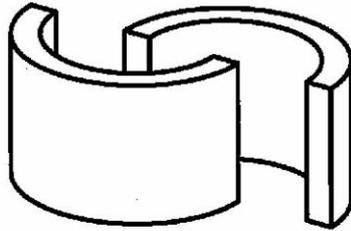


# AMT FÜR DIE SONDERRGELUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNG



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN ASRSV

A S R S V Quartal:2017/2

## Inhalt

- Der Fonds „Maribel Sozial“ des öffentlichen Sektors
  - Allgemeines
  - Betroffene Arbeitgeber
  - Betroffene Arbeitnehmer und Betrag der „Maribel Sozial“-Pauschale
  - Betrag der finanziellen Beteiligung
  - Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze
  - Modalitäten
  - Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger „Ausbildung 600“
  - Kumulierungen von Zielgruppenermäßigungen
  - Die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes im Gesundheitssektor
    - Einleitung
    - Anwendungsbereich
    - Vorteile zugunsten des Personalmitglieds
    - Ausgleich für die Befreiung von Arbeitsleistungen
    - Personalmitglieder im Gesundheitssektor ohne Anspruch auf Vorteile

---

---

# **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, die so genannte „Maribel Sozial“, die zum Ziel hat, den zum nichtkommerziellen Sektor gehörenden Arbeitgebern finanzielle Mittel zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen bereitzustellen.

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

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

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

## Betroffene Arbeitgeber

---

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

<b>NACE-Codes</b>	<b>Beschreibung</b>
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

# Betroffene Arbeitnehmer und Betrag der „Maribel Sozial“-Pauschale

---

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

- Bezug eines Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit unterworfenen Lohnes;
- eine Beschäftigung im Sektor Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur und Angabe in der Sozialversicherungsmeldung unter einem der vorgenannten NACE-Codes; Hinweis:  
**Bemerkung:** alle Personalmitglieder der ÖSHZ können unter einen NACE-Code „Maribel Sozial“ fallen.
- Beschäftigung mindestens auf halber Stelle (das heißt Einstellung mit einem Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbzeitstelle oder Ernennung für mindestens eine Halbzeitstelle, oder in dem Quartal mindestens 50% der Anzahl der Arbeitsstunden leisten, die ein Vollzeit Arbeitnehmer vollbringt);
- mindestens 33 % einer Vollzeitbeschäftigung finden in einer beschützten Werkstätte statt.

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

Jedoch wird die „Maribel Sozial“-Ermäßigung für einen bezuschussten Vertragsarbeitnehmer auf 5,67% (oder 6,07 %) des Bruttolohns begrenzt, wenn die geschuldeten Arbeitgeberbeiträge weniger als 442,83 Euro pro Arbeitnehmer und Quartal betragen.

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

## 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 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.

Gemäß dem Rahmenabkommen vom 16.12.2003 ist der Betrag der finanziellen Beteiligung für Verwaltungen mit Ausnahme der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime, auf maximal

30.306,52 EUR pro Jahr (= 7.576,63 EUR pro Quartal) für einen vertraglich angestellten Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis und auf maximal 35.065,96 EUR (= 8.766,49 EUR pro Quartal) für einen statutarischen Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis festgelegt.

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

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

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

## **2. Auf Ebene des Arbeitgebers**

---

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

# **Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze**

---

## **1. Antrag auf finanzielle Beteiligung**

---

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

Der Arbeitgeber, der eine finanzielle Beteiligung im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme beanspruchen will, muss nach dem in den administrativen Anweisungen beschriebenen Verfahren vorgehen und mit einem Antragsformular, das auf der Portalseite der sozialen Sicherheit veröffentlicht wird, einen Antrag einreichen.

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

Als repräsentativ für einen sektoriellen oder besonderen Ausschuss gilt jede Organisation, die in dem Ausschuss der föderalen, Gemeinschafts- oder regionalen 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 Frist von 6 Monaten verringert sich um 3 Monate, wenn durch eine Erhöhung des Betrags der Beitragsermäßigung den Arbeitgebern zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.

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

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

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

Der Betrag der Lohnkosten ist an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gekoppelt. Der indexierte Lohnkostenbetrag für das Jahr 2017 beläuft sich auf 82.354,17 EUR.

Wenn die jährlichen Lohnkosten des eingestellten Arbeitnehmers mehr als 82.354,17 EUR betragen, fordert der Maribel Sozial Fonds den Zuschuss zurück, der für die Finanzierung der Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers angewandt wurde.

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

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

1. Die Verwaltung muss anlässlich der Beantragung einer finanziellen Beteiligung des Fonds die Kofinanzierung dem LSSPLV melden und überdies zu verstehen geben, dass die Lohnkosten des Arbeitnehmers bei einer Vollzeitbeschäftigung zu keinem Zeitpunkt seiner Laufbahn 82.354,17 EUR überschreiten.
2. Die Verwaltung muss, sobald dies möglich ist, den Namen, Vornamen und die Nationalregisternummer des Arbeitnehmers, für den die Zulassung zur Kofinanzierung beantragt wird, dem LSS mitteilen.

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

## **3. Einstellung von Arbeitnehmern**

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

Die Aufgaben des eingestellten Arbeitnehmers bestehen darin:

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

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

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

## **4. Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze**

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

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

Auf Quartalsbasis wird das Arbeitsvolumen mit folgender Formel berechnet:

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

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

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

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

Beispiel 1:

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

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

Beispiel 2:

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

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

## **5. Vorausgehender Antrag auf Abweichung von der Beschäftigungsverpflichtung**

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

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

---

---

## **6. Rechtfertigung der nicht erfüllten Beschäftigungsverpflichtung**

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

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

## **Modalitäten**

---

---

### **1. Zahlung der finanziellen Beteiligung**

---

---

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

Monats nach dem Monat, in dem die Meldung eingereicht wurde.

## **2. Rücknahme oder Änderung**

---

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

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

## **3. Rückforderungen**

---

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

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

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

Innerhalb des Rückforderungsfonds werden unter verschiedenen Rubriken gebucht:

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

## **4. Gewerkschaftsinformationen**

---

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

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

## **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 Graduiertes 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 (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600>).

Für diese Ausbildung muss der Arbeitnehmer folgende Zulassungskriterien erfüllen:

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

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

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

## Kumulierungen von Zielgruppenermäßigungen

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

Ebenso wenig kann die „Maribel Sozial“-Ermäßigung kumuliert werden mit einer

## Zielgruppenermäßigung für

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

Für bezuschusstes Vertragspersonal in den lokalen Verwaltungen kann der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung zwar mit der Zielgruppenermäßigung kumuliert werden, doch der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung wird dann auf den [am 31.12.2013 geschuldeten](#) Lohnermäßigungsbeitrag begrenzt.

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

# Die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes im Gesundheitssektor

---

## Einleitung

---

Das LSS ist mit der Durchführung bestimmter Maßnahmen der Sozialabkommen für die föderalen Gesundheitssektoren beauftragt, die in den Zuständigkeitsbereich des Verwaltungsausschusses des Maribel Sozial Fonds fallen. Es betrifft:

- die Finanzierung und Kontrolle der zusätzlichen Beschäftigung im Rahmen des Systems zur Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes;
- die Kontrolle der zusätzlichen Beschäftigung im Rahmen des Sozialabkommens von 2011;
- die finanziellen Beteiligung für Krankenhäuser im Rahmen der Maßnahme zur Statutisierung.

Die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes wird nachfolgend näher erläutert.

## Anwendungsbereich

---

Die Maßnahmen zur Befreiung von Arbeitsleistungen und zum Laufbahnende gelten für Personalmitglieder folgender Arbeitgeber:

- die (lokalen) 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.

Wenn die o. a. Vorteile gewährt werden, haben die o. a. Arbeitgeber Anspruch auf eine finanzielle Beteiligung, die vom FÖD Volksgesundheit für die lokalen öffentlichen Krankenhäuser und vom LIKIV für die anderen Arbeitgeber berechnet und bezahlt wird. Für die Sozialversicherungsmeldung hat dies keine praktischen Auswirkungen.

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

- 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 Pflegeteams integrierte Betreuungsausbilder,
- logistische Assistenten,
- Sozialarbeiter und psychologische Assistenten, die in Pflegeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind,
- Arbeitnehmer im Sinne der Artikel 54bis und 54ter des Königlichen Erlasses Nr. 78 vom 10.11.1967;
- Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden und Diätspezialisten,
- Psychologen, Heilpädagogen und Pädagogen, die in Pflegeteams beschäftigt oder in das Therapieprogramm integriert sind.

Die Beschreibung der Qualifikationen bezieht sich auf die tatsächlich erfüllte Funktion gemäß den Bestimmungen des Vertrages.

Die oben genannten Personalmitglieder müssen Lohnempfänger (definitiv ernannt oder mit Arbeitsvertrag) und entweder auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis beschäftigt sein. Diese letzte Kategorie kommt natürlich nur anteilig für die Anwendung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes in Betracht.

## Vorteile zugunsten des Personalmitglieds

Die vollzeitlichen Personalmitglieder haben Anspruch auf Befreiung von Arbeitsleistungen:

- Personalmitglieder, die 45 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 96 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr (2 Stunden pro Woche).
- Personalmitglieder, die 50 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 192 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr (4 Stunden pro Woche).
- Personalmitglieder, die 55 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf 288 bezahlte Stunden Leistungsbefreiung pro Jahr (6 Stunden pro Woche).

Nur Krankenpfleger haben das Recht, zwischen der Befreiung von Arbeitsleistungen und einer Prämie zu wählen.

- Personalmitglieder, die 45 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf eine Prämie in Höhe von 5,26%, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.
- Personalmitglieder, die 50 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf eine Prämie in

Höhe von 10,52 %, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.

- Personalmitglieder, die 55 Jahre alt geworden sind, haben Anspruch auf eine Prämie in Höhe von 15,78 %, berechnet auf der Grundlage ihres Vollzeitlohns.

Die Option Befreiung von Arbeitsleistungen ist stets endgültig. Die Aufrechterhaltung von Leistungen, die an eine Prämie gekoppelt ist, kann dagegen jederzeit in eine Befreiung von Arbeitsleistungen umgewandelt werden.

Personalmitglieder oder damit gleichgesetzte Personen, die sich vor dem 01.01.2006 für eine Prämie entschieden haben, behalten den Anspruch auf die Prämie.

Die teilzeitlichen Personalmitglieder haben Anspruch auf eine Anzahl von Stunden der Befreiung von Arbeitsleistungen oder gegebenenfalls auf eine gleichwertige Prämie, die der anteiligen Anwendung der Befreiung von Arbeitsleistungen oder der Prämie entspricht.

Einem teilzeitlichen Personalmitglied muss der Arbeitgeber – drei Monate vor dem Eintritt in die Laufbahnenderegung – vorschlagen, die Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur Anzahl der Stunden der Befreiung von Leistungen zu erhöhen, die für die Altersgruppe, zu der er gehört, vorgesehen ist. Stimmt der Arbeitnehmer zu, wird sein Arbeitsvertrag geändert und er erhält höhere Ansprüche im Rahmen der Laufbahnenderegung. Lehnt der Arbeitnehmer den Vorschlag ab, wird die Wochenarbeitszeit seiner Arbeitsleistungen, die für die Altersgruppe, zu der er gehört, vorgesehen sind, im Verhältnis zu seiner Wochenarbeitszeit gemessen an einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer verringert.

## Ausgleich für die Befreiung von Arbeitsleistungen

Die Befreiung von Arbeitsleistungen muss durch eine Neueinstellung oder durch eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit eines anderen Arbeitnehmers ausgeglichen werden. Jedoch kommen Arbeitnehmer, die im Rahmen der „Maribel Sozial“-Maßnahme eingestellt werden, sowie bezuschusstes Vertragspersonal der lokalen Verwaltungen hierfür nicht in Betracht.

## Personalmitglieder im Gesundheitssektor ohne Anspruch auf Vorteile

Mindestens 52 Jahre alten Personalmitgliedern der Gesundheitssektoren, die die Regelung der Befreiung von Arbeitsleistungen und des Laufbahnendes nicht beanspruchen können, wird eine Reihe zusätzlicher Urlaubstage gewährt. Dies betrifft das Verwaltungspersonal, Wartungspersonal, Küchenpersonal usw. der zum Geltungsbereich gehörenden Arbeitgeber, die das Sozialabkommen über die föderalen Gesundheitssektoren anwenden.

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 berücksichtigte Alter wird am 1. Januar des Jahres erreicht, in dem die zusätzlichen Urlaubstage

vorgesehen sind.

Der „Maribel Sozial“-Fonds des öffentlichen Sektors ist für die Finanzierung der Ersatzeinstellungen zuständig.

Der Arbeitgeber, der die Maßnahme des Zusatzurlaubs anwendet und für die Finanzierung eines (von) zusätzlichen Arbeitsplatzes (Arbeitsplätzen) in Betracht kommen möchte, muss ein Antwortformular ausfüllen und dem LSS übermitteln. Das Formular wird jedes Jahr auf der Portalseite der sozialen Sicherheit bereitgestellt.