auf den Lohnermächtigungsbeitrags begrenzt.

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.