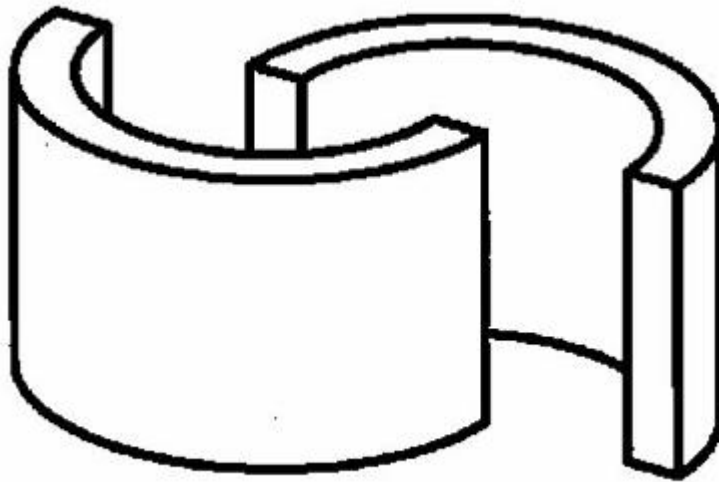


LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT
ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

L S S
Quartal:2012-02

Beitragsermächtigungen

Inhalt

Einleitung.....	5
Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen.....	7
Einleitung.....	8
Strukturelle Ermäßigung.....	13
Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel.....	17
Ältere Arbeitnehmer.....	18
Ersteinstellungen.....	20
Die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewoche.....	23
Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie.....	25
Langzeitarbeitssuchende - Berufsübergangsprogramme.....	29
Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft.....	31
Junge Arbeitnehmer.....	33
Mentoren.....	40
Umstrukturierung.....	41
Vorübergehende Arbeitszeitverkürzung und Viertagewoche - Krisenmaßnahme.....	44
Ausbilder oder Betreuer - Krisenmaßnahme.....	45
Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge.....	47
Arbeitsbonus.....	48
Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung.....	52
Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge.....	55
Gemeinnütziger Sektor.....	56
Bezuschusstes Vertragspersonal.....	58
Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor.....	60
KE 499.....	64
KE 483.....	65
Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial).....	67
Wissenschaftliche Forschung.....	70
Baggerfahrt auf hoher See.....	72
Tageseltern.....	74
Künstler.....	75
Beteiligung Anschlusskosten Horeca-Sozialsekretariat.....	77

Einleitung

Grundsätze

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

- den Arbeitsbonus;
- die Beihilfe für den nicht-kommerziellen Sektor;
- das System von bezuschusstem Vertragspersonal bei einigen öffentlichen Behörden (BVA);
- die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor;
- den KE 499;
- den KE 483;
- die Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial);
- die Ermäßigung im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung;
- die Ermäßigung für Baggerführer auf hoher See;
- die Ermäßigung für Tageseltern;
- die Ermäßigung für Künstler.

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

Papierbescheinigungen

Durch die Einführung der DmfA wurde die Bescheinigung für bestimmte Ermäßigungen bereits vereinfacht. Um Anspruch auf bestimmte Ermäßigungen zu haben, musste der Arbeitgeber mittels einer papierenen Bescheinigung nachweisen, dass der Arbeitnehmer den Bedingungen für diese Ermäßigung entsprach. Im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung entfallen die „papierenen“ Bescheinigungen, ausgenommen in den folgenden beiden Fällen:

- die Bescheinigung, die belegt, dass der Arbeitnehmer einer Kategorie angehört, die Anspruch auf Ermäßigungen im Rahmen des KE Nr. 483 gibt. Diese Bescheinigung muss entweder an das LSS oder das Sozialsekretariat für die ihnen angeschlossenen Arbeitgeber weitergeleitet werden;
- die Bescheinigung für die Anwendung der Beihilfe für den nicht-kommerziellen Sektor.

Kumulierungen

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

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

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



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

Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen

Einleitung

Ermäßigungsbeitrag

Die Ermäßigung wird stets auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

Sowohl bei der Berechnung der strukturellen Ermäßigung (P_S) als auch bei der Zielgruppenermäßigung (P_G) wird der Leistungsbruch (μ) der Beschäftigungszeile und ein fester Multiplikator ($1/\beta$) berücksichtigt, der es ermöglicht, je nach den erbrachten Arbeitsleistungen der verschiedenen Beschäftigungen von einer strikt proportionalen Ermäßigung dieser Beiträge abzuweichen. Die Summe von P_S und P_G ergibt den Betrag, den man von den für diese Beschäftigungszeile des Arbeitnehmers geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen für folgende Regelungen in Abzug bringen darf:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Familienbeihilfen;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung darf aber nicht auf den Teil des Lohnmäßigungsbeitrags angewandt werden, der auf den Beitrag für den bezahlten Bildungsurlaub berechnet wird, auf den Beitrag in Höhe von 1,60 %, wenn der Arbeitgeber mindestens 10 Personen beschäftigte, auf den Grundbeitrag und den Sonderbeitrag für die Betriebsschließungsfonds.

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

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



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

Bestimmen der Leistungsbruchzahl μ („MU“)

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

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

Witterung übereinstimmen (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72). Die durch eine Vertragsbruchentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht. wobei μ = durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson.

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

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

Fester Multiplikator $1/\beta$ („ $1/\text{BETA}$ “)

Der Wert von β hängt von der Gesamtbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ab:

- wenn μ (glob) < 0,275, wird der feste Multiplikator $1/\beta = 0$ (ausgenommen für die Arbeitnehmer, die bei anerkannten beschützten Werkstätten beschäftigt sind, für die eine Untergrenze gilt; es sind die Arbeitnehmer von Kategorie 3, wie nachstehend im Kapitel „strukturelle Ermäßigung“ erwähnt);
- wenn μ (glob) $\geq$ 0,275 und $\leq$ 0,80, dann ist $\beta = 0,80$ und deshalb $1/\beta = 1,25$;
- wenn μ (glob) > 0,80, dann ist $\beta = \mu$ (glob) und deshalb $1/\beta = 1/\mu$ (glob) (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

$1/\beta$ wird nie gerundet.

Indem der Wert von $1/\beta$ variiert wird, kann sowohl eine minimale Leistungsgrenze als auch eine Gleichsetzung von Teilzeitleistungen mit Vollzeitleistungen eingeführt werden, je nach der Gesamtheit der Leistungen beim gleichen Arbeitgeber.

Die Untergrenze μ (glob) von 0,275, unter der $1/\beta = 0$, entfällt ab dem 01.04.2004 für Arbeitnehmer, die mit mindestens einem Halbzeitarbeitsvertrag beschäftigt werden, d. h. wenn die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers mindestens der Hälfte der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson entspricht. Konkret heißt dies, dass Teilzeitarbeitnehmer, die nicht zumindest einen Halbzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben und im Laufe eines Quartals nur eine begrenzte Anzahl Stunden leisten, für diese Ermäßigung (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung) nicht in Betracht kommen werden.

Die Untergrenze μ (glob) von 0,275, wobei $1/\beta = 0$ wird, entfällt auch ab 01.04.2007 für Arbeitnehmer aus dem Horeca-Sektor, für die alle Regelungen, jedoch ausschließlich für die Strukturermäßigung, gelten (ausgenommen der Anwendung der Zielgruppenermäßigungen).

Kombinationen

Innerhalb der harmonisierten Ermäßigung kann die strukturelle Ermäßigung pro Beschäftigung mit höchstens einer Zielgruppenermäßigung kombiniert werden. Die altersgebundene Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ kann jedoch mit der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – (sehr) gering Qualifizierte“ kombiniert werden. Bezüglich der Kombinationen werden sie als Zielgruppenermäßigung betrachtet.

Die strukturelle Ermäßigung und die Zielgruppenermäßigung sind nicht mit irgendeiner anderen Arbeitgeberbeitragsermäßigung kumulierbar, mit Ausnahme der „Maribel sozial“-Ermäßigung, die eigentlich eine Einbehaltung der klassischen Arbeitgeberbeiträge darstellt, um besondere Beschäftigungsfonds im nicht-kommerziellen Sektor zu finanzieren. Die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende und die damit verbundenen Übergangsmaßnahmen sind hingegen mit der „Maribel sozial“-Ermäßigung nicht kumulierbar.

Beim Berechnen des Ermäßigungsbetrags zieht man zunächst den „Maribel sozial“-Betrag (Pauschale von 387,83 EUR für alle Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fällt) von den geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen ab, um den Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge zu bestimmen, von dem die harmonisierte Ermäßigung abgezogen werden darf.

Da Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende (oder eine der für diese Kategorie vorgesehenen Übergangsmaßnahmen) erhält, nicht in den

Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Ermäßigung fallen, muss die Pauschale bei diesen Arbeitnehmern nicht abgezogen werden. Für sie gelten deshalb die gleichen Kürzungsregeln wie für Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die nicht für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht kommen. Für Arbeitnehmer von beschützten Werkstätten gilt eine separate Regelung. Der „Maribel sozial“-Betrag darf NIEMALS vorher abgezogen werden.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“-Maßnahme fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbruchzahlen (μ / μ (glob)) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen. Die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ kann dann für keine der Beschäftigungszeilen angewandt werden.

Wenn aber für eine der Beschäftigungszeilen die Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme angewendet wird, muss für diesen Arbeitnehmer der „Maribel sozial“-Betrag für keine Beschäftigungszeile in Abzug gebracht werden.

Formalitäten

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

Fusion, Aufspaltung und Fortsetzung

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

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

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

- Strukturelle Ermäßigung
- Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer
- kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung, wenn der Arbeitnehmer durch eine Fusion oder Einbringung zu einer Gruppe gehört, für die bereits ein derartiges System gilt und die eine Ermäßigung erhält
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige

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

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

- Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen
- Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose
- Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung
- Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte
- Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung

Wenn die Rechtseinheit, zu der der Arbeitnehmer gehört, nicht länger besteht bzw. nicht länger als Arbeitgeber des Arbeitnehmers betrachtet werden kann, der das Recht auf die Ermäßigung begründet

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

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

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

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

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

Dieser Antrag muss mit dem Muster vorgenommen werden. Selbstverständlich werden diese Ermäßigungen nicht ohne Weiteres erworben, sondern es müssen einige der nachstehenden aufgelisteten Bedingungen erfüllt werden:

- Der neue Arbeitgeber muss zur Arbeitgebergruppe gehören, auf die sich die Zielgruppenermäßigung bezieht
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung muss die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung fortgesetzt werden
- Bei einer Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer muss der neue Arbeitgeber der Erstbeschäftigungsverpflichtung entsprechen

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

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

Strukturelle Ermäßigung

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die allen Regelungen unterliegen:

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

Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeitnehmer nicht in Betracht:

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

Die meisten statutarischen und vertraglich angestellten Personalmitglieder des öffentlichen Sektors fallen nicht unter alle Sozialversicherungsregeln und kommen deshalb für die Ermäßigung nicht in Betracht.

Die Möglichkeit der Anwendung der Ermäßigung ist deshalb nur für die Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor vorgesehen, die Personal beschäftigen können, das unter alle Regelungen fällt (z.B. Kirchenfabriken, zugelassene Gesellschaften für den Bau preisgünstiger Wohnungen, Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften, bestimmte öffentliche Beförderungsgesellschaften usw.).

Betrag der Ermäßigung

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

$$P_S = R \times \mu \times 1/\beta$$

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

Der pauschale Ermäßigungsbetrag **R** umfasst eine feste Pauschale **F**, eine Niedriglohnkomponente, wenn der Referenzquartalslohn **S** unter einer festgelegten Lohngrenze S_0 liegt (7.107,74 EUR für die beschützten Werkstätten und 5.870,71 EUR für die Kategorie „Maribel sozial“ und für die allgemeine Kategorie) und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn **W** eine festgelegte Lohngrenze S_1 (12.240,00 EUR) überschreitet.

Ab 2012 werden infolge einer Indexanpassung S_0 für die beschützten Werkstätten und S_1 für alle Kategorien bei jeder Erhöhung der Lohngrenzen des Arbeitsbonus angepasst. Die Änderung wird ab dem Quartal wirksam, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenzen erhöht werden, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab dem Quartal der Erhöhung der Lohngrenzen. Am 01.01.2013 wird ein neuer Grundbetrag S_0 für die beschützten Arbeitsplätze festgelegt.

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

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

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

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

- **Kategorie 1:** Arbeitnehmer, die nicht zu einer der zwei folgenden Kategorien gehören;
- **Kategorie 2:** Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der sozialen Maribel-Maßnahme fallen, außer Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste fallen, und Beschäftigte in einer anerkannten geschützten Werkstätte;
- **Kategorie 3:** Arbeitnehmer, die in einer anerkannten geschützten Werkstätte beschäftigt werden.

W entspricht der Lohnsumme, die pro Beschäftigungszeile alle drei Monate gemeldet wird (zu 100 %), mit Ausnahme der Kündigungsentschädigungen, sofern in Arbeitszeit ausgedrückt, die durch eine Drittperson bezahlten Jahresendprämien und der Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitsstunden sind sowie der Entschädigungen einfaches Abgangsurlaubsgeld, die ein Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt. Es betrifft mit anderen Worten die Lohncodes 1, 2, 4, 5, 8 und 12. Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 3 oder 9 (Vertragsbruchentschädigung) und für die unter Lohncode 7 und 11 angegebenen Beträge. Siehe Beispiele.

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

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

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

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

Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001 die Arbeitszeit verkürzten oder die Viertagewoche einführten und deren Arbeitnehmern ein Zuschuss gewährt wird, um den Lohnverlust teilweise auszugleichen (Lohncode 5), wird **S** pauschalmäßig um 241,70 EUR pro Quartal verringert. Es betrifft Arbeitgeber, die für eine Zielgruppenermäßigung auf der Basis von Artikel 367, 369 oder 370 des Programmgesetzes vom 24.12.2002 in Betracht kamen (die alten Ermäßigungscodes 1331, 1333 und 1341 sind nicht mehr anwendbar).

Die Formeln zur Berechnung des pauschalen Ermäßigungsbetrages R, ausgedrückt in EUR, sehen deshalb wie folgt aus (mit den entsprechenden Werten der festen Pauschale F und dem Neigungskoeffizienten, wie festgelegt in den Gesetzesbestimmungen pro Kategorie, zu welcher der Arbeitnehmer gehört, und der gemeinsam festgelegten obersten Lohngrenze für die Niedriglohnkomponente S₀):

$R_{\text{Kategorie 1}} = 400,00 + 0,1620 \times (5.870,71 - S) + 0,0600 \times (W - 12.240,00)$; (allgemeine Kategorie)

$R_{\text{Kategorie 2}} = 0,00 + 0,2467 \times (5.870,71 - S) + 0,0600 \times (W - 12.240,00)$; (Kategorie „Maribel sozial“)

$R_{\text{Kategorie 3}} = 471,00 + 0,1620 \times (7.107,74 - S) + 0,0600 \times (W - 12.240,00)$. (Kategorie der anerkannten beschützten Werkstätte)

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.



Strukturelle Ermäßigung: Sektoren, in denen eine Jahresendprämie gezahlt wird

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

Es folgt die Liste der paritätischen Kommissionen, für die von einem Fonds für Existenzsicherheit eine Jahresendprämie gezahlt wird. Die automatischen Kontrollen der strukturellen Ermäßigung für die Dmfa 4/2011 und 1/2012 basieren auf dieser Liste.

Arbeitgeberkategorie	Paritätische Kommission	Arbeitnehmerkennr	Quartal	Koeffizient
XXX	125.02	015	4. Quartal	1,25
XXX	125.03	015	4. Quartal	1,25
XXX	139 ¹	015	4. Quartal	1,25
XXX	301.04	015, 495	4. Quartal	1,25
XXX	301.05	015, 495	4. Quartal	1,25
016	302	011 ² , 015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
116	302	011 ² , 015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
216	302	011 ² , 496 ²	4. Quartal	1,25
017	302	011 ² , 015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
117	302	011 ² , 015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
217	302	011 ² , 496 ²	4. Quartal	1,25
055	126	015 ²	4. Quartal	1,25
060	317	015 ²	4. Quartal	1,25
066	121	015 ²	4. Quartal	1,25
067	149.01	015 ²	4. Quartal	1,25
083	140	015 ²	4. Quartal	1,25
091	127	015 ²	4. Quartal	1,25
093	132	015 ²	4. Quartal	1,25
193	144	015 ²	4. Quartal	1,25
094	145	015 ²	4. Quartal	1,25

194	145	015 ²	4. Quartal	1,25
294	145	015 ²	4. Quartal	1,25
494	145	015 ²	4. Quartal	1,25
594	145	015 ²	4. Quartal	1,25
102	142.04	015 ²	4. Quartal	1,25
112	323	015 ²	4. Quartal	1,25
113	323	015 ²	4. Quartal	1,25
123	314	015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
223	314	015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
597	322.01	015 ² , 495 ²	4. Quartal	1,25
097	322	015 ² , 495 ² , 046	1. Quartal	1,15
497	322	015 ² , 495 ² , 046	1. Quartal	1,15

¹ mit Ausnahme der Eintragsnummern 597404-56 und 696789-79 und 783784-24.

² außer wenn das Feld „Art Lehrling“ (00055) ausgefüllt wurde.

Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel

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

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

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

$$P_g = G \times \mu \times 1/\beta$$

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



Eine spezifischere Formel wird für die Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer“ angewandt. Diese Zielgruppe wird im Folgenden näher behandelt.

Je nach der Zielgruppe entspricht **G** G_1 , G_2 bzw. G_3 . Die Ermäßigung gilt für einige Quartale und hängt auch von den Merkmalen der Zielgruppe ab. Anlässlich der spezifischen Krisenbekämpfungsmaßnahmen werden vorübergehend zusätzlich die Pauschalen G_4 , G_5 , G_6 und G_7 eingeführt. Die Ermäßigung beträgt deshalb für

- G_1 : 1.000,00 EUR,
- G_2 : 400,00 EUR,
- G_3 : 300,00 EUR,
- G_4 : nicht länger zutreffend,
- G_5 : nicht länger zutreffend,
- G_6 : nicht länger zutreffend,
- G_7 : nicht länger zutreffend.

Die Ermäßigung gilt für folgende Zielgruppen:

- ältere Arbeitnehmer;
- neue Arbeitgeber – Ersteinstellungen;
- Arbeitgeber, die eine kollektive Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewoche einführen;
- Langzeitarbeitssuchende;
- junge Arbeitnehmer;
-
- Mentoren;
- Umstrukturierung;
- Ausbilder oder Betreuer - vorübergehende Krisenmaßnahme.

Ältere Arbeitnehmer

Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Um zu überprüfen, auf welchen Betrag der Arbeitgeber für die Beschäftigung eines älteren Arbeitnehmers Anspruch hat, berücksichtigt er das Alter des Arbeitnehmers und den Referenzquartalslohn, den der Arbeitnehmer erhält.

Betroffene Arbeitgeber

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

Ermäßigung A (Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – über 50-Jährige minus S₁)

Es betrifft Arbeitnehmer, die zu Kategorie 1 gehören, wie für die strukturelle Ermäßigung beschrieben wurde, und die am letzten Tag des Quartals mindestens 50 Jahre alt geworden sind, am Ende des Quartals aber nicht unbedingt im Dienst sein müssen. Nur Arbeitnehmer mit einem Referenzquartalslohn unterhalb der festgelegten Lohngrenze S₁ (12.240,00 EUR) kommen in Betracht.

Ermäßigung B (Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer - über 57-Jährige plus S₁)

Es betrifft Arbeitnehmer, die zu Kategorie 1 gehören, wie beschrieben bei der strukturellen Ermäßigung, mit einem Referenzquartalslohn, der größer gleich einer festgelegten Lohngrenze S₁ (12.240,00 EUR) ist und die am letzten Tag des Quartals mindestens 57 Jahre alt geworden sind, am Ende des Quartals aber nicht unbedingt im Dienst sein müssen.

Betrag der Ermäßigung

Ermäßigung A (Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – über 50-Jährige minus S₁)

Der Arbeitnehmer eröffnet den Anspruch auf eine mit zunehmendem Alter steigende Ermäßigung, sofern er am letzten Tag des Quartals mindestens 50 Jahre alt ist.

- Bei Abweichung von der allgemeinen Zielgruppenermäßigungsformel entspricht diese für Arbeitnehmer, die das Alter von 57 Jahren noch nicht erreicht haben:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times [(\text{Alter} - 49) \times (G_2 \times 0,125)]$$

- und für Arbeitnehmer ab 57 Jahren:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times \{G_2 + [(\text{Alter} - 57) \times (G_2 \times 0,125)]\}$$

P_g wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Unter „Alter“ versteht man das Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals. Die Komponente [(Alter - 57) x (G₂ x 0,125)] wird auf G₂ gekürzt, wenn durch die Multiplikation ein Ergebnis entsteht, das größer als G₂ ist.

Ermäßigung B (Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – über 57-Jährige plus S₁)

Der Arbeitgeber erhält für diesen Arbeitnehmer die Entschädigung G₂ solange der Arbeitnehmer im Dienst bleibt.

Zu erledigende Formalitäten

Der Arbeitgeber verwendet den Ermäßigungscode für Arbeitnehmer im Alter von 50 bis 56 Jahren oder den Ermäßigungscode für mindestens 57 Jahre alte Arbeitnehmer (das Programm berücksichtigt als Lohngrenze S₁ für die Gewährung der Ermäßigung).

Ersteinstellungen

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

Betroffene Arbeitgeber

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

Der Arbeitgeber kann 20 Quartale, nachdem er einen ersten, zweiten oder dritten Arbeitnehmer einstellt, einige Quartale von dieser Zielgruppenermäßigung profitieren. Es ist wichtig zu bestimmen, wann diese Periode von 20 Quartalen beginnt. Der Deutlichkeit halber wird die Situation für eine 1., 2. und 3. Einstellung einzeln erörtert.

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

- Jugendliche bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- Arbeitnehmer, die mit einem Vertrag im Sinne von Artikel 4 des KE vom 28.11.1969 beschäftigt sind (Lehrvertrag, Praktikumsvertrag, Vertrag über eine sozioberufliche Eingliederung);
- Hausangestellte;
- Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor (Arbeitnehmer, für die die Sozialversicherungsbeiträge auf besondere Weise berechnet werden); die sog. „Superextras“, die ab 01.07.2007 abgeschafft wurden);
- alle anderen Arbeitnehmer, die nicht unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 fallen (Werkstudenten usw.).

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

Einstellung eines ersten Arbeitnehmers

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

Ist diese Bedingung erfüllt, muss ermittelt werden, ob der Arbeitgeber gemeinsam mit anderen Arbeitgebern nicht die gleiche technische Betriebseinheit bildet. Der erste Arbeitnehmer darf nämlich keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 4 Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in der gleichen technischen Betriebseinheit aktiv war. Um zu prüfen, ob in derselben technischen Betriebseinheit kein Arbeitnehmer ersetzt wurde, wird wie folgt verfahren:

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

Wenn (B) mindestens einen Arbeitnehmer mehr als (A) zählt, hat man Anspruch auf die Ermäßigung für die Einstellung des ersten Arbeitnehmers. Wenn die Erhöhung der Anzahl der Arbeitnehmer aber künstlich herbeigeführt wird (wenn z. B. Arbeitnehmer mit einem Vertrag für einen Tag eingestellt werden), wird das LSS das Recht auf die Ermäßigung wieder zur Diskussion stellen.

Die Einstellung des ersten Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen einzigen Arbeitnehmer.

Einstellung eines zweiten Arbeitnehmers

Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als einen Arbeitnehmer, der dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegt, gleichzeitig angestellt haben. Der zweite Arbeitnehmer darf nämlich keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 4 Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in der gleichen technischen Betriebseinheit aktiv war.

Um zu prüfen, ob in der gleichen technischen Betriebseinheit ein Arbeitnehmer ersetzt wurde, geht man ähnlich wie bei der Einstellung eines ersten Arbeitnehmers vor.

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

Einstellung eines dritten Arbeitnehmers

Zum Zeitpunkt des Dienstantritts darf der Arbeitgeber seit mindestens 4 aufeinander folgenden Quartalen vor dem Quartal des Dienstantritts nie mehr als zwei Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegen, gleichzeitig angestellt haben. Der dritte Arbeitnehmer darf nämlich keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 4 Quartale vor dem Quartal des Dienstantritts in der gleichen technischen Betriebseinheit aktiv war.

Um zu prüfen, ob in der gleichen technischen Betriebseinheit ein Arbeitnehmer ersetzt wurde, geht man ähnlich wie bei der Einstellung eines ersten Arbeitnehmers vor.

Die Einstellung des dritten Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen dritten Arbeitnehmer, sofern im betreffenden Quartal mindestens 3 Arbeitnehmer, ggf. gleichzeitig, beim Arbeitgeber beschäftigt sind. Wenn 3 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden, kann eine folgende Periode von 20 Quartalen nur nach einer Periode von 4 aufeinanderfolgenden Quartalen beginnen, während derer nicht mehr als 2 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

Betroffene Arbeitnehmer

Es betrifft alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegen, außer die bereits aufgelisteten Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer muss deshalb vor seiner Einstellung **keiner einzigen** besonderen Bedingung entsprechen.

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

Betrag der Ermäßigung

Erster Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung G₁ für höchstens 5 Quartale und danach auf eine pauschale Ermäßigung G₂ für höchstens 8 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht. Wenn der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat beigetreten ist, hat er Anspruch auf einen Zuschuss zu den Beitrittskosten in Höhe von 36,45 EUR für die Quartale, in denen er eine Zielgruppenermäßigung für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers beantragt (dieser Zuschuss wird nicht anteilig verrechnet).

Zweiter Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung G₂ für höchstens 13 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht. Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 2 Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

Dritter Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung G₂ für höchstens 9 Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht. Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 3 Arbeitnehmer beschäftigt wurden (gleichzeitig oder nacheinander).

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewoche

Betroffene Arbeitgeber

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

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

Betrag der Ermäßigung

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

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

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

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

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

Vollzeitarbeitnehmer, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung eingestellt werden, haben auch Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer Kategorie gehören, die dafür in Betracht kommt.

Das Gleiche gilt für Teilzeitarbeitnehmer, die nach dem Quartal, in dem die Ermäßigung zum ersten Mal gewährt wird, vollzeitleich arbeiten. Die faktische Situation, auf die sich die Beschäftigungszeile bezieht, ist bestimmend, ob der Arbeitnehmer zur Gruppe gehört, die das Recht auf die Ermäßigung eröffnet, oder nicht.

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

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

Zu erledigende Formalitäten

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

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

Im Wesentlichen kann sich dies deshalb von der durchschnittlichen Anzahl Stunden der Referenzperson bei der Definition der Beschäftigungszeile unterscheiden, da hier die Stunden der Ausgleichsruhe infolge einer Arbeitszeitverkürzung einbezogen werden.

Das Datum des Inkrafttretens des Systems ist auch mitzuteilen.

Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie

Diese Zielgruppenermäßigung wird während einer Anzahl von Quartalen Arbeitgebern gewährt, die Arbeitnehmer einstellen, die bestimmte Bedingungen erfüllen.

Unter bestimmten Bedingungen können die Arbeitnehmer auch Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung oder Eingliederungsentschädigung erheben.

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

Betroffene Arbeitgeber

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

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

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

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

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

Die Bedingung, dass sie die Eigenschaft eines Arbeitssuchenden bei Dienstantritt haben müssen, gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die nach Ablauf einer der folgenden Perioden weiter beschäftigt werden:

- die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- die Periode des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- die Periode der dualen Ausbildung im Sinne des KE Nr. 495 vom 31.12.1986 zur Einführung eines Systems zur Verbindung von Arbeit und Ausbildung für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren und zur zeitweiligen Herabsetzung der für Jugendlichen geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit;

- der im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, betreffend Berufsübergangsprogramme;
- der an einem anerkannten Arbeitsplatz beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des KE vom 08.08.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, betreffend Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser.

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

- Arbeitnehmer, die aufgrund eines Berichts der Inspektionsdienststellen der Inspektion der Sozialgesetze, der Sozialinspektion, des LfA oder des LSS durch den Verwaltungsausschuss des Landesamtes für Soziale Sicherheit gefassten Beschlusses vom Vorteil der Befreiung ausgeschlossen wurden, wenn nach einer Klage festgestellt wurde, dass sie als Ersatz für einen entlassenen Arbeitnehmer und in derselben Funktion hauptsächlich mit dem Ziel eingestellt wurden, die Vorteile dieses Königlichen Erlasses zu beanspruchen.
- Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt eingestellt werden, zu dem sie sich in einem satzungsgemäßen Zustand befinden;
- Arbeitnehmer, die als Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals von Universitäten oder als Mitglieder der Lehrerschaft in den anderen Bildungsanstalten eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms gemäß KE vom 09.06.1997 betreffend Berufsübergangsprogramme in Dienst genommen werden

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen:

Alter am Dienstantritt (Jahre)	Maßnahme	Mindestanzahl Tage „Arbeitssuch“ (in einer 6-Tage-Regelung)	Periode, in der die Anzahl der Tage „Arbeitssuch“ gelegen sein muss (Anzahl Kalendermonate, Dienstantritt nicht mitgerechnet)	Anzahl Quartale G ₁ (Quartal des Dienstantritts nicht mitgerechnet)	Anzahl Quartale G ₂ (Anzahl Quartale, die an Quartale G ₁ anschließen)	LfA-Codes.	Ermäßigung
< 45	AKTIVA	1	0	–	–	C35	–
< 45	AKTIVA	312	18	4	–	C1, C20, C25, C36	3200
< 45	AKTIVA	624	36	8	–	C3, C4, C37	3201
< 45	AKTIVA	936	54	8	4	C5, C6	3202
< 45	AKTIVA	1560	90	8	12	C7, C8	3203
>= 45	AKTIVA	1	0	–	–	D18	–
>= 45	AKTIVA	156	9	4	16	D1, D19	3210
>= 45	AKTIVA	312	18	20	–	D3, D20	3211
>= 45	AKTIVA	468	27	20	–	D5, D6	3211
< 26	AKTIVA	1	0	–	–	C35	–
< 26	AKTIVA	78	4	–	–	C35	–
< 26	AKTIVA	156	9	–	–	C35	–
< 25 ⁽¹⁾	AKTIVA VSP	312	18	20	–	C21, C22	3204
							LSSPLV
>= 25 et < 45 ⁽¹⁾	AKTIVA VSP	624	36	20	–	C9, C10	3204
							LSSPLV
>= 45 ⁽¹⁾	AKTIVA VSP	156	9	unbegrenzt	–	D7, D8	3212

							LSSPLV
--	--	--	--	--	--	--	--------

(¹) Aktiva für die Einstellung von Vorbeugungs- und Sicherheitspersonal (Stadtwächter) bei den Gemeinden

Die auf der Arbeitskarte angegebenen Codes sind spezifisch für das LfA und bestimmen u. a., ob der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung hat. In der folgenden Tabelle finden Sie den entsprechenden LSS-Ermäßigungscode. Die LSS-Ermäßigungscode berücksichtigen nicht das Recht auf eine etwaige Arbeitsunterstützung. Einige LfA-Codes gelten nur für Arbeitnehmer, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die LSSPLV-Meldungen vornehmen.

Ab 01.01.2012 können mit dem System der zeitweilig erhöhten Aktivierung (Winwin) keine Arbeitnehmer mehr eingestellt werden. Die diesbezüglichen Codes wurden aus der Tabelle entfernt. Weitere Informationen über diese Maßnahme finden Sie auf der Website des LfA (http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_activa/&Items=1&Language=NL) .

Ab 01.09.2011 ist eine spezifische Aktivierung des Arbeitslosengelds für Personen mit verringerter Arbeitsfähigkeit möglich. Diese Maßnahme hat keine unmittelbare Auswirkung auf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende, schließt aber nicht aus, dass der Betroffene dafür dennoch in Betracht kommt, wenn die Voraussetzungen erfüllt werden. Eine Reihe zusätzlicher LfA-Codes wurde eingeführt, um dies auf der Arbeitskarte belegen zu können. Weitere Informationen über diese Maßnahme finden Sie auf der Website des LfA (http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_activa/&Items=1&Language=NL) .

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

Wenn ein Arbeitgeber diese Zielgruppenermäßigung, die Aktiva-Übergangsmaßnahmen oder die Aktiva-Maßnahmen bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb von 30 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt und wenn dieser Arbeitnehmer eine gültige Arbeitskarte vorlegen kann, gilt diese Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung G₁ oder G₂ und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

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

Zu erledigende Formalitäten

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

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



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

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

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

Die Arbeitskarte trägt als Gültigkeitsdatum:

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

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

Die Arbeitskarte kann um jeweils sechs Monate verlängert werden, sofern der Arbeitssuchende nachweist, dass er am Datum der Einreichung eines neuen Antrags oder am Datum des Dienstantritts wieder den Anforderungen entspricht.

Langzeitarbeitssuchende - Berufsübergangsprogramme

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

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

- 1° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - entweder kein Abitur gemacht hat, jünger als 25 Jahre ist und mindestens 9 Monate ohne Unterbrechung eine Wartezeitentschädigung oder eine Arbeitslosenunterstützung oder mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung erhält;
- 2° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate Arbeitslosengeld erhält;
- 3° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
 - ohne Unterbrechung mindestens 12 Monate eine Wartezeitentschädigung erhält;
- 4° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
 - ohne Unterbrechung mindestens 24 Monate Arbeitslosengeld erhält.

Folgende Arbeitnehmer kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

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

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen für Arbeitnehmer der

- Kategorie 1°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G₂ für 4 Quartale;
- Kategorie 2°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 8 folgenden Quartalen;
- Kategorie 3°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G₂ für 8 Quartale;
- Kategorie 4°: G₁ im Quartal des Dienstantritts und den 12 folgenden Quartalen.

Zu erledigende Formalitäten

Die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer über Berufsübergangsprogramme müssen eingehalten werden. Das LfA leitet dem LSS die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LfA (http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_DSP/&Items=1&Language=NL) .

Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft

Dieses Kapitel betrifft die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1 des Königlichen Erlasses vom 03.05.1999 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zur Förderung der Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren Arbeitslosen. Ein aktualisiertes Verzeichnis (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAnchor1>) der betroffenen Arbeitgeber finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

Betroffene Arbeitnehmer

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

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

- 1° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 312 Tage in einer Sechstageswochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Abitur gemacht hat;
- 2° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 624 Tage in einer Sechstageswochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 36 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Abitur gemacht hat;
- 3° die Person, die beim Dienstantrittsdatum entschädigt vollarbeitslos ist und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 156 Tage in einer Sechstageswochenregelung voll entschädigungsberechtigt über eine Periode gewesen ist, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Abitur gemacht hat;
- 4° die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 156 Tage in einer Sechstageswochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Abitur gemacht hat;
- 5° die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
 - bei Dienstantritt keine 45 Jahre alt ist und
 - mindestens 312 Tage in einer Sechstageswochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 18 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
 - kein Abitur gemacht hat;
- 6° die Person, die beim Dienstantrittsdatum Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe hat und
 - bei Dienstantritt mindestens 45 Jahre alt ist und

- mindestens 156 Tage in einer Sechstageswochenregelung Anspruch auf soziale Eingliederung oder finanzielle Sozialhilfe in einer Periode hatte, die mit dem Dienstantrittsmonat und den 9 Kalendermonaten davor übereinstimmt und
- kein Abitur gemacht hat.

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

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

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

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen für Arbeitnehmer der

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

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

Zu erledigende Formalitäten

Der Arbeitgeber muss vorher vom Generaldirektor der Verwaltung der Beschäftigung des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ein Attest bekommen, das beweist, dass er unter den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fällt.

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

Das LfA leitet dem LSS die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen.

Junge Arbeitnehmer

Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Einstellung junger Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei um 3 außerordentliche Ermäßigungen:

- die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer **Gruppe A** – zwischen 18 und 30 Jahren
- die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer **Gruppe B** – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte
- die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer **Gruppe C** – unter 19-Jährige

Betroffene Arbeitgeber

Für die **Gruppe A** (Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer -- zwischen 18 und 30 Jahren) sind folgende Arbeitgeber ausgeschlossen:

- der Staat, einschließlich der richterlichen Gewalt, des Staatsrats, der Armee und der föderalen Polizei;
- Gemeinschaften und Regionen;
- gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, die von den oben genannten Behörden abhängen;
- Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial“-Maßnahme fallen.

Für **Gruppe B und Gruppe C** kommen sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

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

Mit **Erstbeschäftigungsverpflichtung** ist die obligatorische Einstellung von mindestens 3 % jungen Arbeitnehmern, ausgedrückt in VZÄ (Vollzeitäquivalenten), mit einer ersten Arbeitsstelle (seit dem 01.07.2006 zählen hierzu alle Jugendlichen, die am 1. Tag des Quartals noch nicht 25 Jahre alt sind, unabhängig davon, ob sie mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellt wurden; der König kann die Altersgrenze auf Empfehlung der zuständigen Regionalregierung rückwirkend für alle Regionen bis zum vollendeten 26. Lebensjahr um ein Jahr anheben) in Bezug auf das 2. Quartal des vorigen Jahres gemeint. Diese Verpflichtung gilt nur für Unternehmen, die am 30. Juni des Vorjahres mindestens 50 Arbeitnehmer im Dienst hatten. Der nichtkommerzielle Sektor, der öffentliche Sektor und das Bildungswesen haben abweichende Prozentsätze oder wurden von dieser Verpflichtung befreit. Sowohl öffentliche als auch private Arbeitgeber können von ihrer Erstbeschäftigungsverpflichtung zu einem Drittel befreit werden, wenn sie eine Reihe von Praktikumsplätzen im Rahmen einer Berufsausbildung für Jugendliche anbieten. Jugendliche, die im Rahmen der Förderung der Beschäftigung von gering qualifizierten Jugendlichen im nichtkommerziellen Sektor eingestellt werden, werden beim Erreichen des Kontingents für Jugendliche nicht mitgerechnet. Der Föderalstaat und die von ihm abhängigen Behörden müssen ebenso 3 % Jugendliche beschäftigen. Zur Erzielung dieses Anteils ist eine Übergangsregelung vorgesehen. Die Berechnung, sowohl der Personen mit einer ersten Arbeitsstelle als auch der Mitarbeiter für das Referenzquartal, erfolgt auf der Basis der Daten der DmfA-Meldung.

In diesem Kapitel wird vor allem die Zielgruppenermäßigung erläutert. Zusätzliche Informationen zur Erstbeschäftigungsverpflichtung oder den Bedingungen für eine Befreiung sind erhältlich beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, der letztendlich befugt ist zu prüfen, wer der Verpflichtung entspricht und wer nicht.

Betroffene Arbeitnehmer

Für **Gruppe A** kommen alle Jugendlichen in Betracht, die vor dem 1. Januar des laufenden Jahres bereits 18 Jahre alt waren und am letzten Tag des betreffenden Quartals das Alter von 30 Jahren noch nicht erreicht haben. Nur Jugendliche mit einem Referenzquartalslohn unterhalb einer festgelegten Lohngrenze S_0 (5870,71 EUR) kommen in Betracht.

Zu **Gruppe B** gehören die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag eingestellten gering qualifizierten oder sehr gering qualifizierten arbeitssuchenden Jugendlichen (bis einschließlich des Quartals, in dem sie 26

Jahre alt werden). Mit **Erstbeschäftigungsabkommen** ist jeder Vertrag gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Arten aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen wird:

- I. ein Arbeitsvertrag mit zumindest halber Stelle;
- II. eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens halbe Stelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt;
- III. ein Industrielehrvertrag, ein Lehrvertrag Mittelstandsausbildung, ein Praktikumsvertrag im Rahmen einer Ausbildung zum Unternehmensleiter, ein Vertrag zur sozialberuflichen Eingliederung und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags.

Eine Arbeitskarte bescheinigt, ob der Jugendliche die Bedingungen erfüllt, um für die Zielgruppenermäßigung in Betracht zu kommen (gering qualifiziert, behindert...). Wenn der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahres noch keine 19 Jahre wird, erübrigt sich eine Erstbeschäftigungskarte. Er fällt automatisch in Gruppe C. Um die Zielgruppenermäßigung für junge, gering qualifizierte Arbeitnehmer in dem Jahr zu erhalten, in dem er 19 Jahre wird, muss **sein Arbeitgeber** spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem er 19 wird, eine Arbeitskarte für ihn beantragen.

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

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

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

Betrag der Ermäßigung

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

Die Ermäßigung für gering und sehr gering Qualifizierte ist bis zum Ende des Quartals wirksam, in dem der Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird. Für die Erstbeschäftigungsverpflichtung werden generell alle Jugendlichen bis zum Alter von 26 Jahren mitgerechnet.

Berechnung des Personalbestands im 2. Quartal des Vorjahres:

Der Personalbestand, der in Vollzeitäquivalenten (**VZÄ**) für das 2. Quartal des Vorjahres berechnet wird, entspricht der Summe der **VZÄ-Brüche** der einzelnen Arbeitnehmer. Wenn für einen Arbeitnehmer in diesem zweiten Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der **VZÄ-Bruch** für jede Zeile einzeln berechnet.

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags (Lohncode 3) oder wegen fristloser Kündigung aus einem statutarischen Beschäftigungsverhältnis (Lohncode 9), und die dadurch gedeckten Tage angegeben werden, darf kein **VZÄ-Bruch** berechnet werden.



Berechnung:

Für Beschäftigungszeilen, auf denen nur Tage anzugeben sind, gilt Folgendes:
$$\text{VZÄ-Bruch} = Y1 : T$$

Für Beschäftigungszeilen, auf denen Tage und Stunden anzugeben sind, gilt Folgendes:

VZÄ-Bruch = Z1: (U x E)

Wobei:

- Y1 = Die Anzahl der Tage, die mit den Leistungscode 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden, erhöht um:
 - die gesetzlichen Urlaubstage für Arbeiter (Leistungscode 2);
 - die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscode 71);
 - die Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscode 72);
 - die Tage der Arbeitslosigkeit wegen krisenbedingter Aussetzung Angestellte (Leistungscode 76);
 - die Tage mit Streik/Lockout (Leistungscode 21);
 - die nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Urlaubstage, die durch ein für allgemein verbindlich erklärtes KAA gewährt werden und Ausgleichsruhetage im Bausektor (Leistungscode 12).
- Z1 = die Anzahl der Stunden, die mit Y1 übereinstimmt; U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson;
- E = 13, wenn der Arbeitnehmer auf monatlicher Basis bezahlt wird. Ansonsten entspricht E der Anzahl der Wochen im betreffenden Quartal;
- T = E multipliziert mit der Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung.

Die VZÄ-Bruchzahl wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Das Ergebnis darf pro Arbeitnehmer (= die Summe der verschiedenen Beschäftigungszeilen) nie größer sein als 1.

Jugendliche mit einem Erstbeschäftigungsabkommen und Arbeitnehmer, für die keine Tage anzugeben sind, werden bei der Berechnung des Personalbestands für das 2. Quartal des Vorjahres nicht berücksichtigt. Aushilfskräfte werden auch nicht zur Berechnung des Personalbestands berücksichtigt (weder beim Entleiher noch beim Unternehmen für Aushilfsarbeit).

Berechnung der Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im laufenden Quartal:

Die Anzahl der Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen, die im Laufe eines Quartals im Dienst ist, entspricht der Summe der VZÄ-Brüche, die pro Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen berechnet wird. Wenn für den Arbeitnehmer für ein Quartal mehrere Beschäftigungszeilen verwendet werden müssen, wird der VZÄ-Bruch für jede Zeile einzeln berechnet.

Für folgende Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen zählen die VZÄ-Bruchzahlen doppelt, auch wenn es Jugendliche betrifft, die vor dem 01.07.2003 eingestellt wurden (für die Einstellungen nach dem 01.01.2004 muss dies auf der Erstbeschäftigungskarte und nach dem 01.04.2010 auf der Arbeitskarte angegeben werden):

- Jede Person **ausländischer Herkunft**, die unmittelbar vor ihrer Einstellung:
 - arbeitssuchend ist (diese Bedingung ist ab 01.04.2010 nicht mehr erforderlich);
 - Mit Person **ausländischer Herkunft** ist jede Person gemeint, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Staats besitzt, der zur Europäischen Union gehört, oder jene Person, von der mindestens ein Elternteil diese Staatsangehörigkeit nicht besitzt oder zum Todeszeitpunkt nicht hatte, oder die Person, von der mindestens zwei der Großeltern diese Staatsangehörigkeit nicht besitzen oder zum Todeszeitpunkt nicht hatten. Der Jugendliche kann mit jedem Rechtsmittel beweisen, dass er dieser Definition entspricht, einschließlich einer eidesstattlichen Erklärung.
- Jede **Person mit einer Behinderung**, die unmittelbar vor ihrer Einstellung:
 - arbeitssuchend ist (diese Bedingung ist ab 01.04.2010 nicht mehr erforderlich);
 - keine 26 Jahre alt ist.

Mit **Person mit einer Behinderung** ist eine Person gemeint, die als solche beim „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“ oder bei der „Agence wallonne

pour l'Intégration des Personnes handicapées“ oder beim „Service bruxellois francophone des Personnes handicapées“ oder bei der „Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge“ angemeldet ist.

Ab 01.04.2010 zählen die VZÄ-Bruchzahlen von Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen Typ II und Typ III ebenfalls doppelt.



Berechnung:

Die Berechnung der VZÄ-Bruchzahlen hängt vom Typ des Erstbeschäftigungsabkommens und der Tatsache ab, ob der Jugendliche vollzeitbeschäftigt ist oder nicht:

- Für einen vollzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I (Vollzeitarbeitsvertrag) beträgt die VZÄ-Bruchzahl = $Y2: T$;
- Für einen teilzeitbeschäftigten Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ 1 (Teilzeit-, jedoch mindestens Halbzeitarbeitsvertrag) entspricht der VZÄ-Bruch = $Z2: (U \times E)$;
- für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ II oder III (Arbeits-Ausbildungs-Vertrag, Lehrvertrag, Praktikumsvertrag im Rahmen einer Ausbildung zum Unternehmensleiter) entspricht der VZÄ-Bruch = $Y3: T$.

Wobei:

- $Y2$ = alle unter Eins der Leistungscodes angegebenen Tage, mit Ausnahme der mit dem Code 30 angegebenen Tage;
- $Z2$ = die Anzahl der Stunden, die mit $Y2$ übereinstimmt;
- $Y3$ = die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Quartals, abzüglich der Tage, an denen der Jugendliche infolge seiner Arbeitsregelung (Feiertage u. dgl. m. spielen deshalb keine Rolle) nicht arbeiten muss. Nur Kalendertage, die in die Periode fallen, in der der Arbeitnehmer durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, kommen in Betracht. Für einen Jugendlichen, der das ganze Quartal durch ein Erstbeschäftigungsabkommen gebunden ist, gilt daher $Y3 = T$.

Die anderen Faktoren sind mit denen zur Bestimmung des Personalbestands identisch (siehe oben).

Die VZÄ-Bruchzahl wird pro Beschäftigungszeile arithmetisch auf zwei Zahlen nach dem Komma gerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Die Gesamtsumme der VZÄ-Bruchzahlen eines Arbeitnehmers (= die Summe der Beschäftigungszeilen) darf nie größer sein als 1.

Neben den Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen werden auch alle Arbeitnehmer (außer den Studenten, für die nur der Solidaritätsbeitrag geschuldet wird) bis zu dem Quartal mitgerechnet, in dem sie 26 Jahre alt werden. Die VZÄ-Bruchzahl dieser Arbeitnehmer wird mit den gleichen Formeln wie für einen Jugendlichen mit einem Erstbeschäftigungsabkommen vom Typ I berechnet.

Jugendliche, die im Rahmen der Bezuschussung für die Beschäftigung gering qualifizierter Jugendlicher im nicht-kommerziellen Sektor eingestellt werden, kommen nicht in Betracht, um die Verpflichtung zu erfüllen und dürfen daher nicht mitgerechnet werden. Sie werden in der Dmfa im Feld „Maßnahmen nicht-kommerzieller Sektor“ Code „8“ angegeben.

Betrag

Gruppe A

Eine mit zunehmendem Alter degressive Ermäßigung wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zu dem Quartal einstellt, in dem er 30 Jahre alt wird. Es betrifft deshalb Jugendliche,

die mit bzw. ohne Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen Lehr- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Abweichend von der allgemeinen Zielgruppenermäßigungsformel ergibt diese bei der Anwendung der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer -- zwischen 18 und 30 Jahren“:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times [(30 - \text{Alter}) \times (G_3 \times 0,10)]$$

P_g wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Unter „Alter“ versteht man das Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals.

Die Komponente $[(30 - \text{Alter}) \times (G_3 \times 0,10)]$ wird gekürzt auf G_3 , wenn durch die Multiplikation ein Ergebnis entsteht, das größer ist als G_3 und ergibt dann folgende Formel:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times G_3$$

Gruppe B

Eine Ermäßigungspauschale G_1 wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten** Jugendlichen gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen einstellt, für das Quartal des Dienstantritts und die 7 folgenden Quartale und eine Ermäßigungspauschale G_2 für die folgenden Quartale, und dies, solange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt ist (die Ermäßigung endet deshalb auf jeden Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Eine Ermäßigungspauschale G_1 wird dem Arbeitgeber für jeden **gering qualifizierten Jugendlichen** gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen einstellt, für das Quartal des Dienstantritts und die 15 folgenden Quartale und eine Ermäßigungspauschale G_2 für die folgenden Quartale, und dies, solange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt ist (die Ermäßigung endet deshalb auf jeden Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Ein pauschaler Ermäßigungsbetrag G_1 wird dem Arbeitgeber für jede **Person mit einer Behinderung** oder **ausländischer Herkunft** gewährt, den er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauf folgende Quartale anstellt, sowie ein pauschaler Ermäßigungsbetrag G_2 für die darauf folgenden Quartale, und dies so lange er mit einem Erstbeschäftigungsabkommen im Dienst ist (die Ermäßigung endet daher in jedem Fall in dem Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird).

Die Ermäßigung für sehr gering qualifizierte Jugendliche und für gering qualifizierte Behinderte oder für aus dem Ausland stammende Jugendliche kann nur für Jugendliche angewandt werden, die bei dem Arbeitgeber zum ersten Mal ab dem 2. Quartal 2006 ihren Dienst antreten. Diese neue Regelung wird daher erst ab dem 2. Quartal 2008 wirksam werden.

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

Gruppe A + B

Abweichend von der allgemeinen Zielgruppenermäßigungsformel ergibt diese bei der kombinierten Anwendung der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ und der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte“:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times \{(G_1 \text{ oder } G_2) + [(30 - \text{Alter}) \times (G_3 \times 0,10)]\}$$

P_g wird auf den Eurocent gerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Unter „Alter“ versteht man das Alter des Arbeitnehmers am letzten Tag des betreffenden Quartals.

Die Komponente $[(30 - \text{Alter}) \times (G_3 \times 0,10)]$ wird gekürzt auf G_3 , wenn durch die Multiplikation ein Ergebnis entsteht, das größer ist als G_3 und ergibt dann folgende Formel: $P_g = \mu \times 1/\beta \times \{(G_1 \text{ oder } G_2) + G_3\}$

Gruppe C

Eine Ermäßigungspauschale G_1 wird dem Arbeitgeber für jeden Jugendlichen gewährt, den er bis zum 4. Quartal des Kalenderjahres einstellt, in dem sein Arbeitnehmer 18 Jahre alt wird. Es betrifft deshalb Jugendliche, die mit bzw. ohne Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, unabhängig davon, ob sie einen Lehr- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Zu erledigende Formalitäten

Gruppe A und C:

Neben der Angabe der entsprechenden Zielgruppenermäßigung(en) gibt es spezifische Verwaltungsformalitäten in Verbindung mit der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – zwischen 18 und 30 Jahren“ und der Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige“.

Gruppe B:

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

Wenn die junge Person im Lauf des Kalenderjahrs des Beschäftigungsbeginns **19 Jahre oder älter wird**, muss sie zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns eine gültige **Beschäftigungskarte** vorlegen können, die bescheinigt, dass sie zur berechtigenden Gruppe gehört. Sie können diese Karte beim Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung Ihres Wohnorts erhalten.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Über die **multifunktionelle Meldung** teilt der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ mit, mit welchem Typ von Erstbeschäftigungsabkommen der Jugendliche eingestellt wird und zu welcher Kategorie er gehört. Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber auch angeben, um welchen „Lehrlingstyp“ es sich bei den Parametern der Beschäftigungszeile handelt. In dem Feld „Beginndatum Zielgruppenermäßigung“ müssen Sie das Datum des allerersten Dienstantritts eintragen (für die Berechnung der Anzahl der Quartale G_1 werden Quartale vor dem 1. Januar des Jahres, in dem der Arbeitnehmer 19 wird, automatisch NICHT berücksichtigt). Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Verpflichtung bezüglich der Erstbeschäftigung, das Recht der Zielgruppenermäßigung und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Daneben gibt der Arbeitgeber die entsprechende Zielgruppenermäßigung an.

Mentoren

Ein Arbeitgeber kann für eine Reihe von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Berufsausbildung Praktika besuchen oder Ausbildungen erteilen, eine Zielgruppenermäßigung Mentoren erhalten. Unter „**die Betreuung von Praktika gewährleisten**“ und „**die Übernahme der Ausbildung**“ wird „die Betreuung von maximal 5 Personen während mindestens 400 Stunden pro Jahr“ verstanden.

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst als auch aus dem Privatsektor können diese Zielgruppenermäßigung beanspruchen, wenn sie eine Verpflichtung eingegangen sind, Ausbildungen im Rahmen von Berufsausbildungen zu organisieren. Der Arbeitgeber schließt diesen Vertrag (diese Verpflichtung) mit

- der zuständigen regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung für junge Arbeitssuchende
- einer Unterrichts- oder Ausbildungseinrichtung oder einem Anbieter für die Ausbildung von Lehrkräften und Jugendlichen mit Ausnahme der oben genannten jungen Arbeitssuchenden

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

Betroffene Arbeitnehmer

Um als Mentor betrachtet zu werden, muss der Arbeitnehmer

- eine mindestens 5-jährige Berufserfahrung in dem betreffenden Beruf nachweisen können und
- über ein „**Mentor-Zeugnis**“ verfügen, das von einem von der Gemeinschaft eingerichteten oder anerkannten Ausbildungsanbieter ausgestellt wurde

Betrag der Ermäßigung

Während der Ausführung des Vertrags (maximal 4 Quartale) kann der Arbeitgeber eine Ermäßigung G₂ beanspruchen. Die Anzahl der Mentoren, für die der Arbeitgeber eine Ermäßigung beantragen kann, ist auf das kleinste Ergebnis folgender Bruchzahlen beschränkt:

- $(\text{Anzahl Jugendliche oder Lehrkräfte})/5$, auf die größere Einheit aufgerundet
- $(\text{Anzahl Stunden Besuch der Ausbildung})/400$, auf die kleinere Einheit abgerundet. Dauert der Vertrag kein ganzes Jahr, wird die $(\text{Anzahl Quartale}) \times 100$ als Divisor betrachtet.

Zu erledigende Formalitäten

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

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

Der FÖD übermittelt dem LSS die Unterlagen auf elektronischem Weg.

Umstrukturierung

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

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

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

Dabei wird „Entlassung“ gleichgesetzt mit (sofern der Arbeitnehmer ein Dienstalter von mindestens 1 Jahr ohne Unterbrechung beim Arbeitgeber/Benutzer in Umstrukturierung aufweist):

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

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

Im Rahmen der Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung wurde die Anwendung dieser Zielgruppenermäßigung vorübergehend erweitert auf Arbeitnehmer, die infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung während des Zeitraums vom 01.07.2009 bis einschließlich 31.01.2011 entlassen wurden. In dieser Situation erhalten nach dem 31.01.2011 entlassene Arbeitnehmer keine Ermäßigungskarte Umstrukturierungen mehr.

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

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

Betroffene Arbeitgeber

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

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 5.870,71 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 12.240,00 EUR.

Unter den gleichen Bedingungen eröffneten die infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung während der Periode vom 01. Juli 2009 bis 31. Januar 2011 entlassenen Arbeitnehmer das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber erhält für diesen Arbeitnehmer die Entschädigung

- G₁ während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale, wenn der Arbeitnehmer am Tag des Dienstantritts jünger als 45 Jahre ist;
- G₁ während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale sowie danach eine Ermäßigung G₂ während der 16 Quartale für seinen Arbeitnehmer, der am Tag des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt ist;

Für die Berechnung von G₁ oder G₂ gilt als „Dienstantrittsquartal“ das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte als Erstes bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

Zu erledigende Formalitäten

Das LfA überreicht Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich bei der Beschäftigungszelle anmelden, sowie Arbeitnehmern, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und ihren Antrag auf Arbeitslosengeld oder ihren C4 bei dem LfA vorlegen, eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Ab 01.07.2009 überreichte das Arbeitslosigkeitsbüro des LfA, das einen Antrag auf Arbeitslosengeld erhielt, Arbeitnehmern, die infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung während der Periode vom 01.07.2009 bis 31.01.2011 entlassen wurden, spontan auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ hatte für diese Arbeitnehmer eine Gültigkeit von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, nach dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrages.

Für Arbeitnehmer ohne „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“, die die Arbeit nach Verkündung der kollektiven Entlassung, aber vor dem 01.01.2007 wiederaufgenommen haben, wird bei der Anwendung der Zielgruppenermäßigung als Dienstantrittsdatum der 01.01.2007 angenommen. Das Datum „Eröffnung Anspruch“ kann daher in diesen Fällen nie vor dem 01.01.2007 liegen.

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

Übergangsmaßnahme:

- Wenn der Arbeitnehmer bereits eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen A“ erhalten hat, aber noch keinen Arbeitsvertrag begonnen hat, für den er eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ beantragt hat, erhält er eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“.
- Für Arbeitsverträge, die frühestens am 01.01.2007 begonnen haben, können keine „Ermäßigungskarten Umstrukturierungen B“ mehr ausgestellt werden. Wenn der Arbeitnehmer

bereits vor dem 01.01.2007 seinen Dienst mit einer „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen B“ aufgenommen hat, gilt die Regelung Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung und Arbeitnehmerbeitragsermäßigung Umstrukturierung, so wie sie 2006 in Kraft war.

Vorübergehende Arbeitszeitverkürzung und Viertagewoche - Krisenmaßnahme

Diese Maßnahme, die Bestandteil eines Pakets zeitweiliger Krisenbekämpfungsmaßnahmen war, endete am 31.01.2011. Arbeitgeber können diese Maßnahme nicht mehr anwenden.

Ausbilder oder Betreuer - Krisenmaßnahme

Arbeitnehmer, die infolge einer Umstrukturierung entlassen wurden, können als Ausbilder oder Betreuer mit Erfahrungszulage (Arbeitsunterstützung) tätig werden und eröffnen das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung Ausbilder oder Betreuer.

Dies gilt nur für Einstellungen ab dem 01.01.2010 und vor dem 01.01.2012.

Betroffene Arbeitgeber

Berücksichtigt werden:

- die für Berufsausbildung zuständige öffentliche Dienststelle
- die für Arbeitsvermittlung zuständige öffentliche Dienststelle
- sektorielle Ausbildungsfonds
- Organisationen, deren Haupttätigkeit in der Bereitstellung von Ausbildung oder Betreuung besteht und die
 - von der zuständigen öffentlichen Dienststelle oder vom zuständigen Minister oder einem anderen sektoriellen Ausbildungsfonds anerkannt werden,
 - als eine VoG gegründet wurden und
 - bei denen die Bereitstellung von Ausbildung oder Betreuung nicht Bestandteil der Geschäftstätigkeit ist.
- von der zuständigen Gemeinschaft anerkannte Unterrichtsanstalten

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

Nur Arbeitgeber, die einen **Ausbildungsvertrag** mit dem Minister der Beschäftigung abgeschlossen haben, kommen in Betracht. Mit diesem Ausbildungsvertrag verpflichtet sich der Arbeitgeber, das Volumen der angebotenen Ausbildungen oder geleisteten Betreuungsstunden zu erhöhen, damit diese bezuschussten Arbeitnehmer kein vertragliches oder statutarisches Personal ersetzen.

Betroffene Arbeitnehmer

Nur Arbeitnehmer, die eine **Erfahrungszulage** erhalten können, kommen dafür in Betracht. Die Erfahrungszulage wird einer Arbeitsunterstützung gleichgestellt und daher als umfassender Bestandteil der Entlohnung des Arbeitnehmers betrachtet. Die Erfahrungszulage kann nur für die Monate gewährt werden, in denen der Arbeitgeber mit dem Minister der Beschäftigung einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat.

Um für die Erfahrungszulage in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer:

- mindestens 45 Jahre alt sein oder den Nachweis erbringen, dass er innerhalb der 10 Jahre vor der Einstellung mindestens 5 Jahre als Lohnempfänger in dem Sektor gearbeitet hat
- am Tag der Einstellung über eine gültige „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ verfügen
- hauptberuflich in der Bereitstellung von Ausbildung oder Betreuung von Arbeitssuchenden tätig sein
- ab dem 01. Januar 2010 und vor dem 01. Januar 2012 eingestellt werden.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitnehmer eröffnet das Recht auf eine Ermäßigung G_1 während des Quartals der Einstellung und der 7 darauffolgenden Quartale. Für die Berechnung von G_1 gilt als „Dienstantrittsquartal“ das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte als Erstes bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

Die Zielgruppenermäßigung kann nur für die Quartale gewährt werden, in denen der Arbeitgeber mit dem Minister der Beschäftigung einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat. Wenn der Ausbildungsvertrag beendet wird, **da die Verpflichtungen** in Bezug auf die Volumen der Nichtersetzung **nicht erfüllt wurden**, werden die Beitragsermäßigungen für die 5 Quartale vor dem Enddatum des

Ausbildungsvertrags annulliert. Die Liste mit den Arbeitnehmern wird dem LSS auf elektronischem Weg übermittelt.

Zu erledigende Formalitäten

Der Arbeitgeber übermittelt der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD BASK (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>) eine Reihe von Daten über die Durchführung und Kontrolle des Ausbildungsvertrags. Der FÖD übermittelt dem LSS ein Verzeichnis der abgeschlossenen und gegebenenfalls beendeten Verträge auf elektronischem Weg. Das LfA übermittelt dem LSS die erforderlichen Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers und der Gültigkeitsdauer der Karte.

Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge

Arbeitsbonus

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

Anwendungsbereich

1. Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden. Für den Privatsektor kommen deshalb u.a. folgende Arbeitnehmer nicht in Betracht:

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

Die meisten statutarischen Personalmitglieder des öffentlichen Sektors kommen ebenfalls nicht für die Ermäßigung in Betracht.

2. Praktische Anwendung der Ermäßigung

Die Ermäßigung besteht aus einer Pauschale, die sich progressiv verringert, je nachdem, wie sich der Lohn erhöht. Für die niedrigsten Löhne wird ein zusätzlicher Ermäßigungsbetrag vorgesehen, der sich ab einem Referenzlohn in Höhe des GDMME ebenfalls verringert und letztlich 0 wird bei einem Referenzlohn von ungefähr 310 EUR über dem GDMME (Stand September 2010). Der Arbeitgeber zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab. Der Arbeitsbonus gleicht den vollständigen Arbeitnehmerbeitrag für einen Referenzlohn bis ca. 1.340 EUR brutto im Monat aus.

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

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

Berechnung der Ermäßigung

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

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

Bestimmung des Referenzmonatslohns (S)

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

- Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der Arbeitsverträge (Lohncode 3) und die dadurch gedeckten Tage;
- Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6);
- die Jahresendprämie bis zum Betrag des Referenzmonatslohns (S), der in Betracht gezogen wird, um die Ermäßigung für den Monat zu berechnen, in dem die Jahresendprämie normalerweise ausgezahlt wird

- das einfache Abgangsurlaubsgeld, das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt.

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



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

a) Definitionen

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

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

Mit einem Vollzeit Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den J kleiner als D ist.

Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit vollständigen Leistungen gilt:

$$S = W$$

Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

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

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

Die Gesetzgebung sieht eine noch spezifischere Berechnung für Arbeitnehmer vor, die nicht mindestens in einer Fünftage-Arbeitsregelung arbeiten. Wenn der Arbeitgeber das Makro (https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/dmfa/documents/doc/cotpersbij.doc) in der TechLib verwendet, wird dies berücksichtigt. Die vereinfachte Anwendung gemäß obiger Beschreibung wird jedoch akzeptiert.

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt:

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

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

Wobei:

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

Diese Berechnung gilt für:

- Arbeitnehmer, die nur Teilzeitleistungen erbringen;
- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeit Arbeitnehmer, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeitnehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in evtl. teilweiser (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension, diskontinuierliche Arbeitnehmer (Aushilfsarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit), Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem kurzfristigen Vertrag und für eine Beschäftigung, die am Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht) sowie um Saisonarbeiter.

b) Hinweise

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

Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R)

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

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die ab 01.02.2012 gelten:

Angestellte (*)	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
≤ 1.472,40	175,00
> 1.472,40 und ≤ 1.797,13	175,00 - (0,2636 x (S - 1.472,40))
> 1.797,13 und ≤ 2.338,58	143,00 - (0,1651 x (S - 1.472,40))
> 2.338,58	0
Arbeiter (**)	
S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
≤ 1.472,40	189,00
> 1.472,40 und ≤ 1.797,13	189,00 - (0,2847 x (S - 1.472,40))
> 1.797,13 und ≤ 2.338,58	154,44 - (0,1783 x (S - 1.472,40))
> 2.338,58	0

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

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

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

Bestimmung des Ermäßigungsbetrags (P)

Für Vollzeit Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

$$(P) = R$$

Für Vollzeit Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen und Teilzeitarbeitnehmer wird der Ermäßigungsbetrag in Abhängigkeit von den Leistungen des Arbeitnehmers im Monat bestimmt.

Für Vollzeit Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen gilt:

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

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

Für Teilzeitarbeitnehmer gilt:

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

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



Ab 2009 darf die Ermäßigung pro Kalenderjahr nie mehr betragen als 2.100,00 EUR.



Vorangegangene Jahre

- 929,60 EUR für das Jahr 2000;
- 981,66 EUR pro Kalenderjahr für die Jahre 2001 und 2002;
- 1.140,00 EUR pro Kalenderjahr für die Jahre 2003 und 2004;
- 1.440,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2005;
- 1.680,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2006;
- 1.707,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2007;
- 1.812,00 EUR pro Kalenderjahr ab 2008.

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



Beispiele

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

Beispiel 1:

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

Sein Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.215,72 EUR**, nämlich $55,26 \text{ EUR} (= 1.050,00/19 \text{ gerundet auf zwei Dezimalstellen})$, multipliziert mit 22.

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

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **48,51 EUR**, nämlich $0,86 (= 19/22 \text{ abgerundet auf zwei Dezimalstellen}) \times 56,41$. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bei der Lohnzahlung nicht 137,24 EUR (=13,07 % von 1.050) Arbeitnehmerbeitrag einbehält, sondern 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Beispiel 2:

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

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

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

Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **60,08 EUR**, nämlich $0,68 (= 15/22 \text{ abgerundet auf zwei Dezimalstellen}) \times 88,35$. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bei der Lohnzahlung nicht 105,16 EUR, nämlich 13,07% von 804,60 (= 745 + 8 %) Arbeitnehmerbeitrag einbehält, sondern 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

Zu erledigende Formalitäten

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

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung

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

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

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

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

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

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

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden. Nur die neuen Arbeitnehmer kommen in Betracht, die eine gültige „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ vorlegen können. Eine erneute Einstellung bei dem in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmen oder einem, das zur gleichen technischen Betriebseinheit gehört, kommt für diese Ermäßigung nicht in Betracht.

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

- sie für eine Beschäftigung bei einem anderen Benutzer wieder eingestellt werden, der nicht das Unternehmen in Umstrukturierung selbst ist bzw. ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört,
- sie eine gültige Umstrukturierungskarte für eine kollektive Entlassung besitzen, die nicht vor dem 07.04.2009 angekündigt wurde.

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Arbeitnehmerbeitragsermäßigung, wenn sein Referenzmonatslohn folgende Lohngrenzen nicht überschreitet:

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 1.956,90 EUR;
- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 4.080,00 EUR.

Betrag der Ermäßigung

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

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

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

Vollzeitarbeitnehmer mit vollständigen Leistungen	133,33 EUR
Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen	$J/D \times 133,33 \text{ EUR}$
Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer	$H/U \times 133,33 \text{ EUR}$

Wobei:

- J = die Anzahl der Tage des Arbeitnehmers, die mit den Leistungscode 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden;
- D = die Höchstzahl der Tage, an denen Leistungen im betreffenden Monat in der jeweiligen Arbeitsregelung erbracht werden;
- H = die Zahl der Stunden, die mit den Leistungscode 1, 3, 4, 5 und 20 angegeben werden;
- U = die Anzahl der Stunden auf Monatsbasis, die übereinstimmt mit D.

Die Brüche J/D und H/U werden auf zwei Dezimalstellen aufgerundet (0,005 wird 0,01) und das Ergebnis dieser Brüche darf niemals größer sein als 1.

Die folgenden Arbeitnehmer werden zur Berechnung der Ermäßigung Teilzeitarbeitnehmern gleichgesetzt:

- Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- Vollzeitarbeiter, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeitnehmer mit teilweiser Arbeitswiederaufnahme nach einer Krankheit oder einem (Arbeits-)Unfall, in evtl. teilweiser (geregelter) Laufbahnunterbrechung, Halbzeitfrühpension sowie um Saisonarbeiter, diskontinuierliche Arbeitnehmer (Zeitarbeit, zeitweilige Arbeit und Heimarbeit) und Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem kurzfristigen Vertrag und für eine Beschäftigung, die am Tag nicht die normale Tagesdauer erreicht).

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

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

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

Zu erledigende Formalitäten

Das LfA überreicht Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich bei der Beschäftigungszelle anmelden, sowie Arbeitnehmern, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs,

Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und ihren Antrag auf Arbeitslosengeld oder ihren C4 bei dem LfA vorlegen, eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Ab 01.07.2009 überreichte das Arbeitslosigkeitsbüro des LfA, das einen Antrag auf Arbeitslosengeld erhält, Arbeitnehmern, die infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung während der Periode vom 01.07.2009 bis 31.01.2011 entlassen wurden, spontan auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ hatte für diese Arbeitnehmer eine Gültigkeit von 6 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, nach dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrages.

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

Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge

Gemeinnütziger Sektor

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

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um die bezuschussten Einrichtungen und Dienste für behinderte Personen zu Lasten des Fonds für sozio-medizinisch-pädagogische Betreuung Behinderter oder seine Rechtsnachfolger, sofern sie ihre Aktivität ohne Gewinnerzielungsabsicht ausüben.

Ausgeschlossen sind:

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

Diese Einrichtungen müssen ein kollektives Arbeitsabkommen einhalten, das für alle Einrichtungen abgeschlossen wurde, die in die Zuständigkeit derselben paritätischen Kommission fallen. Diese Bedingung gilt auch für Einrichtungen, die nicht in den Zuständigkeitsbereich einer paritätischen Kommission fallen.

Dieses kollektive Arbeitsabkommen muss die Bestimmungen umfassen, die durch Art. 2, § 2 des KE vom 22.09.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor festgelegt wurden.

Sie müssen gemäß dem Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossen und außerdem durch den föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit genehmigt worden sein.

Zuschussbetrag

Der Zuschuss beträgt 2 % der Lohnsumme der Arbeitnehmer (für Arbeiter bis zu 108 %) jedes Jahres, in dem der Vertrag angewandt wird, zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge. Ab dem Zuschuss für das Jahr 1998 entsprechen die Zuschüsse höchstens den für das Jahr 1997 gewährten Beträgen.

Für diese Erhöhung gelten als Arbeitgeberbeiträge die Beiträge zu Lasten des Arbeitgebers in Bezug auf:

- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags in Höhe von 1,60 %, der durch Arbeitgeber geschuldet wird, die während der Periode 4. Quartal (Kalenderjahr - 2) und 1. bis einschließlich 3. Quartal (Kalenderjahr - 1) mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigen;
- Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege);
- Familienbeihilfen;
- Pensionen;
- Jahresurlaub für Arbeiter, sowohl den dreimonatlich geschuldeten Beitrag als auch den Jahresbeitrag zu 10,27 %;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten.

In dem Maße, wie das KAA nicht eingehalten wird, wird der Zuschuss anteilmäßig für die betreffenden Monate verringert.



Das LSS berechnet diese Ermäßigung gemäß den Bestimmungen des ME vom 08.11.1990 in Anwendung des Artikels 4, Absatz 3, des KE vom 22.09.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor.

Zu erledigende Formalitäten

Die beteiligten Einrichtungen reichen beim LSS einen schriftlichen Antrag ein. Legen Sie diesem Antrag eine Bescheinigung bei, die durch den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat / rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel ausgestellt wurde, gemäß Artikel 1, § 2 des ME vom 08.11.1990 in Ausführung des Artikels 4, § 3 des KE vom 22.09.1989.

Nachdem das LSS die Bescheinigung erhalten hat, dass das kollektives Arbeitsabkommen eingehalten wurde, wird es den Zuschussbetrag berechnen.

Sofern das LSS über die Bescheinigung verfügt, wird der Betrag des Zuschusses den beteiligten Anstalten innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Antrags mitgeteilt. Das LSS erklärt den Begünstigten, wie sie den Betrag des Zuschusses verrechnen können.

Bezuschusstes Vertragspersonal

Das Programmgesetz vom 30.12.1988 gewährt bestimmten Arbeitgebern, die bezuschusstes Vertragspersonal unter bestimmten Bedingungen einstellen, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit dieser Arbeitnehmer.

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und Behörden des föderalen Staats oder jene, die er kontrolliert;
- Verwaltungen der Gemeinschaften und der Regionen und die öffentlichen Anstalten, die von ihnen abhängen;
- die durch die Gemeinschaften eingerichteten, anerkannten oder bezuschussten Bildungsanstalten;
- gemeinnützige Anstalten und Vereinigungen ohne Erwerbszweck sowie Anstalten, die einen sozialen, humanitären oder kulturellen Zweck anstreben;
- lokale Gesellschaften für Sozialwohnungen.

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

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

Betrag der Ermäßigung

Behörden, die gemäß diesem Programmgesetz und seinen Ausführungserlässen bezuschusstes Vertragspersonal beschäftigen, für das sie eventuell eine Prämie erhalten, haben während der gesamten Beschäftigungsdauer dieser Arbeitnehmer Anspruch auf eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen in Bezug auf folgende Sektoren:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen der Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege);
- Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Sonderbeitrag in Höhe von 1,60 %, wenn der Arbeitgeber während der Periode 4. Quartal (Kalenderjahr - 2) und 1. bis einschließlich 3. Quartal (Kalenderjahr - 1) mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigte;
- Familienbeihilfen;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- der Lohnmäßigungsbeitrag.

Gemäß den Bestimmungen des Programmgesetzes wird das Vertragspersonal, das als Ersatz für (vertraglich und satzungsgemäß eingestellte) Beamte eingestellt wird, die Anspruch auf eine Laufbahnunterbrechung haben, die durch Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen eingeführt wurde, für die Gewährung der Ermäßigung bezuschusstem Vertragspersonal gleichgesetzt.

Für Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Dienstverhältnisses wird keine Ermäßigung gewährt.

Einreichen eines Antrags auf Anstellung von bezuschusstem Vertragspersonal

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

1) Behörden des föderalen Staats

Für den Prämienantrag

FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, Dienststelle für bezuschusstes Vertragspersonal
Ernest Blerotstraat / rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel.

Für die Zahlung der Prämie

Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung
Keizerslaan / Boulevard de l'Empereur 7, 1000 Brüssel.

2) Behörden der Flämischen Gemeinschaft

Für den Prämienantrag

Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft, Verwaltung der Wirtschaft und Beschäftigung, Dienststelle
Beschäftigung
Markiesstraat/Rue de Marquis 1, 1000 Brüssel.

Für die Zahlung der Prämie

Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung
Keizerslaan / Boulevard de l'Empereur 7, 1000.

3) Behörden der Wallonischen Region

Für den Prämienantrag

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

Für die Zahlung der Prämie

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

4) Behörden der Region Brüssel-Hauptstadt

Für die Beantragung und Zahlung der Prämie

Brüsseler Regionales Amt für Arbeitsbeschaffung
Boulevard Anspachlaan 65, 1000 Brüssel.

Zu erledigende Formalitäten

Die Quartalsmeldung enthält angepasste Rubriken und Beitragsprozentsätze, die die Befreiung von Beiträgen berücksichtigen.



Zusätzliche Informationen - Meldung von bezuschusstem Vertragspersonal

In der DmfA werden bezuschusste vertragliche Arbeitnehmer im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Codes angegeben:

- **024** Typ 1 (oder 0 im öffentlichen Sektor) für bezuschusste einfache Handarbeiter auf Vertragsbasis
- **025** Typ 1 für bezuschusste behinderte Handarbeiter auf Vertragsbasis, die in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind
- **029** Typ 1 für bezuschusste Handarbeiter auf Vertragsbasis, die anhand des Pauschallohns angegeben werden
- **484** Typ 0 für bezuschusste einfache Geistesarbeiter auf Vertragsbasis
- **485** Typ 0 für bezuschusste behinderte Geistesarbeiter auf Vertragsbasis, die in einer beschützten Werkstätte beschäftigt sind.

Die Benutzung dieser spezifischen Codes verursacht automatisch die Anwendung der ermäßigten Beitragssätze, die in der Beitragssatzdatei (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) vorgesehen sind.

Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor



Ab 01.01.2012 werden alle nachfolgend angegebenen Beitragsermäßigungen abgeschafft. Es betrifft alle eingestellten Vertragsbediensteten und alle Arbeitgeber.

Das Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor gewährt frühestens ab dem 01.07.1995 Arbeitgebern aus dem öffentlichen Sektor, die bestimmte Arbeitnehmer infolge der Neuverteilung der Arbeit einstellen, eine Beitragsermäßigung.

Die Merkmale dieser Neuverteilung der Arbeit und der Beitragsermäßigung variieren je nachdem, ob es sich um föderale Behörden, Provinzen oder Gemeinden, autonome öffentliche Wirtschaftsunternehmen oder Behörden handelt, die zu keiner dieser drei Kategorien gehören.

Nachstehend werden nacheinander die föderalen Behörden, die autonomen öffentlichen Wirtschaftsunternehmen und die anderen Behörden erörtert. Gemeinden und Provinzen werden nicht erörtert, da sie ihre Sozialversicherungsbeiträge an das LSSPLV bezahlen.



Mit Ausnahme der Beitragsermäßigung ist nicht das LSS, sondern der FÖD Personal und Organisation für das Gesetz über die Neuverteilung der Arbeit zuständig. Bei diesem Dienst sind alle Informationen erhältlich. Der folgende Text ist nur eine allgemeine Beschreibung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die föderalen Behörden

Das Gesetz gewährt die Ermäßigung Arbeitgebern, die Vertragspersonal einstellen, um die Arbeitszeit zu füllen, die frei wird, da sich einige Personalmitglieder dazu entschieden, vier Fünftel der ihnen normalerweise auferlegten Arbeitszeit zu arbeiten.

1. Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und sonstige Ämter der föderalen öffentlichen Dienste;
- Gerichtskanzleien und Staatsanwaltschaften;
- die in Artikel 1 des Gesetzes vom 16.03.1954 über die Kontrolle gewisser gemeinnütziger Einrichtungen angegebenen gemeinnützigen Einrichtungen, die unter die Hoheit, Kontrolle oder Treuhandschaft des Staats fallen.

Folgende gemeinnützige Einrichtungen fallen nicht unter diese Maßnahme:

- Einrichtungen der Kategorie A im Sinne des o.a. Gesetzes vom 16.03.1954, mit Ausnahme des Informations- und Hilfsamt für Militärfamilien, des Amt für Binnenschiffverkehrsregulierung, der Gebäuderegie, des Institut für Veterinärexpertise, des Fonds für den Bau von Krankenhäusern und soziomedizinischen Einrichtungen, des belgischen Instituts für Post- und Fernmeldewesen, des Landesforschungsinstituts Arbeitsbedingungen und des föderalen Planbüros;
- das Nationalorchester von Belgien;
- Königliches Theater der Monnaie;
- die Einrichtungen der Kategorie C des Gesetzes vom 16.03.1954, mit Ausnahme des Kontrollamtes der Krankenkassen und Krankenkassenlandesverbände sowie des Versicherungskontrollamtes.

Folgende Einrichtungen fallen jedoch unter die Maßnahme:

- das Sekretariat des Zentralrats für Wirtschaft (Conseil central de l'économie – Centrale Raad voor het Bedrijfsleven);
- Zentrum für Chancengleichheit und für Rassismusbekämpfung;
- die Vermögen der wissenschaftlichen Einrichtungen, die zum FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie gehören.

2. Betroffene Arbeitnehmer

Es muss unterschieden werden zwischen Personalmitgliedern, die Arbeitszeit frei machen, indem sie sich für eine 4/5-Arbeitsregelung entscheiden (erste Kategorie), und denjenigen, die sie ersetzen und für die die Beitragsermäßigung gilt (zweite Kategorie).

a) Erste Kategorie

Das LSS ist nicht befugt zu ermitteln, ob sich ein Personalmitglied kraft des Gesetzes vom 10.04.1995 für die Viertagewochenregelung entscheiden kann. Die betreffende Behörde muss – eventuell nach Rücksprache mit dem dem FÖD Personal und Organisation – diese Entscheidung treffen.

b) Zweite Kategorie

Bei dieser Kategorie handelt es sich um Arbeitnehmer, die vollzeitlich bzw. teilzeitlich ggf. mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zur Ausführung von Artikel 9, § 1 des Gesetzes eingestellt werden. Es betrifft deshalb Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer der ersten Kategorie ersetzen. Bei Dienstantritt müssen sie zu einer der folgenden Kategorien gehören:

- entschädigte Vollarbeitslose;
- Empfänger des Existenzminimums;
- Behinderte, die eine einkommensersetzende Beihilfe erhalten;
- Vertragspersonal, das durch die betreffende Behörde mit einem Ersetzungsvertrag beschäftigt wird.

3. Betrag der Ermäßigung

Vom 01.07.1995 bis zum 31.12.11 haben die föderalen Behörden Anspruch auf eine Beitragsermäßigung für das Vertragspersonal, das sie kraft Artikel 9, § 1 des Gesetzes einstellen (zweite Kategorie s. o.). Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für die folgenden Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektoren Entschädigungen und Gesundheitspflege;
- Arbeitslosigkeit, sowohl eine Befreiung von dem Beitrag, der durch jeden Arbeitgeber geschuldet wird, als auch vom Beitrag, der nur durch die Einrichtung geschuldet wird, die während des 4. Quartals (Kalenderjahr - 2) und des 1. bis einschließlich 3. Quartals (Kalenderjahr - 1) mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigte, für ihre Arbeitnehmer, auf welche die koordinierten Gesetze des Jahresurlaubs der Lohnarbeiter anwendbar sind;
- Familienbeihilfen;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- der Lohnmäßigungsbeitrag.

4. Zu erledigende Formalitäten

Diese im Rahmen der Neuverteilung eingestellten Arbeitnehmer werden mit einem separaten Arbeitnehmercode gemeldet (dem gleichen wie für das bezuschusste Vertragspersonal oder BVA), deren Ermäßigung im Prozentanteil der geschuldeten Beiträge berücksichtigt wird. Für sie muss ebenfalls eine Angabe im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile erfolgen (= Code 3).

Die autonomen öffentlichen Unternehmen

Das Gesetz gewährt diesen Einrichtungen die Beitragsermäßigung für Vertragspersonal, das sie im Rahmen eines Betriebsplans zur Neuverteilung der Arbeit einstellen.

1. Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

- Belgacom;
- die Post;
- die Nationale Gesellschaft der Belgischen Eisenbahnen;
- die Regie der Seetransporte;
- die Regie der Luftfahrtwege.

2. Betroffene Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer müssen zu denselben Kategorien wie bei den föderalen Behörden gehören (s.o., zweite Kategorie).

3. Der Betriebsplan zur Neuverteilung der Arbeit

Die autonomen öffentlichen Unternehmen müssen zunächst einen Betriebsplan erstellen, der eine positive Auswirkung auf die Beschäftigung bezweckt. Dieser Plan kann folgende Maßnahmen umfassen:

- freiwillige Teilzeitarbeit;
- Arbeitszeitverkürzung mit Ausgleichsanwerbung;
- Begrenzung von Überstunden mit Ausgleichsanwerbung;
- Einführung eines Rechts auf Laufbahnunterbrechung und/oder Verringerung der Arbeitsleistungen mit obligatorischem Ersatz;
- Einführung des vorzeitigen Ausscheidens für die Hälfte der Arbeitszeit mit obligatorischer Ersetzung;
- Einführung von Schichtarbeit mit Ausgleichsanwerbung;
- Einführung flexibler Arbeitszeiten mit Ausgleichsanwerbung;
- Einführung einer Viertagewochenregelung mit Ausgleichsanwerbung;
- sonstige unternehmensspezifische Sondermaßnahmen bezüglich der Neuverteilung der Arbeit mit Ausgleichsanwerbung und/oder Ersetzung.

Der Betriebsplan muss außerdem durch Königlichen Erlass genehmigt werden. Der Betriebsplan kann nur genehmigt werden, wenn ein Finanzplan beigelegt wird, aus dem hervorgeht, dass die sich ergebenden Kosten durch den Betrieb getragen werden und dass die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen keine Wettbewerbsverzerrung zur Folge hat.

4. Betrag der Ermäßigung

Frühestens ab 01.07.1995 bis 31.12.11 haben die autonomen öffentlichen Unternehmen Anspruch auf Beitragsermäßigung für die o.a. infolge eines Betriebsplans eingestellten Arbeitnehmer. Die Regelungen, für die sie keine Beiträge bezahlen müssen, sind dieselben wie bei den föderalen Behörden.

Hinweis: Die Ermäßigung gilt erst ab Inkrafttreten des Königlichen Erlasses, der den Betriebsplan genehmigt.

5. Zu erledigende Formalitäten

Diese im Rahmen der Neuverteilung eingestellten Arbeitnehmer werden mit einem separaten Arbeitnehmercode gemeldet (dem gleichen wie für das bezuschusste Vertragspersonal oder BVA), deren Ermäßigung im Prozentanteil der geschuldeten Beiträge berücksichtigt wird. Für sie muss ebenfalls eine Angabe im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile erfolgen (= Code 3).

Andere öffentliche Verwaltungen

Bei dieser Kategorie handelt es sich um alle beim LSS eingetragenen Behörden mit Ausnahme von den:

- föderalen Behörden;
- die autonomen öffentlichen Unternehmen;
- Behörden, auf die das Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen anwendbar ist.

Der König kann diesen Einrichtungen, die entweder individuell bzw. gemeinsam einen betreffenden Antrag stellen, unter bestimmten Bedingungen die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit bewilligen, wenn sie Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit mit teilweise Lohnausgleich treffen.

Zusätzlich kann der Königliche Erlass für die Gemeinschaften und Regionen andere Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit vorsehen, unter der Bedingung, dass:

- zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden;
- die Gemeinschaft oder die Region einen Finanzplan vorlegen, aus dem die budgetäre Neutralität der Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit für die föderale Staatskasse hervorgeht.



Zusätzliche Informationen - Meldung von Vertretern für Arbeitnehmer, die die Viertagewoche wählen

In der DmfA werden Vertreter von Arbeitnehmern, die sich für die Viertagewoche entscheiden, im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen wie bezuschusstes Vertragspersonal angegeben:

- **024** Typ 0 für Vertreter einfacher Handarbeiter
- **484** Typ 0 für Vertreter einfacher Geistesarbeiter.

Die Benutzung dieser spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen verursacht automatisch die Anwendung der ermäßigten Beiträge, die in der Beitragssatzdatei (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) vorgesehen sind.

Der Königliche Erlass Nr. 499 organisiert ein begrenztes Sozialstatut für bedürftige Jugendliche in bestimmten VoG und gewährt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge.

Betroffene Arbeitgeber

Es handelt sich um VoG, die:

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

Betroffene Arbeitnehmer

Die Maßnahme ist für Jugendliche bestimmt, die nicht in das Erwerbsleben integriert sind, keine Sozialhilfe erhalten und für die es auf normalem Wege keine Möglichkeit gibt, eingestellt zu werden.

Zur Zeit der Einstellung:

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

Das Gesetz vom 27.06.1969 ist jedoch nicht auf die Personen anwendbar, deren Monatseinkommen nicht mindestens einem Drittel des garantierten, durchschnittlichen, monatlichen Mindesteinkommens entspricht, das durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 43 festgelegt wird und das im letzten Monat des Kalenderjahres vor der Berechnung der Beiträge anwendbar ist (481,18 EUR für 2012). Für diese Personen muss aber eine Arbeitsunfallversicherung abgeschlossen werden.

Betrag des Vorteils

Für die o. a. bedürftigen Jugendlichen ist die Anwendung des Gesetzes zur Sozialen Sicherheit auf die Regelung der obligatorischen Kranken- und Invalidenversicherung und der Familienbeihilfen für Arbeitnehmer begrenzt. Die sie einstellenden VoG werden von den Arbeitgeberbeiträgen für diese Sektoren befreit. Beiträge für die Sektoren Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und bezahlten Bildungsurlaub werden jedoch weiterhin geschuldet.

Zu erledigende Formalitäten

Die VoG, die bedürftige Jugendliche einstellen, müssen die Direktion Identifikation des LSS davon in Kenntnis setzen. Sie erhalten dann eine (zusätzliche) Arbeitgeberkennzahl „071“, so dass bei der Berechnung der Sozialsicherheitsbeiträge für aussichtsarme Jugendliche die Beschränkung des Gesetzes zur sozialen Sicherheit und die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen berücksichtigt werden können.

Der Königliche Erlass Nr. 483 führt eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers in der Eigenschaft von Hauspersonal ein.

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

Mit Hauspersonal sind gemeint:

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

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Grundbeiträgen der Arbeitgeber. Folgende Beiträge werden weiterhin geschuldet:

- der Beitrag für den Jahresurlaub (nur für Arbeitnehmer, die durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte oder Arbeiter gebunden sind);
- der Beitrag für bezahlten Bildungsurlaub.

Die Ermäßigung wird für die gesamte Laufzeit des Arbeitsvertrags für einen einzigen Arbeitnehmer gewährt.

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

Wenn der Arbeitnehmer, für den die Ermäßigung gewährt wurde, entlassen wird und er deswegen Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung hat, darf die Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge nicht auf diese Entschädigung angewandt werden.

Zu erledigende Formalitäten

Der Arbeitgeber, der einen ersten Hausangestellten einstellt, auf den die Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer anwendbar ist, muss seine Mitgliedseintragung beim LSS beantragen. In seinem Antrag muss er angeben, ob es sich um Hauspersonal handelt, das durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte gebunden ist, bzw. um anderes Hauspersonal.

Anhand dieser an das LSS weitergeleiteten Informationen wird der Arbeitgeber eine Arbeitgeberkennzahl erhalten, so dass er den jeweiligen Arbeitnehmer anmelden und die Ermäßigung berechnen kann.

Der Arbeitgeber, der meint, dass er Anspruch auf die Ermäßigung hat, muss zu dem Zeitpunkt, zu dem er seine erste Meldung für den Arbeitnehmer einreicht, der die betreffenden Bedingungen erfüllt, dem LSS

oder seinem Sozialsekretariat eine Bescheinigung vorlegen, die durch folgende Behörden ausgestellt wurde:

- das LfA, wenn es sich um einen entschädigten Vollarbeitslosen handelt;
- das ÖSHZ, wenn es sich um eine Person handelt, die ein Eingliederungseinkommen oder Sozialhilfe bezieht.

Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial)

Der Königliche Erlass vom 18.07.2002 regelt ein neues Beitragsermäßigungssystem, das hauptsächlich für den nicht-kommerziellen Sektor gilt. Der betreffende Sektor hat Anspruch auf eine Pauschalermäßigung für jeden Arbeitnehmer, der im Quartal mindestens 50 % (33 % ab dem 01.07.2004 für den Sektor der beschützten Werkstätten, 22 % vor diesem Datum) der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden einer Vollzeitstelle leistet. Es ist deshalb keine Beitragsermäßigung auf dem Niveau des Arbeitgebers, sondern auf dem Niveau des Sektors, in dem der Arbeitgeber aktiv ist. Die Beträge, die durch diese Maßnahme in einem Sektor frei werden, werden zur Beschäftigungsförderung im Sektor verwendet.

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

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

Betroffene Arbeitgeber

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

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

- Paritätische Kommission für den französisch- und deutschsprachigen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (332).

Die Maßnahme gilt auch für einige Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor.

Betroffene Arbeitnehmer

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

Der Arbeitgeber muss eine Ermäßigung für jeden Arbeitnehmer berücksichtigen, der im Quartal mindestens 50 % der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden leistet, die im betreffenden Sektor für eine Vollzeitstelle vorgesehen sind.

Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn der Leistungsbruch μ (glob) des Arbeitnehmers mindestens 0,49 beträgt. Die Bestimmung von μ (glob) erfolgt auf die gleiche Weise wie bei der Berechnung der harmonisierten Ermäßigung 2004.

In Abweichung davon ist für den Sektor der beschützten Werkstätten ab dem 01.07.2004 ein Mindestsatz von 33 % erforderlich. Vor diesem Datum reichte eine Beschäftigung von 22 % aus.

Betrag der Ermäßigung

Ab dem 01.01.07 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 365,00 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.

Ab dem 01.01.10 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 375,94 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.

Ab dem 01.01.11 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 387,83 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.

Prüfung der Auswirkung auf zusätzliche Arbeitsplätze

Der Erlös von „Maribel sozial“ muss in zusätzliche Arbeitsstellen und eine Erhöhung des Arbeitsvolumens umgesetzt werden. Für genaue Informationen über die Art und Weise, wie geprüft werden wird, ob diese Bedingung erfüllt wurde, wenden Sie sich bitte an den FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung. (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>)

Zu erledigende Formalitäten

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

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

Zulässige Kumulierungen

Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die Beanspruchung der „Maribel sozial“-Ermäßigung begründet, muss deshalb die „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung in Höhe von 387,83 EUR vorher vom Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, abgezogen werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützten Werkstätte bei der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge, die für die anderen Ermäßigungen in Betracht kommen, diese Pauschale NICHT berücksichtigt werden.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“-Maßnahme fallen, wird der „Maribel sozial“-Betrag aufgeteilt, unter Berücksichtigung des relativen Anteils der Leistungen einer bestimmten Beschäftigungszeile an der

Gesamtheit der Leistungen für dieses Quartal, wobei von den Leistungsbruchzahlen (μ / μ (glob)) Gebrauch gemacht wird, und dies auch für die Beschäftigungszeilen, deren Leistungen nicht unter diese Maßnahme fallen.

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

- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für bezuschusstes Vertragspersonal (BVA);
- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für Vertragspersonal, das infolge der Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor eingestellt wird;
- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- den Übergangsmaßnahmen für Langzeitarbeitssuchende (Übergangsmaßnahmen Beschäftigungsplan für Arbeitssuchende, Activa-Plan, Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen, Eingliederungsprojekte).

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

Wissenschaftliche Forschung

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

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

Artikel 192 des Programmgesetzes vom 27.12.2006 (BS vom 28.12.2006) streicht ab 01.01.2007 die Bestimmung, dass das Abkommen oder seine Verlängerungen nicht über den 31.12.2003 hinaus gültig sein würden.

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für folgende Sektoren:

- Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Gesundheitspflege;
- Kranken- und Invalidenversicherung, Sektor Entschädigungen;
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Familienbeihilfen;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- der Lohnmäßigungsbeitrag.

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

Zu erledigende Formalitäten

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

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

Ansprechpartner bei der Föderalen Wissenschaftspolitik ist Herr Pierre Moortgat (02/238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Beim LSS können Sie sich an Herrn Dirk Vandevenne wenden (02/509 90 84 – dirk.vandevenne@lss.fgov.be).

Baggerfahrt auf hoher See

Seit dem 01.01.1997 gilt eine Ermäßigungsregelung bezüglich der Arbeitgeberbeiträge für Arbeitgeber, die auf hoher See Bagger führen (KE vom 25.04.1997). Seit dem 01.01.2000 gilt dieselbe Regelung der Beitragsermäßigung auch für den Schleppschiffahrtssektor.

Gleichfalls wurde für beide Arbeitgeberkategorien am 01.01.2000 eine Beitragsermäßigungsregelung eingeführt, gemäß der der Arbeitgeber den Teil der Arbeitnehmerbeiträge, den er einbehalten hat und der sich auf jenen Teil des Lohns bezieht, der den Grenzbetrag für die Pensionsberechnung überschreitet, nicht an das LSS weiter überweisen muss.

In Ausführung der Richtlinien Nr. C 2004/43 vom 17.01.2004 der Europäischen Kommission betreffend staatliche Beihilfen für die Seefahrt wurde die bestehende Regelung angepasst. Die geänderte Gesetzgebung ist rückwirkend ab 01.07.2005 und umfasst zwei Schwerpunkte:

- Der Begriff „Seeleute der Gemeinschaft“ wird eingeführt.
- Die neuen Richtlinien legen fest, dass sich die Unterstützungsmaßnahmen nur auf den Seeverkehrsteil der Schleppschiffahrts- und Baggertätigkeiten beziehen dürfen.

Dies wirkt sich dahingehend aus, dass in Bezug auf Arbeitgeber, die ihre Meldung beim LSS einreichen müssen, nur bestimmte Arbeitnehmer der Arbeitgeber, die im Baggerssektor tätig sind, für diese Ermäßigung noch in Betracht kommen. Der Königliche Erlass vom 26.04.2009 bildet die rechtliche Grundlage für die Durchführung des Gesetzes, das rückwirkend ab 01.07.2005 in Kraft tritt.

Betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Nur Arbeitnehmer von Baggerschiffen mit eigenem Antrieb, die für den Transport einer Fracht zur See ausgerüstet sind, für die ein Schiffszertifikat vorgelegt wird, die in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums registriert sind und die während mindestens 50 % der Betriebszeit **Transporttätigkeiten** auf See verrichten, kommen für diese Ermäßigung in Betracht.

Bedingung im Zusammenhang mit dem Arbeitsvolumen

Als Voraussetzung für das Anrecht auf diese Ermäßigungen gilt, dass die Arbeitgeber während der Periode der Ermäßigung mindestens ein gleichwertiges Arbeitsvolumen an Bord der betreffenden Baggerschiffe innerhalb desselben Zeitraums nachweisen müssen, und dies im Vergleich zum Durchschnitt des entsprechenden Quartals der Referenzjahre 2001, 2002 und 2003.

Arbeitgeber, die für diese Ermäßigung in Betracht kommen, können die Generaldirektion der Dienststellen für die Meldungskontrolle (Herrn L. Beeckmans, Tel. 02 509 34 82) kontaktieren, um weitere Angaben zum Nachweis des Arbeitsvolumens zu erhalten.

Arbeitgeber aus dem Baggerssektor müssen für jedes Quartal, für das sie die Ermäßigung beanspruchen (das heißt im Grunde ab dem 3. Quartal 2005) sowie für die entsprechenden Quartale der Jahre 2001, 2002 und 2003 folgende Meldungen für jedes Baggerschiff vornehmen:

- alle unter einen der Leistungscodes angegebenen Tage bezüglich der Beschäftigung an Bord dieses Schiffs, mit Ausnahme der Tage mit vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscodes 71), Förderung des sozialen Aufstiegs (13) und der mit Leistungscodes 30 angegebenen Tage. Auch die auf den Beschäftigungszeilen angegebenen Tage, auf denen Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung des Vertrags angegeben werden (Lohncode 3), zählen nicht mit.
- Arbeitstage, für die Beiträge an das Amt für Überseeische Soziale Sicherheit (AÜSS) gezahlt wurden.

Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge

Die Ermäßigung umfasst für folgende Regelungen eine vollständige Befreiung von den Grundbeiträgen der Arbeitgeber zur Sozialen Sicherheit:

- Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege);

- Arbeitslosigkeit, einschließlich des Sonderbeitrags, der nur durch Arbeitgeber geschuldet wird, die während der Periode 4. Quartal (Kalenderjahr - 2) und 1. bis einschließlich 3. Quartal (Kalenderjahr - 1) mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigten;
- Familienbeihilfen;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für andere Beiträge, wie die zum Jahresurlaub der Arbeiter, zum bezahlten Bildungsurlaub, zum Betriebsschließungsfonds, zur Existenzsicherheit usw.

Der Arbeitgeber gibt die Ermäßigungsbeträge sowie die entsprechenden Codes in der Quartalsmeldung an.

Nichtüberweisung eines Teils der Arbeitnehmerbeiträge

Den Teil der Arbeitnehmerbeiträge, den der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung einbehalten hat und der sich auf die Differenz zwischen dem Bruttolohn und dem Grenzbetrag bezieht, muss der Arbeitgeber nicht an das LSS weiter überweisen, sondern darf er selbst behalten.

Die Berechnung wird auf den Quartalslohn vorgenommen, der für die Leistungen geschuldet wird, die an Bord eines Schiffs mit Seepass erbracht werden. Der Grenzbetrag entspricht einem Viertel des Betrags im Sinne von Artikel 7, Absatz 3 des KE Nr. 50 vom 24.10.1967 über die Ruhestands- und Hinterbliebenenpension für Arbeitnehmer.

(in EUR)	2. Quartal 2011	3. Quartal 2011	1. Quartal 2012	2. Quartal 2012
Grenzbetrag	11.024,28	11.096,61	11.244,77	11.318,85

Die Beträge der Ermäßigung werden mit den entsprechenden Codes in den Quartalsmeldungen angegeben.

Tageseltern

Das Programmgesetz vom 24.12.2002 gewährt Arbeitgebern, die Tageseltern beschäftigen, eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit.

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen auf einen Teil des Fiktivlohns, Freibetrag genannt.

Der Grundfreibetrag (Fb) beträgt 2.270,01 EUR.

Vollständige dreimonatliche Leistungen

Für Personen, die für die Tagesbetreuung von Kindern sorgen, die für eine Beschäftigung von 494 Stunden pro Quartal gemeldet wurden, die mit vollständigen dreimonatlichen Leistungen übereinstimmt, beträgt die Ermäßigung 2.270,01 EUR x 31,85 % (Prozentsatz der Arbeitgeberbeiträge, auf die sich die Ermäßigung bezieht), d. h. 723,00 EUR.

Unvollständige dreimonatliche Leistungen

Für Personen, die für die Tagesbetreuung von Kindern sorgen und unvollständige Leistungen erbringen, wird der Freibetrag (F) gemäß der folgenden Formel gewährt:

$F = F_b \times \mu \times \beta$, wobei:

$F_b = 2.270,01$ EUR;

$\mu = H/494$ (H ist die Zahl der angegebenen Stunden pro Quartal). Das Ergebnis wird arithmetisch auf den Eurocent abgerundet;

$\beta = 1,25$



Wenn μ kleiner ist als 0,33, wird keine Ermäßigung gewährt.
Der Freibetrag (F) darf nie 2.270,01 EUR überschreiten, ungeachtet des Ergebnisses der Formel.

Sie erhalten den Ermäßigungsbetrag, der das Produkt aus der Multiplikation des Freibetrags (F) mit 31,85 % ist.

Zu erledigende Formalitäten

Es müssen keine Bescheinigungen vorgelegt werden. Die Arbeitgeber füllen die entsprechenden Rubriken der Quartalsmeldung aus.

Künstler

Der Königliche Erlass vom 23.06.2003 regelt eine Ermäßigung von Arbeitgeberbeiträgen, die für die Beschäftigung von Künstlern geschuldet werden.

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

Sowohl die Künstler, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, als auch die Künstler, die ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns künstlerische Leistungen erbringen und/oder im Auftrag künstlerische Werke produzieren, kommen für die Ermäßigung in Betracht.

Für statutarische Künstler, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, ist die Ermäßigung deshalb nicht anwendbar.

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von den Arbeitgebergrundbeiträgen zur Sozialen Sicherheit auf eine Pauschale des durchschnittlichen Tageslohns oder des durchschnittlichen Stundenlohns für die folgenden Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenpension für Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invaliditätsversicherung (Sektor Entschädigungen und Sektor Gesundheitspflege);
- Arbeitslosigkeit, nur der durch jeden Arbeitgeber geschuldete Beitrag;
- Familienbeihilfen;
- Arbeitsunfälle;
- Berufskrankheiten;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen für ein Quartal gibt, wird die Befreiung pro Beschäftigungszeile berechnet.

Zur Bestimmung der Befreiung gilt Folgendes:

- **J** = die Anzahl der Tage des Quartals pro Beschäftigungszeile, die mit den Leistungscodes 1, 3, 5 und 20 angegeben werden. Die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von J nicht in Betracht. Wenn der Arbeitnehmer als Zeitarbeiter eingestellt wird, wird J um 1 für jeden gelegentlichen Entleiher erhöht, für den der Arbeitnehmer Leistungen am gleichen Tag zusätzlich zu den Leistungen für den ersten gelegentlichen Entleiher erbringt.
- **H** = die Anzahl der Stunden des Quartals pro Beschäftigungszeile, die mit den Leistungscodes 1, 3, 5 und 20 angegeben werden. Die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckten Stunden kommen für die Berechnung von H nicht in Betracht.
- **W** = die ausgezahlte Lohnsumme, die für jede Beschäftigung alle drei Monate gemeldet wird (zu 100 %), mit Ausnahme der Kündigungsentschädigungen und der Prämien, die durch eine Drittperson bezahlt werden.
- **W/J** = der durchschnittliche Tageslohn der Beschäftigung. Das Ergebnis der Teilung wird auf den nächsten Eurocent abgerundet, wobei 0,5 Eurocent aufgerundet wird.
- **W/H** = der durchschnittliche Stundenlohn der Beschäftigung. Das Ergebnis der Teilung wird auf den nächsten Eurocent abgerundet, wobei 0,5 Eurocent aufgerundet wird.

(in EUR)	2. Quartal 2011	3. Quartal 2011	1. Quartal 2012	2. Quartal 2012
Fiktiver pauschaler Tageslohn	8,71	8,77	8,88	8,94
Fiktiver pauschaler Stundenlohn	66,19	66,62	67,51	67,96

Bei der Bestimmung der etwaigen Ermäßigung gibt es drei Möglichkeiten (Situation ab 01.04.2012):

1. **W/J** ist mindestens gleich 67,96 EUR: ein Betrag = **55,67 EUR x J** ist von Beiträgen der Sozialen Sicherheit für die genannten Regelungen befreit.
2. **W/J** ist kleiner als 67,96 EUR und **W/H** entspricht mindestens 8,94 EUR: ein Betrag = **7,33 EUR x H** ist von Beiträgen der Sozialen Sicherheit für die genannten Regelungen befreit.
3. Andere Fälle als 1 oder 2: **keine Ermäßigung**.

Der von Beiträgen der Sozialen Sicherheit befreite Betrag wird aber pro Quartal begrenzt auf das Produkt aus Tagesbetrag multipliziert mit 50 bzw. Stundenbetrag multipliziert mit 380. Wenn der Arbeitnehmer als Zeitarbeitskraft beschäftigt wird, gilt diese Beschränkung pro Benutzer.

Während die Sozialversicherungsbeiträge für Künstler zu 108 % berechnet werden, muss der freigestellte Betrag auch um 8 % erhöht werden. Die Ermäßigung beträgt deshalb:

- **55,67 EUR x 108 % x Beitragsprozentsatz für die o.a. Regelungen x J**, oder
- **7,33 EUR x 108 % x Beitragsprozentsatz für die o.a. Regelungen x H**.

Zu erledigende Formalitäten

Um die Ermäßigung zu beanspruchen, sind die entsprechenden Rubriken auf der Quartalsmeldung auszufüllen.

Zulässige Kumulierungen

Für den gleichen Arbeitnehmer kann die Ermäßigung nur mit der „Maribel sozial“ kumuliert werden.

Beteiligung Anschlusskosten Horeca-Sozialsekretariat

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

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

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