

LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal: 2023/4

Inhalt

- Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors
 - Allgemeines
 - Betroffene Arbeitgeber
 - Betrag der finanziellen Beteiligung
 - Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze
 - Modalitäten
 - Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger „Ausbildung 600“
 - Andere Aufträge

Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors

Allgemeines

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

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

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

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

Betroffene Arbeitgeber

Der Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor ist zuständig für:

1) die provinziellen und lokalen Verwaltungen, jedoch nur für Personal mit einem der folgenden NACE-Codes:

| NACE-Codes | Beschreibung |
|------------|--|
| 55202 | Ferienzentren und Feriendörfer |
| 79901 | Touristische Informationsdienste |
| 84115 | Öffentliche Sozialhilfezentren (ÖSHZ) |
| 85207 | Alphabetisierungsprogramme für Erwachsene |
| 85520 | Kulturunterricht |
| 85591 | Sozialförderungsunterricht |
| 85592 | Berufsbildung |
| 85601 | Aktivitäten der Zentren für Schülerbetreuung |

| | |
|-------|---|
| 86101 | Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern |
| 86102 | Geriatrische Krankenhäuser |
| 86103 | Spezialisierte Krankenhäuser |
| 86104 | Psychiatrische Krankenhäuser |
| 86109 | Sonstige Krankenhaustätigkeiten |
| 86210 | Arztpraxen für Allgemeinmedizin |
| 86220 | Facharztpraxen |
| 86230 | Zahnarztpraxen |
| 86902 | Tätigkeiten von Bluttransfusionszentren, Blut- und Organbanken |
| 86903 | Krankentransport |
| 86904 | Tätigkeiten im Bereich der geistigen Gesundheit, mit Ausnahme von psychiatrischen Krankenhäusern und Pflegeheimen |
| 86905 | Ambulante Rehabilitationstätigkeiten |
| 86906 | Pflegetätigkeiten |
| 86907 | Hebammentätigkeiten |
| 86909 | Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g. |
| 87101 | Alten- und Pflegeheime |
| 87109 | Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen |
| 87201 | Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Minderjähriger |
| 87202 | Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Erwachsener |

| | |
|-------|---|
| 87203 | Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen |
| 87204 | Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Drogen- und Alkoholsüchtigen |
| 87205 | Tätigkeiten im Bereich des beschützten Wohnens für Personen mit psychiatrischen Problemen |
| 87209 | Sonstige stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen und von Drogen- und Alkoholabhängigen |
| 87301 | Tätigkeiten von Altenheimen |
| 87302 | Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen |
| 87303 | Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger mit körperlicher Behinderung |
| 87304 | Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Erwachsener mit körperlicher Behinderung |
| 87309 | Stationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und körperlich Behinderter |
| 87901 | Jugendhilfe mit Unterbringung |
| 87902 | Allgemeine Sozialdienste mit Unterbringung |
| 87909 | Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime) a.n.g. |
| 88101 | Tätigkeiten der Betreuung von Familien und älteren Menschen, mit Ausnahme von häuslicher Pflege |
| 88102 | Tätigkeiten der Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen |
| 88103 | Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen |
| 88104 | Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen |
| 88109 | Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Unterbringung für ältere Menschen und körperlich Behinderte |

| | |
|-------|---|
| 88911 | Tätigkeiten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten |
| 88912 | Tätigkeiten von Tagesmüttern |
| 88919 | Sonstige Kinderbetreuung ohne Unterbringung |
| 88991 | Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen |
| 88992 | Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen |
| 88993 | Ambulante Hilfe für Drogen- und Alkoholabhängige |
| 88994 | Jugendhilfsdienste ohne Unterbringung |
| 88995 | Tätigkeiten von geschützten und sozialen Werkstätten |
| 88996 | Allgemeine Sozialdienste ohne Unterbringung |
| 88999 | Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung a.n.g. |
| 90012 | Darbietungen von Künstlergruppen im Bereich der darstellenden Kunst |
| 90021 | Förderung und Organisation von Veranstaltungen im Bereich der darstellenden Kunst |
| 90029 | Sonstige unterstützende Tätigkeiten im Bereich der ausführenden Kunst |
| 90031 | Schaffende Kunst, mit Ausnahme von unterstützenden Tätigkeiten |
| 90032 | Unterstützende Tätigkeiten im Bereich der schaffenden Kunst |
| 90041 | Betrieb von Schauspielhäusern, Konzerthallen u. Ä. |
| 90042 | Betrieb von Kulturzentren und Multifunktionssälen |
| 91011 | Verwaltung von Bibliotheken, Mediotheken und Spielotheken |
| 91012 | Öffentliche Archive |

| | |
|-------|--|
| 91020 | Museen |
| 91030 | Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen |
| 91041 | Botanische und zoologische Gärten |
| 91042 | Verwaltung und Erhaltung von Naturgebieten |
| 93110 | Betrieb von Sportanlagen |
| 93191 | Tätigkeiten von Sportvereinigungen und Sportverbänden |
| 93199 | Sonstige sportliche Tätigkeiten, a.n.g |
| 94991 | Jugendvereinigungen |
| 94992 | Vereinigungen und Bewegungen für Erwachsene |
| 94993 | Vereinigungen im Bereich der Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung |
| 94999 | Interessenvertretungen a. n. g. |

2) die folgenden öffentlichen Dienste und Einrichtungen:

- Universität Gent, jedoch nur für das Personal des Universitätsklinikums Gent;
- das C.H.U. Sart-Tilman in Lüttich;
- die Psychiatrische Klinik Le Chêne aux Haies in Mons;
- das Öffentliche psychiatrische Zentrum in Rekem;
- die Psychiatrische Klinik Les Marronniers in Tournai;
- die Öffentliche psychiatrische Klinik in Geel;
- der Zentrale Dienst für soziale und kulturelle Aktivitäten zugunsten von Mitgliedern der Militärgemeinschaft;
- das War Heritage Institute;
- Kind en Gezin;
- l'Office de la Naissance et de l'Enfance;
- Sport Flandern.

fallen ebenfalls in den Zuständigkeitsbereich des Fonds: Gemeinschaften, allerdings nur für das Personal der Dienststellen Jugendschutz, Kinderbetreuung sowie Sport und Kultur.

Betrag der finanziellen Beteiligung

1. Auf Ebene des Arbeitnehmers

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

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

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

Ab 2021 sind die Beträge, mit denen **die vor dem 01. Januar 2020 zugewiesenen Arbeitsplätze** finanziert werden:

- allgemeiner Sektor (provinziale und lokale Verwaltungen)
 - Vertragsangestellte: 32.069,16 EUR
 - Statutarische Personalmitglieder: 36.828,60 EUR
- allgemeiner Sektor (provinziale und lokale Verwaltungen): 33.862,88 EUR
- Sektor der Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime
 - vertragliches und statutarisches Personal (ausgenommen logistischer Assistenten): 36.828,60 EUR
 - logistische Assistenten: 32.782,44 EUR.

Die ab 2020 **neu zugewiesenen Arbeitsplätze** werden mit einem höheren Betrag finanziert werden, der je nach Sektor unterschiedlich ausfällt:

- allgemeiner Sektor (provinziale und lokale Verwaltungen)
 - vertragliches und statutarisches Personal: 42.000 EUR
- allgemeiner Sektor (provinziale und lokale Verwaltungen):
 - vertragliches und statutarisches Personal: 50.000 EUR
- Sektor der Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime
 - vertragliches und statutarisches Personal und logistische Assistenten: 50.000 EUR

Die vorgenannten Beträge sind **Höchstbeträge**. Der vom Fonds „Maribel sozial“ gewährte finanzielle Beitrag bleibt immer auf die vom Arbeitgeber zu tragenden realen Bruttolohnkosten des zusätzlich angeworbenen Arbeitnehmers beschränkt, wobei ebenfalls eventuelle Subventionen aufgrund eines anderen Organismus für denselben Arbeitsplatz berücksichtigt werden.

2. Auf Ebene des Arbeitgebers

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

Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze

1. Antrag auf finanzielle Beteiligung

Ein Antrag auf finanzielle Leistungen kann nur eingereicht werden, wenn zusätzliche Mittel verfügbar sind. Der „Maribel sozial“ Fonds teilt dies in Form einer ‚Zwischenmitteilung an die Arbeitgeber‘ mit.

Der Arbeitgeber, der eine finanzielle Leistung im Rahmen des „Maribel sozial“ Fonds in Anspruch nehmen möchte, muss mithilfe eines Formulars, das zusammen mit der ‚Zwischenzeitlichen Anweisung‘ veröffentlicht wird, einen Antrag stellen und dem nachfolgend angegebenen Verfahren folgen.

Der Antrag muss das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften und den Bericht des zuständigen gewerkschaftlichen Konzertierungsausschusses enthalten. Wenn das Gutachten einer Gewerkschaft im Antrag fehlt, muss nachgewiesen werden, dass

die betreffende Gewerkschaft zu Gesprächen eingeladen oder ihr der Antrag zur Unterzeichnung vorgelegt wurde. Als repräsentativ für einen sektoriellen oder besonderen Ausschuss gilt jede Organisation, die in dem Ausschuss der föderalen, Gemeinschafts- oder regionalen Verwaltungen oder dem Ausschuss der provinziellen oder lokalen Verwaltungen tagt.

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

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

Die Einstellung aufgrund des Beschlusses des Verwaltungsausschusses darf nicht vor dem Zeitpunkt der Genehmigung des Antrags erfolgen.

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

Dies ist nicht mehr gültig.

3. Einstellung von Arbeitnehmern

Die eingestellten Arbeitnehmer müssen in einem Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens und/oder der Kultur beschäftigt sein und daher in der Sozialversicherungsmeldung unter einem der entsprechenden NACE-Codes aufgeführt sein.

Die Aufgabe der eingestellten Arbeitnehmer ist:

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

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

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

4. Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

Um die zusätzliche Beschäftigung zu messen, wird das Arbeitsvolumen im Jahr (x) - dem Jahr, in dem der Arbeitgeber eine finanzielle Intervention aus dem Fonds „Maribel Sozial“ erhält - mit dem Arbeitsvolumen in den Jahren (x - 2) und (x - 1) - dem zweiten Jahr und dem ersten Jahr vor dem Jahr (x) - verglichen. Dieser Vergleich wird in drei Schritten durchgeführt.

In einem **ersten Schritt** wird das „Gesamtarbeitsvolumen“ (A) des Arbeitgebers berechnet. Das gesamte Arbeitsvolumen für die Jahre (x), (x - 1) und (x - 2) ist gleich der Summe der Arbeitsvolumina aller Arbeitnehmer des Arbeitgebers.

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

Auf vierteljährlicher Basis wird das Arbeitsvolumen nach einer Formel berechnet:

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

In einem **zweiten Schritt** wird die ‚zusätzliche Beschäftigung‘ (B), die mit der finanziellen Leistung des „Maribel sozial“ Fonds realisiert wird, für die Jahre (x), (x - 1) und (x - 2) berechnet.

Im **dritten und letzten Schritt** wird das ‚Arbeitsvolumen ohne „Maribel sozial“‘ (C) für die Jahre (x), (x - 2) und (x - 1) berechnet, indem die gesamten Arbeitsvolumen des Arbeitgebers (A) um die realisierte zusätzliche Beschäftigung im Rahmen des „Maribel sozial“ (B) verringert wird.

- Wenn das Arbeitsvolumen ohne „Maribel sozial“ (C) des Jahres (x) **größer oder gleich** dem Arbeitsvolumen des Jahres (x - 2) **ODER** des Jahres (x - 1) ist, ist die finanzielle Leistung erworben.
- Wenn das Arbeitsvolumen ohne „Maribel sozial“ (C) des Jahres (x) **kleiner** dem Arbeitsvolumen des Jahres (x - 2) **UND** des Jahres (x - 1) ist, muss der Arbeitgeber den Volumentrückgang verantworten.

Für die provincialen und lokalen Verwaltungen erfolgt die Überprüfung des gesamten Arbeitsvolumens ausschließlich auf der Grundlage der NACE-Codes, die in den Geltungsbereich der „Maribel sozial“ fallen. Um einen korrekten Vergleich anstellen zu können, sollten die Arbeitnehmer sowohl im Bezugszeitraum als auch in den zu beurteilenden Quartalen in gleicher Weise in der DmfA gemeldet werden.

Nicht berücksichtigt werden die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Sinne der Regelung „Maribel sozial“, eine tatsächliche Aufstockung der Belegschaft infolge einer Fusion, einer Übernahme einer anderen Einrichtung oder einer von der zuständigen Behörde gewährten Zuschusserhöhung.

5. Vorausgehender Antrag auf Abweichung von der Beschäftigungsverpflichtung

Wenn ein Arbeitgeber gezwungen ist, das Arbeitsvolumen zu reduzieren, muss er dies dem Fonds „Maribel Sozial“ **vorher** mitteilen, um weiterhin in den Genuss von finanziellen Interventionen zu kommen. Der Arbeitgeber muss das Formular für die Beantragung einer Ausnahmeregelung verwenden ([//ems-instructions-back-admin.professional.socialsecurity.be/bundles/data/asset/e908feaf33890e1f790c8a9ccd71d2cee68bd773/2c77acaba21be24f51a11229ef3643b89eb541c9/sm-formulier-aanvraag-tot-afwijking-nl-2021.docx](https://ems-instructions-back-admin.professional.socialsecurity.be/bundles/data/asset/e908feaf33890e1f790c8a9ccd71d2cee68bd773/2c77acaba21be24f51a11229ef3643b89eb541c9/sm-formulier-aanvraag-tot-afwijking-nl-2021.docx)). Der Antrag muss auch die Stellungnahme der repräsentativen Gewerkschaften enthalten.

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

Objektive Kriterien

Der Verwaltungsausschuss des Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor akzeptiert, dass in den folgenden drei Fällen eine Verringerung des Arbeitsvolumens gerechtfertigt sein **kann**:

1. die obligatorische Umstrukturierung, die mit einer Verringerung des Arbeitsvolumens einhergeht und die von einer übergeordneten (aufsichtführenden) Behörde abgeordnet wird;
2. die Übertragung von Personalmitgliedern in eine andere Einrichtung im Rahmen einer Umstrukturierung oder Umverteilung von Befugnissen und/oder Aufgabenpaketen;
3. eine Verringerung der Geldmittel, die der Verwaltung zur Verfügung von anderen Behörden und/oder Beschäftigungs- oder Investitionsfonds zur Verfügung gestellt werden, sofern sich diese Verringerung auf das Personalbudget bezieht.

Den Beschluss über eine eventuelle Annahme eines Änderungsantrags in Bezug auf das Arbeitsvolumen fasst der Verwaltungsausschuss. Aus keiner der vorgenannten Situationen kann automatisch oder jederzeit ein Anspruch auf Anerkennung einer Abweichung vom Arbeitsvolumen abgeleitet werden. Der Verwaltungsausschuss darf Beschlüsse nach eigenem Ermessen fassen. Wäre dies nicht der Fall, müssten die Anträge nicht dem Verwaltungsausschuss vorgelegt werden.

Der Verwaltungsausschuss prüft jeden Antrag und entscheidet auf der Grundlage dieses Antrags und gegebenenfalls der vom Arbeitgeber verlangten zusätzlichen Angaben, ob der Antrag auf Ausnahme vom Beibehalten des Arbeitsvolumens angenommen oder abgelehnt werden soll.

Auswirkungen von Abweichungsanträgen von der Beschäftigungsverpflichtung auf die Zahl der zugewiesenen Arbeitsplätze

Bei einem Rückgang des Arbeitsvolumens tragen die betroffenen Arbeitnehmer möglicherweise nicht mehr zu den Mitteln des öffentlichen Fonds bei. Dies ist der Fall, wenn Arbeitnehmer entlassen oder zu einem anderen Arbeitgeber versetzt werden, bei dem sie nicht mehr vom „Maribel Sozial“ oder demselben Fonds „Maribel Sozial“ abgedeckt sind. Um zu vermeiden, dass der Fonds „Maribel Sozial“ für den öffentlichen Sektor mit einer Situation konfrontiert wird, in der die ihm zur Verfügung stehenden Mittel nicht mehr ausreichen, um die bewilligten Arbeitsplätze zu finanzieren, und dies negative Folgen für alle Arbeitgeber hätte, die Zuschüsse aus dem Fonds erhalten, können Entscheidungen über Anträge auf Ausnahmeregelungen mit einer Verringerung der Zahl der einem Arbeitgeber zuvor bewilligten Arbeitsplätze verbunden werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich diese Kürzung auf die Finanzmittel des Fonds auswirkt, und zwar unabhängig davon, ob der Antrag auf eine Ausnahmeregelung für Arbeitnehmer

angenommen oder abgelehnt wird.

Konkrete Anwendung der vorgenannten drei Kriterien

Die nachfolgenden Beispiele verdeutlichen, in welchen Situationen eine Abweichung von der Beschäftigungsverpflichtung „akzeptabel“ sein kann und welche möglichen Folgen sich aus einem vom Arbeitgeber gefassten Beschluss ergeben. Zugleich muss angemerkt werden, dass „**akzeptabel**“ **nicht gleichzusetzen ist mit „akzeptiert“**.

Die Verringerung des Arbeitsvolumens im Sinne des ersten Kriteriums muss aus einer Umstrukturierung resultieren, die von einer höheren Aufsichtsbehörde auferlegt wurde, um als akzeptable Rechtfertigung zu gelten. Es ist zu beachten, dass eine kommunale Behörde nicht als höhere Aufsichtsbehörde eines ÖSHZ im Sinne dieses Kriteriums angesehen wird. Frei und freiwillig beschlossene Umstrukturierungen fallen daher nicht unter dieses Kriterium.

Wenn das erste Kriterium zutrifft, führt dies immer zu einem Verlust von Mitteln für den Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor. Es handelt sich schließlich um eine Reduzierung des Personals, das nicht mehr zu den Mitteln des Fonds beiträgt. Die Anwendung dieses Kriteriums führt immer zu einer Reduzierung der zugewiesenen Arbeitsplätze.

Erstes Kriterium

Wenn das zweite Kriterium zutrifft, hängt die Entscheidung von der Situation und den Auswirkungen der Personalübernahme auf die Finanzmittel des Fonds ab.

Situation 1: Personalübergang zwischen Arbeitgebern des öffentlichen Sektors

a) das Personal bleibt im Geltungsbereich des „Maribel sozial“

- Vom ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung / Krankenhaus zu einem anderen ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung / Krankenhaus: Das Personal bleibt im Geltungsbereich von Maribel und trägt weiterhin zu den Mitteln des Fonds bei.
 - Kein Verlust von Mitteln für den Fonds => **akzeptabel ohne Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze.**
- Von der Gemeindeverwaltung zum ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung der gleichen oder einer anderen Gemeinde: Das gesamte Personal des ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung fällt in den Geltungsbereich von Maribel und trägt weiterhin zu den Mitteln des Fonds bei.
 - Kein Verlust von Mitteln für den Fonds => **akzeptabel ohne Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze.**
- Vom ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung/Krankenhaus zur Gemeindeverwaltung derselben oder einer anderen Gemeinde: Das Personal verbleibt im öffentlichen Sektor und die Tätigkeit fällt weiterhin in den Geltungsbereich von Maribel (soziokultureller Bereich, Sport, Kinderbetreuung usw.).
 - Kein Verlust von Mitteln für den Fonds => **akzeptabel ohne Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze.**

b) das Personal fällt nicht mehr in den Geltungsbereich des „Maribel sozial“

- Übergang des Personals vom ÖSHZ / ÖSHZ-Vereinigung/Krankenhaus zur Gemeindeverwaltung derselben oder einer anderen Gemeinde: Das Personal bleibt im öffentlichen Sektor, aber die Tätigkeit fällt nicht mehr in den Geltungsbereich von Maribel (Unterstützungsdienste, Personalabteilung, IT-Abteilung, technische Abteilung, usw.). Die übertragenen Arbeitnehmer tragen nicht mehr zu den Mitteln des Fonds bei.
 - Verlust von Mitteln für den Fonds => **nicht akzeptabel und Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze.**

Situation 2: Übergang von Personal von einem öffentlichen Arbeitgeber zu einem privatwirtschaftlichen Arbeitgeber.

a) das Personal fällt nicht mehr in den Geltungsbereich des „Maribel sozial“

- Der Übergang von Personal von einem öffentlichen Arbeitgeber zu einem privatwirtschaftlichen Arbeitgeber des gemeinnützigen Sektors (z. B. Pflegeheim, Familienpflege, Kinderbetreuung ...) führt zu einem Verlust an Mitteln für den öffentlichen Fonds „Maribel sozial“, erhöht aber die Mittel des privaten Fonds „Maribel sozial“, dem das Personal nach dem Übergang zufällt.
- Die Vorschriften sehen für Vertragsbedienstete eine Übertragung von Mitteln aus dem öffentlichen in den privaten Fonds für zwei Jahre vor, die auf der Grundlage der Anzahl der übertragenen Arbeitnehmer berechnet wird. Für das dem privaten Arbeitgeber zur Verfügung gestellte statutarische Personal werden die Mittel in die entsprechende private Kasse übertragen, bis der letzte Arbeitnehmer in Pension geht oder aus dem Dienst ausscheidet. Befinden sich unter

dem übertragenen Personal Arbeitnehmer, die über einen „Maribel sozial“-Beitrag finanziert werden, wird der finanzielle Beitrag ab dem Datum der Übertragung vom zuständigen privaten Fonds an den Arbeitgeber gezahlt. Der an den privaten Fonds überwiesene Betrag reicht möglicherweise nicht aus, um die gleiche Höhe der Finanzierung zu gewährleisten.

- Verlust von Mitteln des öffentlichen Fonds => **akzeptabel, aber Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze.**
- Anmerkung: In der Praxis gibt es derzeit keine Mehrheit im Verwaltungsausschuss für die Erteilung einer Abweichungsgenehmigung im Falle der Übertragung einer Tätigkeit und von Personal in den privaten Sektor (siehe weiter "Wichtige Punkte zur Berücksichtigung in Situation 2, a) ").
- Diese Verringerung berücksichtigt den Übergang von Arbeitnehmern, die durch die Intervention des „Maribel sozial“ finanziert wurden.

b) das Personal fällt nicht mehr in den Geltungsbereich des „Maribel sozial“

- Übergang von Personal von einem öffentlichen Arbeitgeber zu einem privatwirtschaftlichen Arbeitgeber, der nicht in den gemeinnützigen Sektor fällt, beispielsweise ein Dienstleistungsunternehmen: Das Personal fällt nicht mehr in den Geltungsbereich des „Maribel sozial“.
 - Verlust von Mitteln für den Fonds „Maribel sozial“ => **nicht akzeptabel und Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze.**

Eine reguläre Umstrukturierung führt nicht dazu, dass eine Tätigkeit in den privaten Sektor verlagert wird. Als „Privatisierung“ gilt die Übertragung einer Aufgabe und von Personal von einem öffentlichen Arbeitgeber, beispielsweise einer Gemeindeverwaltung oder eines ÖSHZ, an eine private Einrichtung wie eine gemeinnützige Organisation. Der Auftrag, der von einer öffentlichen Einrichtung ausgeführt wurde, wird von einer privaten Einrichtung ausgeführt.

Wichtige Bedenken für Situation 2,a)

1. Die Tatsache, dass eine regionale Behörde in ihrem Zuständigkeitsbereich die Gründung bestimmter privatrechtlicher juristischer Personen (gemeinnützige Vereine oder andere) oder eine Beteiligung/Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor zulässt oder gar per Dekret fördert und vorschreibt, bedeutet nicht, dass der Verwaltungsausschuss des Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor (der zur föderalen Ebene gehört) verpflichtet ist, den Antrag auf eine Abweichung von der Beibehaltung des Volumens zu akzeptieren, der sich aus der Übertragung von Personal von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, wie beispielsweise einem Gemeindedienst oder einem ÖSHZ, an eine privatrechtliche juristische Person ergibt.
 - Zum Beispiel in Flandern: das Dekret vom 22. Dezember 2017 über die Kommunalverwaltung (Art. 245 oder Art. 513).
2. In Situation 2, a) ist der Hinweis, dass „akzeptabel“ nicht gleichbedeutend mit „akzeptiert“ ist und dass der Verwaltungsausschuss die Befugnis behält, einen Antrag anzunehmen oder abzulehnen, sehr wichtig. Bis 2018 gewährte der Verwaltungsausschuss in Situation 2, a) in der Regel eine Abweichung bei der Beibehaltung des Arbeitsvolumens. Die Zunahme der Anträge auf Abweichung, oft für größere Leistungen, und die negativen Auswirkungen dieser Übertragungen auf die finanziellen Mittel des Fonds haben den Verwaltungsausschuss veranlasst, seine Linie im Fall von „Privatisierung“ zu ändern.

Die in den objektiven Kriterien verwendeten Begriffe ‚Einrichtung‘ und ‚Umstrukturierung‘ sind in ihrer gängigen, im Wörterbuch angegebenen Bedeutung zu interpretieren:

- ‚Umstrukturierung‘: das Umstrukturieren;
- ‚Umstrukturieren‘: anders, neu einrichten;
- ‚Privatisieren‘: (von öffentlichen Aufgaben, Staatsbetrieben) in private Hände bringen.

Eine gewöhnliche Umstrukturierung beinhaltet nicht die Verlagerung einer Tätigkeit in den privaten Sektor. Als „Privatisierung“ wird die Übertragung einer Aufgabe und des Personals von einem öffentlichen Arbeitgeber, z. B. einer lokalen Behörde oder einem ÖSHZ, auf eine private Einrichtung wie eine gemeinnützige Organisation angesehen. Die Aufgabe, die von einer öffentlichen Einrichtung wahrgenommen wurde, wird von einer privaten Einrichtung ausgeführt.

Wenn das Personal auf eine GoE übertragen wird (die eine juristische Person des Privatrechts und kein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors ist), unterliegt es in Anwendung von Artikel 35 des Gesetzes vom 29. Juni 1981 über die allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer nicht mehr dem Fonds „Maribel sozial“ des öffentlichen Sektors, sondern einem Fonds „Maribel sozial“ des privaten Sektors, der der Paritätischen Kommission des privaten Sektors angeschlossen ist. Die Tatsache, dass die Gemeindeverwaltung oder das ÖSHZ eine Rolle oder Entscheidungsbefugnis in der neuen Einrichtung behält, ändert nichts an der privatrechtlichen Natur der gemeinnützigen Organisation. Aus diesem Grund besteht ein hohes Risiko, dass dem Antrag auf eine Ausnahmeregelung in diesem Fall nicht stattgegeben wird, unabhängig davon, ob die Tätigkeit in den Geltungsbereich des Maribel fällt.

Der Königliche Erlass Maribel sieht außerdem vor, dass im Falle eines Personalübergangs aus dem öffentlichen Sektor in den privaten Sektor die Beitragsermäßigung für Vertragsbedienstete für zwei Jahre und für statutarische entsandte Bedienstete bis zur Pensionierung auf den privaten Fonds übertragen wird. Außerdem sieht er eine

Verringerung der Anzahl der zugewiesenen Arbeitsplätze vor. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Verwaltungsausschuss verpflichtet ist, die Abweichung zu gewähren. Diese Übertragung ist schlichtweg eine logische Folge der Tatsache, dass die Mittel der Fonds auf der Grundlage der Anzahl der Arbeitnehmer im Jahr n-2 berechnet werden. Da der private Fonds keinen Zuschuss für die übertragenen Arbeitnehmer in seiner Dotierung erhalten hat, werden die Beiträge vorgetragen.

Wenn sich Personalübertragungen von einer öffentlichen Einrichtung zu einer privaten Einrichtung verallgemeinern, kommt es zu einer langfristigen „Übertragung“ von Aufträgen und Personal aus dem öffentlichen Sektor. Die Beschäftigung im öffentlichen Sektor wird dann abnehmen. Die entsandten statutarischen Bediensteten im privaten Sektor, die in Pension gehen, werden durch Vertragsbedienstete aus dem privaten Sektor ersetzt. Die Vertragsbediensteten, die im öffentlichen Sektor beschäftigt waren, werden durch den Übergang zu reinen Arbeitnehmern des privaten Sektors.

Diese Verringerung des Arbeitsvolumens im öffentlichen Sektor wird zu einer Verringerung der Mittelzuweisungen des Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor führen (nach zwei Jahren), was sich negativ auf die Arbeitgeber des öffentlichen Sektors auswirken wird, die weiterhin von diesem Fonds abgedeckt werden. Langfristig könnte dies zu einer Verringerung der Zahl der zugewiesenen Arbeitsplätze führen oder es unmöglich machen, Neueinstellungen zu 100 % des Selbstkostenpreises zu finanzieren, obwohl genau dies ein politisches Ziel im Königlichen Erlass vom 18. Juli 2002 ist und ein erklärter Wunsch der Arbeitgeber ist.

Aufgrund dieser Folgen kann der Verwaltungsausschuss in bestimmten Fällen in Anbetracht der Umstände einen Antrag auf eine „akzeptable“ Abweichung ablehnen, obwohl die betreffende privatrechtliche juristische Person in den Geltungsbereich von Maribel für den privaten Sektor fällt. In diesem Fall sollte man auf die Äußerungen während des sozialen Dialogs und auf eine mögliche Verweigerung der Zustimmung durch die Gewerkschaften achten. Die Ablehnung einer Vereinbarung durch die Gewerkschaften im lokalen Dialog führt in der Regel zu einer Ablehnung durch die Gewerkschaften im Verwaltungsausschuss.

3. Der Verwaltungsausschuss beurteilt die Situation von Fall zu Fall. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber aufgefordert werden, zu begründen, warum genau er sich entschieden hat, das Personal an einen privaten Arbeitgeber und nicht an einen öffentlichen Arbeitgeber zu übertragen. Obwohl der Arbeitgeber die Wahl hat, eine Tätigkeit und das dazugehörige Personal an einen anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber zu übertragen, muss er die Folgen seiner Entscheidung tragen. Der Verwaltungsausschuss wird feststellen, dass die Übertragung des Personals an den privaten Sektor die eigene Entscheidung der Geschäftsführung ist und wird den Antrag nicht genehmigen.

Wenn sich herausstellt, dass der Arbeitgeber keine andere Wahl hatte, weil es in seiner Region keinen anderen öffentlichen Arbeitgeber gibt, der die gleiche Tätigkeit ausübt, kann der Verwaltungsausschuss dem Antrag zustimmen. Beispielsweise beim Übergang in eine private Einrichtung, wenn es in unmittelbarer Nähe keine öffentlichen Dienste gibt, die die gleichen Aufgaben erfüllen.

Dieses Kriterium soll die Auswirkungen einer Verringerung der von anderen Behörden zur Verfügung gestellten Zuschüsse für die Personalkosten ausgleichen.

Zum Beispiel eine Kürzung der Zuschüsse für die örtliche Obdachloseninitiative, eine Reduzierung der bezuschussten Stunden in der häuslichen Pflege

Dieses Kriterium soll den kommunalen Zuschuss an das ÖSHZ nicht verringern.

Wenn das dritte Kriterium zutrifft, führt dies immer zu einem Verlust von Mitteln für den „Maribel sozial“ Fonds für den öffentlichen Sektor. Es handelt sich schließlich um eine Reduzierung des Personals, das nicht mehr zu den Mitteln des Fonds beiträgt.

Die Anwendung dieses Kriteriums führt immer zu einer Reduzierung der zugewiesenen Arbeitsplätze.

Zweites Kriterium

Ein Arbeitnehmer, der mindestens halbtags in einer Tätigkeit beschäftigt ist, die in den Anwendungsbereich des „Maribel sozial“ fällt, trägt derzeit (= im Jahr 2022) jährlich 1.978,12 Euro (4 x 494,53 Euro) zu den Mitteln des Fonds „Maribel sozial“ für den öffentlichen Sektor bei.

Das bedeutet, dass der Beitrag von etwa 16 Arbeitnehmern erforderlich ist, um den Betrag der finanziellen Förderung für ein Vollzeitäquivalent zu finanzieren.

In Situationen, in denen der Rückgang des Arbeitsvolumens dazu führt, dass bestimmte Arbeitnehmer nicht mehr zu den Mitteln des Fonds beitragen, wird die Anzahl der zugewiesenen Arbeitsplätze anteilig gemäß der folgenden Berechnungsmethode verringert:

Anzahl der von der Verringerung des Arbeitsvolumens betroffenen Arbeitnehmer x 1.978,12 Euro geteilt durch den jährlichen Betrag der finanziellen Förderung, der in dem Sektor für 1 VZÄ gilt.

Beispielsweise führt der Verlust des Beitrags zum Fonds von 8 Arbeitnehmern zu einer Reduzierung von 0,5 VZÄ eines zugewiesenen Arbeitsplatzes: $(8 \times 1.978,12 = 15.824,95) / 31.906,21 = 0,5$.

Da die Zuweisungen auf der Grundlage der Anzahl der Arbeitnehmer im Jahr n-2 berechnet werden, wird bei Anwendung des ersten oder dritten Kriteriums die Verringerung der „Maribel sozial“ Arbeitsplätze erst im zweiten Jahr nach der Verringerung wirksam. Bei Anwendung des zweiten Kriteriums (Situation 2a) wird die Verringerung ab dem Zeitpunkt der Übernahme des Personals durch ein Unternehmen des privaten Sektors wirksam. Durch die obligatorische Abführung der Gelder der übertragenen Arbeitnehmer an den zuständigen Fonds „Maribel sozial“ für den privaten Sektor, hat der Verlust der Mittel unmittelbare Auswirkungen auf den öffentlichen Fonds.

Unabhängig von der Verringerung der zugewiesenen Arbeitsplätze kann die Nichtannahme eines Antrags auf Abweichung durch den Verwaltungsausschuss Auswirkungen auf den finanziellen Beitrag haben, den der Arbeitgeber erhält.

Arbeitgeber, deren Antrag auf Abweichung nicht angenommen wird, sollten berücksichtigen, dass es in manchen Situationen besonders schwierig sein wird, die Bedingungen bezüglich des Arbeitsvolumens weiterhin einzuhalten. Wenn die jährliche Prüfung einen Rückgang des Arbeitsvolumens ergibt, führt dies zu einer (teilweisen) Rückforderung der für das betreffende Jahr erhaltenen finanziellen Zuwendungen (siehe Punkt 4. Die Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigung).

6. Rechtfertigung der nicht erfüllten Beschäftigungsverpflichtung

Wenn eine neue Zuweisung zur Finanzierung der Beschäftigung, die bereits vor dem Inkrafttreten dieser Zuweisung besteht, angewandt wird, oder wenn die Schaffung der Beschäftigung, die mit einer neuen Zuweisung finanziert wird, mit Entlassungen einher geht, kann der Verwaltungsausschuss innerhalb einer Frist von einem Monat eine Rechtfertigung vom Arbeitgeber verlangen.

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

Am ersten Tag der Versammlung des Verwaltungsausschusses nach Erhalt der Rechtfertigung entscheidet der Verwaltungsausschuss über diese Rechtfertigung und kann dessen Annahme beschließen.

Reicht die Verwaltung die Rechtfertigung nicht rechtzeitig ein oder wird die Rechtfertigung nicht genehmigt, muss sie den Teil der Beteiligung, welcher der nicht erfüllten Beschäftigungsverpflichtung entspricht, an den Fonds „Maribel sozial“ zurücküberweisen.

Der Erstattungsbetrag ist begrenzt auf den Betrag der durchschnittlichen finanziellen Intervention (für ein VZÄ) multipliziert mit dem Rückgang des „Arbeitsvolumens ohne realisierte Beschäftigung Maribel Sozial“ (in VZÄ) des Jahres (x) gegenüber dem Jahr (x - 1).

7. Beispiele

Beispiel eins: Rückgang im Vergleich zu einem der beiden vorhergehenden Jahren

Das gesamte Arbeitsvolumen des Arbeitgebers (A) entspricht 99,7 VZÄ im Jahr (x) und ist im Vergleich zum Jahr (x - 2) und zum Jahr (x - 1) gesunken. Das Arbeitsvolumen (C) nach Abzug der realisierten Beschäftigung „Maribel sozial“ (B) des Jahres (x) ist im Vergleich zum Jahr (x - 1) gesunken, im Vergleich zum Jahr (x - 2) allerdings gestiegen.

Das LSS verlangt keine Rechenschaft des Arbeitgebers und die **finanzielle Leistung ist erworben**.

| Arbeitsplätze in Vollzeitäquivalenten beim Arbeitgeber | Jahr (x - 2) | Jahr (x - 1) | Jahr (x) |
|--|--------------|--------------|----------|
| Gesamtes Arbeitsvolumen (A) | 100 | 101 | 99,7 |
| Zugewiesene Arbeitsplätze „Maribel sozial“ | 3. | 3,5 | 3,5 |
| Realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (B) | 2,7 | 3,4 | 2,3 |
| Arbeitsvolumen ohne realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (C) | 97,3 | 97,6 | 97,4 |

Beispiel zwei: Rückgang im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Jahren

Ab dem 1. April des Jahres (x - 1) weist der „Maribel sozial“ Fonds einem Arbeitgeber, der die Beschäftigung vollständig realisiert [2 VZÄ X 9/12 = 1,5 VZÄ], zwei Arbeitsplätze zu. Im Jahr (x) sinkt das gesamte Arbeitsvolumen (A) um 1 VZÄ und werden nur 1,8 VZÄ im Rahmen des „Maribel sozial“ (B) realisiert. Das Arbeitsvolumen ohne zusätzliche Beschäftigung „Maribel sozial“ (C) ist geringer als in den beiden vorhergehenden Jahren.

Der Arbeitgeber hat seine zusätzliche Beschäftigung im Jahr (x) nicht realisiert und **muss dies gegenüber dem LSS rechtfertigen**.

Stimmt der Verwaltungsausschuss der Begründung nicht zu, muss der Arbeitgeber einen Teil der Mittel an den Fonds zurückzahlen. Die maximale Rückforderung beträgt 1,3 VZÄ (100,50 - 99,2).

| Arbeitsplätze in Vollzeitäquivalenten beim Arbeitgeber | Jahr (x - 2) | Jahr (x - 1) | Jahr (x) |
|--|--------------|--------------|----------|
| Gesamtes Arbeitsvolumen (A) | 100 | 102 | 101 |
| Zugewiesene Arbeitsplätze „Maribel sozial“ | 0 | 2. | 2. |
| Realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (B) | 0 | 1,5 | 1,8 |
| Arbeitsvolumen ohne realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (C) | 100 | 100,5 | 99,2 |

Beispiel drei: Rückgang gegenüber der beiden vorhergehenden Jahre (und vorheriger Abweichungsantrag)

Das gesamte Arbeitsvolumen des Arbeitgebers (A) sinkt im Jahr (x) im Vergleich zum Jahr (x - 2) und zum Jahr (x - 1). Das Arbeitsvolumen (C) nach Abzug der realisierten Beschäftigung „MaribelSozial“ (B) ist ebenfalls niedriger als im Jahr (x - 2) und im Jahr (x - 1).

Am Ende des Jahres (x - 1) hat der Arbeitgeber einen begründeten Abweichungsantrag von der Beschäftigungsverpflichtung für 20 VZÄ eingereicht, der ab dem 1. Januar des Jahres (x) in Kraft tritt. Der Verwaltungsausschuss stimmt dem verringerten Arbeitsvolumen zu und der Arbeitgeber behält die zwei zugewiesenen Arbeitsplätze „Maribel sozial“ im Jahr (x).

Trotz des Rückgangs des Arbeitsvolumens im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Jahren **verlangt das LSS keine Rechenschaftspflicht** des Arbeitgebers (siehe Beispiel 1).

Wenn das Arbeitsvolumen im Jahr (x) ebenfalls um 21 VZÄ sinken würde, dann würde das LSS **eine zusätzliche Rechenschaft** verlangen. Das Arbeitsvolumen ohne Beschäftigung „Maribel sozial“ (C) von 78,1 VZÄ wäre dann - unter Berücksichtigung der vom Verwaltungsausschuss gestatteten Verringerung um 20 VZÄ - niedriger als sowohl (x - 2) als auch (x - 1).

| Arbeitsplätze in Vollzeitäquivalenten beim Arbeitgeber | Jahr (x - 2) | Jahr (x - 1) | Jahr (x) |
|--|--------------|--------------|----------|
| Gesamtes Arbeitsvolumen (A) | 100 | 101 | 81 |
| Zugewiesene Arbeitsplätze „Maribel sozial“ | 2. | 2. | 2. |
| Realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (B) | 1,8 | 1,7 | 1,9 |
| Arbeitsvolumen ohne realisierte Beschäftigung „Maribel sozial“ (C) | 98,2 | 99,3 | 79,1 |

Zusätzliche Information DmfA - Angaben zur neuen Beschäftigung

Die zusätzliche Beschäftigung, die im Rahmen des „Maribel Sozial“ (oder Steuerlich) geschaffen wird, muss vom Arbeitgeber in der DmfA angegeben werden, indem er im Feld „Durchschnittliche Anzahl der bezuschussten Stunden pro Woche des Arbeitnehmers“ auf der Ebene der Beschäftigungszeile ausfüllt.

Diese Informationen werden für die Berechnung der finanziellen Intervention im Rahmen des „Maribel Sozial“ (oder Steuerlich) ab 2021 verwendet.

Das Anfangsdatum eines neuen Arbeitsplatzes, der im Rahmen des „Maribel Sozial“ (oder Steuerlich) zugewiesen wird, muss vom Arbeitgeber im Feld 01148 „Datum der Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes“ des Blocks 90313 „Beschäftigung Erläuterungen“ der DmfA angegeben werden.

Modalitäten

1. Zahlung der finanziellen Beteiligung

Die Beteiligung aus dem „Maribel sozial“ Fonds wird nach Erhalt der DmfA des Quartals überwiesen, auf das sich die Beteiligung bezieht. Die Überweisung muss gegen Ende des Monats vorgenommen werden, der dem Monat der Meldung folgt. Der Betrag wird ausbezahlt, nachdem das LSS die Beschäftigungsverpflichtung und die Lohnkosten überprüft hat.

2. Rücknahme oder Änderung

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

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

3. Rückforderungen

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

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

4. Gewerkschaftsinformationen

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

- eine Kopie der Entscheidung des Fonds „Maribel sozial“ mit Angabe des Datums des Inkrafttretens;
- die Namen, Stellen und Arbeitsregelungen der eingestellten Arbeitnehmer.

Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger „Ausbildung 600“

Der zuständige Minister kann einen Teil der „Maribel Sozial“-Mittel dem Projekt „Ausbildung 600 – öffentlicher Sektor“ zuweisen. Dieses Projekt bietet Arbeitnehmern aus den föderalen Gesundheitssektoren die Möglichkeit, für eine Dauer von höchstens vier Studienjahren ein Studium als Bachelor der Krankenpflege (A1) mit Lohnfortzahlung oder für eine Dauer von höchstens drei Studienjahren ein Studium als Graduierte Krankenpfleger (A2) maximal drei Schuljahre im Bildungssystem der Flämischen Gemeinschaft und maximal dreieinhalb Jahre im Bildungssystem der Wallonischen Gemeinschaft zu absolvieren.

Die Informationen über die Zulassungsbedingungen der Arbeitnehmer, das Verfahren, die Auswahl... im Rahmen des Projekts „Ausbildung 600“ finden Sie auf der Portalseite der sozialen Sicherheit und im Protokoll Rahmenvertrag vom 28.10.2009 ([//ems-admin.professional.socialsecurity.be/bundles/data/asset/76ea3de5f4bbdd4cc019fae52756183678473c2b/39fa3f49a52410c171353509ce6a46ae9eba0487/raamakkoord---accord-cadre-28-10-2009.doc](https://ems-admin.professional.socialsecurity.be/bundles/data/asset/76ea3de5f4bbdd4cc019fae52756183678473c2b/39fa3f49a52410c171353509ce6a46ae9eba0487/raamakkoord---accord-cadre-28-10-2009.doc)).

Arbeitgeber der föderalen Gesundheitssektoren werden vom LSS in einer Zwischenzeitlichen Anweisung über eine neue Auswahl im Rahmen des Projekts „Ausbildung 600 – öffentlicher Sektor“ informiert.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer nicht ablehnen, der sich bei einer neuen Auswahl als Bewerber aufstellt. Wenn ein Arbeitgeber der Ansicht ist, dass zu viele Arbeitnehmer seines Unternehmens ihre Bewerbung zurückziehen und dass eine positive Antwort auf ihre Bewerbung organisatorische Probleme für sein Unternehmen verursacht, kann er diese zur Stellungnahme dem Lenkungsausschuss, der für seine Einstellung befugt ist, vorlegen. Die Empfehlung des Ausschusses muss innerhalb von 5 Tagen an den Verwaltungsausschuss des Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors weitergeleitet werden, der anschließend einen begründeten Beschluss fasst.

Während der Dauer der Ausbildung trägt der Arbeitgeber die Lohnkosten des Arbeitnehmers, der ausgewählt wurde und die Ausbildung besucht; er kann aber eine Ersatzkraft einstellen. Der „Maribel sozial“ Fonds finanziert die Beschäftigung der Ersatzkraft bis zu einer Höhe von 40.000,00 EUR pro in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer, die die Ausbildung ab dem 01. September 2020 begonnen hat. Für Arbeitnehmer die bereits vor September 2020 ihre Arbeit im Projekt 600 aufgenommen haben, bleibt es unverändert bei einer Beteiligung von 35.065,96 EUR.

Im Abschnitt „Bürger“ der Portalseite der sozialen Sicherheit (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600>) findet der Arbeitnehmer, der einem Ausbildungsprojekt folgt, alle Informationen über die Zulassungsbedingungen zum Projekt 600, den Verlauf der Auswahl und das zu befolgende Verfahren, die FAQ und die Kontaktdaten der Mitarbeiter des Dienstes „Maribel Sozial“ des Regierungssektors des LSS.

Zusätzliche Informationen Dmfa - Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger

Im Feld 00794 „Maßnahmen Gemeinnützigkeit“ des Blocks 90313 „Beschäftigung Erläuterungen“ (/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/dispositions_nonprofitsector.html) der Dmfa wird

- der Arbeitnehmer, der die Ausbildung zum Krankenpfleger absolviert, mit **dem Code 3, 4 oder 5 angegeben**;
- der vertragliche Arbeitnehmer, eingestellt als Vertretung für einen Arbeitnehmer, der eine Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsprojekts für Krankenpfleger besucht, mit **dem Code 6** angegeben;

Andere Aufträge

Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors ist mit der Durchführung bestimmter Maßnahmen der Sozialabkommen für die föderalen Gesundheitssektoren beauftragt. Es betrifft u. a. die Finanzierung und Kontrolle der zusätzlichen Beschäftigung:

- der Personalmitglieder, die die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes NICHT genießen können (Verwaltungspersonal, Wartungspersonal, ...);
- der statutarischen Personalmitglieder im öffentlichen Sektor.

Diese Aufträge stehen nicht in Zusammenhang mit der Zuweisung und der Finanzierung der zusätzlichen Beschäftigung im Rahmen von „Maribel Sozial“.

Die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes

Die Befreiung von Arbeitsleistungen im Rahmen des Laufbahnendes ist anwendbar auf die Personalmitglieder der folgenden Arbeitgeber der öffentlichen Gesundheitssektoren:

- die öffentlichen Krankenhäuser;
- Anstalten für Rehabilitation und Umschulung;
- medizinisch-pädiatrische Zentren für Kinder mit einer chronischen Erkrankung,
- Erholungs- und Pflegeheime, psychiatrische Pflegeheime und Tagespflegestätten,
- Seniorenheime,
- Zentren für die Kurzzeitbetreuung,
- Einrichtungen mit gemeinsamem Wohnsitz oder Aufenthaltsort für Betagte,
- Dienste für Heimpflege.

Die vertraglichen oder statutarischen Personalmitglieder dieser Arbeitgeber, die wenigstens ein bestimmtes Alter erreicht haben und die ihre Arbeitsleistungen verringern, können die Befreiung von Arbeitsleistungen im Rahmen des Laufbahnendes nutzen. Der zusätzliche Urlaub wird in Voll- und in Teilzeit Personalmitgliedern zugewiesen, wobei die Zahl der zusätzlichen Urlaubstage der Beschäftigten in Teilzeit verhältnismäßig verringert wird.

Eine finanzielle Entschädigung wird dem Arbeitgeber zugewiesen, der die Befreiung von Arbeitsleistungen durch eine Neueinstellung oder durch eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers in Teilzeit, der seine Arbeitsleistungen verringert, ausgleicht. Die Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellt werden, sowie bezuschusste Vertragsbedienstete der lokalen Verwaltungen kommen hierfür nicht in Betracht.

Der FÖD Volksgesundheit zahlt die finanzielle Entschädigung für die öffentlichen Krankenhäuser und das LIKIV für die anderen Arbeitgeber der öffentlichen Gesundheitssektoren. Sie weisen die Entschädigung ebenfalls nicht allen Personalmitgliedern zu, sondern nur den folgenden Kategorien:

- das Pflegepersonal (einschließlich der Krankenhauspflegeassistenten und der Sozialpfleger) und das Betreuungspersonal,
- Sanitäter der Notdienste,
- Labortechniker,
- Techniker für bildgebende Diagnoseverfahren,
- Techniker für medizinisches Material, insbesondere in den Sterilisationsdiensten
- Mitarbeiter Patiententransport,
- in die Pflgeteams integrierte Betreuungsausbilder,
- logistische Assistenten;
- Sozialarbeiter und psychologische Assistenten, die in Pflgeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind,
- Arbeitnehmer im Sinne der Artikel 54bis und 54ter des Königlichen Erlasses Nr. 78 vom 10. November 1967;
- Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden und Diätspezialisten,
- Psychologen, Heilpädagogen und Pädagogen, die in Pflgeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind.

Weitere Informationen über die finanzielle Entschädigung zugunsten dieser Personalmitglieder finden Sie für die öffentlichen Krankenhäuser auf der Website des FÖD Volksgesundheit (https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/sociale_akkoorden_2005_-_eindeloopbaanmaatregelen.pdf) und für die anderen Arbeitgeber auf der Website des LIKIV (http://www.riziv.fgov.be/nl/professionals/verzorgingsinstellingen/rustoord/Paginas/financiering-personeelskosten-rob-rvt-cdv.aspx#Financiering_van_de_eindeloopbaanmaatregelen).

Die ‚anderen‘ Personalmitglieder, wie das Verwaltungspersonal, das Wartungspersonal, das Küchenpersonal... die bei den vorgenannten Arbeitgebern beschäftigt sind, kommen NICHT für diese finanzielle Entschädigung seitens des FÖD Volksgesundheit oder des LIKIV in Betracht. Der „Maribel Sozial“-Fonds des öffentlichen Sektors ist für die Finanzierung der Ersatz Einstellungen für diese ‚anderen‘ Personalmitglieder, die wenigstens 52 Jahre alt sind, zuständig. Die Gewährung der zusätzlichen Urlaubstage wird wie folgt festgelegt:

- 52 Jahre: 5 Tage;
- 53 Jahre: 8 Tage;
- 54 Jahre: 10 Tage;
- 55 Jahre: 13 Tage;
- 56 Jahre: 15 Tage;
- 57 Jahre: 18 Tage;
- 58 Jahre: 20 Tage.

Das am 01. Januar des Jahres, in dem der zusätzliche Urlaub vorgesehen ist, erreichte Alter bestimmt die Zahl der zusätzlichen Urlaubstage für das betreffende Jahr.

Eine Bedingung für den Erhalt der Finanzierung aus dem Fonds ist, dass der Arbeitgeber das Sozialabkommen über die öffentlichen Gesundheitssektoren anwendet.

Der Betrag der finanziellen Entschädigung ist fixiert auf maximal 36.430,84 EUR pro Jahr und FTE, aber beschränkt auf die realen Lohnkosten.

Der Arbeitgeber, dem der Fonds „Maribel Sozial“ die finanziellen Mittel zur Verfügung stellt, muss die Mittel anwenden, um die Arbeitnehmer, die den Vorteil des zusätzlichen Urlaubs genießen, mittels Anwerbung zusätzlicher Arbeitnehmer oder die Erhöhung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die bereits im Dienst sind, (teilweise) zu ersetzen.

Statutarisierung in den öffentlichen Krankenhäusern

Der Verwaltungsausschuss des Fonds weist den öffentlichen Krankenhäusern, die ein lokales Protokoll abgeschlossen haben, auf der Grundlage der DmfA-Daten ein Bezugsrecht auf das bereitgestellte Budget zu. Der Verwaltungsausschuss kontrolliert die

Verwendung der Mittel durch das Krankenhaus und kann die Mittel zurückfordern, wenn der Verpflichtung zur Beschäftigung der Zahl der fest ernannten Personalmitglieder nicht nachgekommen wird.

Das öffentliche Krankenhaus, das die Maßnahme in Anspruch nehmen möchte, muss ein lokales Protokoll aushandeln, das zumindest die Beibehaltung der Zahl der fest ernannten Personalmitglieder im Vergleich zu einem Referenzzeitraum gewährleistet.

Der Verwaltungsausschuss des Fonds gewährt den öffentlichen Krankenhäusern, die ein lokales Protokoll abgeschlossen haben, auf der Grundlage der DmfA-Daten ein Bezugsrecht für das bereitgestellte Budget. Der Verwaltungsausschuss überwacht die Verwendung der Mittel durch das Krankenhaus und kann die Mittel zurückfordern, wenn die Verpflichtung zur Einstellung einer bestimmten Anzahl von fest ernannten Mitarbeitern nicht erfüllt wurde.

Zusätzliche Informationen DmfA - Laufbahndemaßnahmen öffentliche Gesundheitssektoren

Der Arbeitgeber, der die Finanzierung eines oder mehr zusätzlichen Arbeitsplätze durch den Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors in Anspruch nehmen möchte, muss jährlich ein Antwortformular ausfüllen und an das LSS zu übermitteln. Jedes Jahr wird dieses Formular mit einer zwischenzeitlichen Anweisung auf der Portalseite der sozialen Sicherheit veröffentlicht und zu einem bestimmten Datum muss der Arbeitgeber das ausgefüllte Formular einreichen. Sowohl der Arbeitgeber, der die Maßnahme ein erstes Mal anwendet, als auch der Arbeitgeber, der die Maßnahme bereits anwendet und während des Jahres die Finanzierung weiter in Anspruch nehmen möchte, müssen das Formular an das LSS übermitteln.

Das Antwortformular muss von den drei repräsentativen Gewerkschaften unterzeichnet werden. Ist eine Gewerkschaft in der Verwaltung nicht vertreten, muss sich der Arbeitgeber an die provinziale oder nationale Ebene wenden, um das erforderliche Visum zu erhalten.

In der DmfAPPL DmfA wird der Arbeitnehmer, der als Ersatz eines Arbeitnehmers eingestellt wird, der die Zuweisung des zusätzlichen Urlaubs ab 52 Jahren in Anspruch nimmt, mit dem **Code 11** des Feldes 00794 „Maßnahmen Gemeinnützigkeit“ im Block 90313 „Beschäftigung Erläuterungen“ angegeben.