

>LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT DER
PROVINZIALEN UND LOKALEN VERWALTUNGEN



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSSPLV

LSSPLV
Quartal:2012-03

6.

**Beschäftigungsmassnahmen
und Beitragsermässigungen**

Inhalt

6.1. Ermäßigungen der persönlichen Beiträge zur sozialen Sicherheit.....	6
6.1.1. Arbeitsbonus.....	7
6.1.1.1. Anwendungsbereich.....	8
6.1.1.2. Berechnung der Ermäßigung.....	9
6.1.2. Umstrukturierung.....	11
6.1.2.1. Anwendungsbereich.....	12
6.1.2.2. Berechnung der Ermäßigung.....	13
6.1.2.3. Formalitäten.....	14
6.2. Zielgruppenermässigungen.....	15
6.2.1. Merkmale und Berechnungsweise.....	16
6.2.1.1. Merkmale der Zielgruppenermässigung.....	17
6.2.1.2. Berechnung der Pauschalermässigung.....	18
6.2.1.3. Gewährung der Zielgruppenermässigung.....	20
6.2.1.4. Kumulation von Ermäßigungen von Arbeitgeberbeiträgen.....	21
6.2.1.5. Arten der Zielgruppenermässigung.....	22
6.2.2. Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitssuchende – Activa-Plan.....	23
6.2.2.1. Betroffene Arbeitgeber.....	24
6.2.2.2. Betroffene Arbeitnehmer.....	25
6.2.2.3. Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge und eventuelle Aktivierung des Arbeitslosengeldes.....	27
6.2.2.4. Erweiterung des Aktiva-Plans für spezifische Maßnahmen.....	29
6.2.2.5. Arbeitskarte.....	31
6.2.2.6. Auszahlung einer Arbeitsunterstützung.....	32
6.2.2.7. Übersichtstabelle für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan.....	33
6.2.3. Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramm.....	34
6.2.3.1. Berufsübergangsprogramm in der Flämischen Region.....	35
6.2.3.2. Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt.....	39
6.2.4. Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft (ESW).....	43
6.2.4.1. Anwendungsbereich Arbeitgeber.....	44
6.2.4.2. Anwendungsbereich Arbeitnehmer.....	45
6.2.4.3. Vorteile in Verbindung mit der Einstellung von Langzeitarbeitssuchenden.....	46
6.2.4.4. Zu erledigende Formalitäten und Betrag der Lohnsubvention.....	49
6.2.5. Zielgruppenermässigung für junge Arbeitnehmer – Geringqualifizierte mit einem Erstbeschäftigungsabkommen.....	50
6.2.5.1. Für ein Erstbeschäftigungsabkommen in Betracht kommende Jugendliche.....	51
6.2.5.2. Beschäftigungsverpflichtung des Arbeitgebers.....	52
6.2.5.3. Arten von Erstbeschäftigungsabkommen.....	55
6.2.5.4. Modalitäten: Arbeitskarte.....	56
6.2.5.5. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit.....	57
6.2.5.6. Vor dem 01.01.2004 abgeschlossene Erstbeschäftigungsabkommen.....	59
6.2.6. Zielgruppenermässigung für junge Arbeitnehmer – Minderjährige.....	60
6.2.7. Zielgruppenermässigung zur Umstrukturierung.....	61
6.2.7.1. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit.....	62
6.2.7.2. Erhöhte Vorteile für Ausbilder und Betreuer.....	63
6.2.7.3. Formalitäten.....	64
6.2.8. Zielgruppenermässigung für Mentoren.....	65
6.3. Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit.....	66
6.3.1. Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor.....	67

6.3.1.1. Vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit.....	68
6.3.1.2. Freiwillige Viertagewoche.....	70
6.3.2. Beschäftigung aufgrund von Artikel 60, §7 des ÖSHZ-Gesetzes.....	72
6.3.2.1. Allgemeines.....	73
6.3.2.2. Betroffene Arbeitgeber.....	74
6.3.2.3. Betroffene Arbeitnehmer.....	75
6.3.2.4. Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen.....	76
6.3.2.5. Verwendung der frei gewordenen Mittel.....	77
6.3.2.6. Drittbenutzer.....	78
6.3.2.7. Gewährungsbedingungen.....	79
6.3.2.8. Kontrolle.....	80
6.3.3. Bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen.....	81
6.3.3.1. Betroffene Arbeitgeber.....	82
6.3.3.2. Betroffene Arbeitnehmer.....	83
6.3.3.3. Gewährte Vorteile.....	84
6.3.4. Bezuschusstes Vertragspersonal in öffentlichen Verwaltungen.....	85
6.3.4.1. Betroffene Arbeitgeber.....	86
6.3.4.2. Betroffene Arbeitnehmer.....	87
6.3.4.3. Gewährte Vorteile.....	88
6.3.5. Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko.....	89
6.3.5.1. Allgemeines.....	90
6.3.5.2. Betroffene Arbeitgeber.....	91
6.3.5.3. Betroffene Arbeitnehmer.....	92
6.3.5.4. Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und einer vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko.....	93
6.3.5.5. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge.....	94
6.3.5.6. Fernhaltung einer schwangeren Arbeitnehmerin.....	95
6.4. Beschäftigungsmassnahmen mit Prämienzahlung (Föderalbehörde).....	96
6.4.1. Zwischendepartementaler Haushaltsfonds (FBI).....	97
6.4.1.1. Betroffene Arbeitgeber.....	98
6.4.1.2. Betroffene Arbeitnehmer.....	99
6.4.1.3. Prämienbetrag.....	100
6.4.1.4. Sozialversicherungspflicht.....	101
6.4.2. Sicherheitsvereinbarungen.....	102
6.4.2.1. Allgemeines.....	103
6.4.2.2. Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarungen.....	104
6.4.2.3. Begleitung von alternativen Strafmaßnahmen.....	105
6.4.2.4. Kriminalitätsprävention und Betreuung bei Drogensucht (Drogenaktionsplan).....	106
6.4.2.5. Finanzielle Hilfe auf dem Gebiet der Sicherheit und Vorbeugung gegen Einbruchsdiebstähle.....	107
6.4.3. Maribel Sozial.....	108
6.4.3.1. Allgemeines.....	109
6.4.3.2. Betroffene Arbeitgeber.....	110
6.4.3.3. Betroffene Arbeitnehmer und Betrag der „Maribel Sozial“-Pauschale.....	113
6.4.3.4. Betrag der finanziellen Beteiligung.....	114
6.4.3.5. Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze.....	115
6.4.3.6. Modalitäten.....	117
6.4.3.7. Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime.....	118
6.4.3.8. Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger.....	119
6.4.3.9. Zulässige Kumulierungen.....	120

6.1. Ermäßigungen der persönlichen Beiträge zur sozialen Sicherheit

6.1.1. Arbeitsbonus

Das Gesetz vom 20.12.1999 über die Gewährung eines Arbeitsbonus in Form einer Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen und der zur Ausführung dieses Gesetzes verabschiedete Königliche Erlass vom 17.01.2000 haben ein System der Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge zugunsten der Arbeitnehmer, die einen niedrigen Lohn empfangen, den so genannten Arbeitsbonus, eingeführt.

6.1.1.1. Anwendungsbereich

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

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

Demnach werden berücksichtigt:

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

Nicht berücksichtigt werden:

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

6.1.1.2. Berechnung der Ermäßigung

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

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

1. Bestimmung des Referenzmonatslohns des Arbeitnehmers

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

Wobei:

- S = Referenzmonatsgehalt = der Lohn eines Arbeitnehmers, der während des gesamten betreffenden Kalendermonats Vollzeitleistungen erbringt.
- W = der Bruttolohn, der sich auf den betreffenden Kalendermonat bezieht und dem Arbeitnehmer tatsächlich gezahlt wurde.
- Der Faktor W umfasst alle Entschädigungen, auf die – auf der Grundlage von Artikel 23 des Gesetzes vom 29.06.1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer und Artikel 19 des zur Ausführung dieses Gesetzes verabschiedeten Königlichen Erlasses vom 28.11.1969 – Sozialversicherungsbeiträge (das doppelte Urlaubsgeld fällt nicht unter den Lohnbegriff) geschuldet werden, mit Ausnahme:

- der Entschädigungen, die Arbeitnehmern aufgrund der Kündigung des Arbeitsvertrags gezahlt werden;
- des einfachen Abgangsurlaubsgelds, das vom (früheren) Arbeitgeber gezahlt wird, bei dem der Arbeitnehmer aus dem Dienst scheidet;
- der Jahresendprämien (u. a. der Attraktivitätsprämie für Personalmitglieder öffentlicher Krankenhäuser).

Wenn die Jahresendprämie größer ist als der Faktor S, wird dieser Faktor um den Unterschied zwischen der Jahresendprämie und dem Faktor S für den Monat, in welchem sie gezahlt wird, erhöht.

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

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

2. Bestimmung des Grundbetrags der Ermäßigung

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

Der Grundbetrag (Rp) ist abhängig von der Zone, in welcher sich der Referenzmonatslohn (S) des Arbeitnehmers befindet. Hierzu werden die 3 folgenden Lohngrenzen verwendet: das garantierte monatliche Mindesteinkommen (S0), das durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen, erhöht um 251,03 EUR (S1) und 1.807,81 EUR (S2). Die Lohngrenzen sind an den Schwellenindex 103,14 (Basis 100 = 1996) gekoppelt und betragen derzeit 1.472,40 EUR (S0), 1.797,13 EUR (S1) bzw. 2.338,58 EUR (S2).

- Beträgt der Referenzmonatslohn nicht mehr als 1.472,40 EUR, dann entspricht der Grundbetrag der Ermäßigung dem maximalen Ermäßigungsbeitrag von 175 EUR.
- Beträgt der Referenzmonatslohn mehr als 1.472,40 EUR, aber nicht mehr als 1.797,13 EUR, dann wird der Grundbetrag der Ermäßigung gemäß folgender Formel berechnet:

$$R(p) = 175 - \{ a1 \times (S - S0) \}, \text{ wobei}$$

$$a1 = a2 + [32 / (S1 - S0)] \text{ und}$$

$$a2 = 143 / (S2 - S0).$$

Die pauschale Ermäßigung wird immer kleiner, je mehr sich der Referenzmonatslohn 1.797,13 EUR nähert.

- Beträgt der Referenzmonatslohn mehr als 1.797,13 EUR, aber nicht mehr als 2.338,58 EUR, dann wird der Grundbetrag der Ermäßigung gemäß folgender Formel berechnet:

$$R(p) = 143 - \{ a2 \times (S - S0) \} \text{ wobei}$$

$$a2 = 143 / (S2 - S0).$$

Die pauschale Ermäßigung wird immer kleiner, je mehr sich der Referenzmonatslohn 2.338,58 EUR nähert.

- Beträgt der Referenzmonatslohn mehr als 2.338,58 EUR, dann entspricht der Grundbetrag der Ermäßigung gleich null und der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen Arbeitsbonus.

R(p) wird auf die nächste Einheit auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird.

Die u. a. Tabelle gibt die Beträge wieder, die unter Berücksichtigung der Anpassung der Lohngrenzen an die Entwicklung des Index der Verbraucherpreise ab 01.03.2012 anwendbar sind:

Referenzmonatslohn (S) in EUR	Grundbetrag der Ermäßigung (Rp) in EUR
<= 1.472,40	175
> 1.472,40 und <= 1.797,13	= 175 - [{"143 / (2.338,58 - 1.472,40) + 32 / (1.797,13 - 1.472,40)} x (S - 1.472,40)] = 175 - [0,2636 x (S - 1.472,40)]
> 1.797,13 und <= 2.338,58	= 143 - {143 / (2.338,58 - 1.472,40) x (S - 1.472,40)} = 143 - {0,1651 x (S - 1.472,40)}
> 2.338,58	0

3. Berechnung des Ermäßigungsbetrags der persönlichen Beiträge

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

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

- H = die Anzahl der vom Arbeitnehmer im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.
- U = die Anzahl der von einem Vollzeitmitarbeiter im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden.
- Der Leistungsbruch (U/H) wird auf die zweite Stelle nach dem Komma auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird und stets eine Zahl zwischen 0 und 1 sein muss. Dieser Bruch gibt für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Leistungen als Ergebnis 1 und für einen Vollzeitmitarbeiter mit unvollständigen Leistungen und für einen Teilzeitarbeiter eine Zahl zwischen 0 und 1.
- P = der Betrag der Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge, auf die der Arbeitnehmer während des betreffenden Kalendermonats Anspruch hat. Dieser Betrag wird auf die nächste Einheit auf-/abgerundet, wobei 0,005 aufgerundet wird. Die Summe der Ermäßigung darf 2012 den Betrag von 2.100 EUR (12 X 175 EUR) pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer nicht überschreiten.
- Die Ermäßigung darf ebenso wenig den Betrag der geschuldeten persönlichen Sozialversicherungsbeiträge des betreffenden Monats überschreiten.
- Nur wenn die Ermäßigung aufgrund des Abzugs des einfachen Urlaubsgelds, das vom früheren Arbeitgeber vorzeitig ausgezahlt wurde, nicht in vollem Umfang angewandt werden kann, darf der Betrag der Überschreitung von den geschuldeten persönlichen Beiträgen des folgenden Monats abgezogen werden. Diese Übertragung auf den folgenden Monat ist jedoch nur möglich, soweit sie sich im gleichen Quartal befindet.
- Diese Ermäßigung wird vom Arbeitgeber bei der Lohnzahlung berechnet. Wird der Lohn nicht monatlich, sondern mit einer anderen als einer monatlichen Periodizität gezahlt, berechnet der Arbeitgeber die Ermäßigung bei der letzten Zahlung, die sich auf diesen Monat bezieht. Für Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitsverträgen innerhalb der Zeitspanne eines Kalendermonats wird der Vorteil der gewährten Ermäßigung am Ende jedes Vertrags oder bei jeder Zahlung, die sich auf diese Arbeitsverträge bezieht, festgelegt.

6.1.2. Umstrukturierung

Eine Ermäßigung der persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung wird Arbeitnehmern gewährt,

- die von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung oder im Rahmen eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Unternehmensschließung entlassen wurden und
- anschließend bei einem anderen Arbeitgeber ihren Dienst wieder antreten.
Als neuer Arbeitgeber gilt jeder andere Arbeitgeber des betreffenden Unternehmens in Umstrukturierung.

Da auch die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen für Arbeitnehmer, die zuvor von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden, als neue Arbeitgeber auftreten können, findet das Ermäßigungssystem für die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer auch auf den Sektor der provinziellen und lokalen Verwaltungen Anwendung.

6.1.2.1. Anwendungsbereich

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

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

Demnach werden berücksichtigt:

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

Nicht berücksichtigt werden:

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

6.1.2.2. Berechnung der Ermäßigung

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

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

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

- 4.080 EUR für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist,
- 1.956,90 EUR für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung weniger als 30 Jahre alt ist.

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

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

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

6.1.2.3. Formalitäten

Das LfA stellt jedem im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer unverzüglich eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ aus. Die Karte gilt ab dem Datum der Ankündigung der kollektiven Entlassung bis einschließlich zwölf Monate nach dem Datum der Eintragung bei der Beschäftigungszelle, je nachdem, ob der Arbeitnehmer im Rahmen einer Umstrukturierung oder infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurde.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkurses, einer Liquidation oder einer Betriebseinstellung entlassen wurde, erhält nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Karte gilt bei jedem neuen Arbeitgeber. Während der Gültigkeitsdauer kann der Arbeitnehmer stets eine Kopie von dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ erhalten.

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

6.2. Zielgruppenermässigungen

6.2.1. Merkmale und Berechnungsweise

6.2.1.1. Merkmale der Zielgruppenermäßigung

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

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

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

6.2.1.2. Berechnung der Pauschalermäßigung

Im Rahmen der Zielgruppenermäßigungen wird dem Arbeitgeber für den Betrag der Sozialversicherungsbeiträge, der vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten wird, während des Quartals der Einstellung und einer Reihe darauf folgender Quartale eine Pauschalermäßigung gewährt.

1. Grundbetrag G

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

Die Zielgruppenermäßigung wird pro Beschäftigungszeile gewährt und berechnet. Der pauschale Ermäßigungsbetrag wird auf 1.000 EUR oder 400 EUR pro Quartal für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Quartalsleistungen festgelegt und wird im Falle von Teilzeitleistungen den Leistungen der Beschäftigungszeile entsprechend angepasst.

Der Betrag der in einem Quartal (= Pg) endgültig gewährten Zielgruppenermäßigung wird folgendermaßen ermittelt:

Der Grundbetrag, den der Arbeitgeber in einem bestimmten Quartal für eine Beschäftigung eines Arbeitnehmers erhalten kann, wird mit dem Leistungsbruch der Beschäftigung (= μ) und mit dem festen Multiplikator (= 1/ss) multipliziert.

2. Leistungsbruchzahl μ

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

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

wobei

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

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

3. Fester Multiplikator 1/ss

Der feste Multiplikationsfaktor 1/ss ermöglicht es, in Abhängigkeit der geleisteten Arbeitsstunden von einer strikten anteilmäßigen Ermäßigung der Beiträge abzuweichen. Der Wert von 1/ss ist abhängig von der Gesamtbeschäftigung des Arbeitnehmers bei ein und demselben Arbeitgeber während eines Quartals (= $\mu(\text{glob})$). $\mu(\text{glob})$ ist gleich die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse (= μ) des Arbeitnehmers bei ein und demselben Arbeitgeber.

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

- wenn $\mu(\text{glob})$ größer oder gleich 0,275 und kleiner oder gleich 0,80 ist, dann ist 1/ss gleich 1,25;
- wenn $\mu(\text{glob}) > 0,80$ ist, dann ist 1/ss gleich $1/\mu(\text{glob})$;
- wenn $\mu(\text{glob})$ kleiner als 0,275 ist, dann ist der feste Multiplikator 1/ss gleich 0. In diesem Fall wird keine Ermäßigung gewährt.

1/ss wird nie gerundet.

Ein Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung setzt daher voraus, dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers über ein Quartal mindestens 27,5 % der vollständigen Leistungen betragen. Diese Erfordernis gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag eingestellt wurden, der mindestens eine Halbzzeitstelle vorsieht.

4. Gewährte ZielgruppenermäÙigung (= Pg)

Der Betrag der einem Arbeitnehmer in einem Quartal gewährten ZielgruppenermäÙigung entspricht:

$$Pg = G \times \mu \times 1/ss$$

Pg wird auf den Eurocent auf-/abgerundet, wobei 0,005 EUR auf 0,01 EUR aufgerundet wird. Pg darf nie größer als G sein.

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

6.2.1.3. Gewährung der Zielgruppenermässigung

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

- die Regelung der Alters- und Hinterbliebenenpensionen für Arbeitnehmer;
- die Arbeitslosenregelung;
- die Sektoren Gesundheitspflege und Entschädigungen der Kranken- und Invalidenversicherung;
- die Regelung der Familienbeihilfen;
- die Berufskrankheitsregelung;
- die Arbeitsunfallregelung des Privatsektors;
- den Lohnmässigungsbeitrag in Bezug auf oben genannte Grundbeiträge.

Die Ermässigung wird jedoch nicht angewandt auf:

- den Arbeitslosenbeitrag von 1,60 %, der von Verwaltungen, die mindestens 10 Arbeitnehmer mit der Urlaubsregelung des Privatsektors beschäftigen, geschuldet wird, und den Anteil des Lohnmässigungsbeitrags (= 0,09 %), der sich darauf bezieht,
- den Arbeitgeberbeitrag von 0,05% zur Finanzierung von Initiativen in Bezug auf die Kinderbetreuung,
- den Arbeitgeberbeitrag von 0,01% zur Finanzierung des Asbestfonds.

6.2.1.4. Kumulation von Ermäßigungen von Arbeitgeberbeiträgen

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

Die Zielgruppenermäßigung ist nicht kumulierbar mit anderen Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge (u. a. Beitragsermäßigungen bezüglich des bezuschussten Vertragspersonals, das im Rahmen der freiwilligen Viertageweche einen Ersetzungsvertrag erfüllt). Dieses Kumulationsverbot gilt nicht je Arbeitnehmer, sondern je Beschäftigung. Beispiel: Für einen Arbeitnehmer, der halbezeitlich als bezuschusster Vertragsarbeitnehmer und halbezeitlich mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt ist, kann für den Halbezeit-Erstbeschäftigungsvertrag eine Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer gewährt werden.

Die einzige Ausnahme vom Kumulationsverbot ist die „Maribel Sozial“-Ermäßigung, die mit einer Zielgruppenermäßigung kombiniert werden kann.

Die Zielgruppenermäßigung ist kumulierbar mit einer Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge.

6.2.1.5. Arten der ZielgruppenermäÙigung

Die provinziellen und lokalen Verwaltungen können zurzeit vier Arten der ZielgruppenermäÙigung in Anspruch nehmen:

- die ZielgruppenermäÙigung für Langzeitarbeitssuchende, die für Arbeitnehmer gewährt wird, die im Rahmen der Berufsübergangsprogramme, des Aktiva-Plans und der Eingliederungssozialwirtschaft (ESW) eingestellt wurden.
- die ZielgruppenermäÙigung für junge Arbeitnehmer, die für gering qualifizierte Jugendliche gewährt wird, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden, und für Jugendliche, die während einer Periode bis 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden, eingestellt wurden;
- die ZielgruppenermäÙigung für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung eines Privatunternehmens entlassen wurden;
- die ZielgruppenermäÙigung für Mentoren.

Die vertraglichen Arbeitnehmer kommen für die vier Arten der ZielgruppenermäÙigung in Betracht, die von den angeschlossenen Verwaltungen des LSSPLV beansprucht werden können.

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

6.2.2. Zielgruppenermächtigung für Langzeitarbeitssuchende – Activa-Plan

Die Zielgruppenermächtigung für Langzeitarbeitssuchende betrifft Arbeitnehmer, die im Rahmen des Activa-Plans zur Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitssuchenden eingestellt wurden, der in den Königlichen Erlassen vom 19.12.2001 (Langzeitarbeitssuchende), vom 11.07.2002 (Berechtigte im System der sozialen Eingliederung) und vom 14.11.2002 (Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe) geregelt wird.

6.2.2.1. Betroffene Arbeitgeber

Folgende Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser ZielgruppenermäÙigung:

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

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

6.2.2.2. Betroffene Arbeitnehmer

1. Eingestellte Arbeitssuchende

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

Um für den Aktiva-Plan in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer am Tag seines Dienstantritts als nicht arbeitender Arbeitssuchender eingetragen sein und nachweisen können, dass er an einer Mindestzahl von Tagen als solcher während einer bestimmten Periode eingetragen war, die sich je nach Lebensalter unterscheidet. Auf Grundlage dieser Parameter stellt das LfA eine Arbeitskarte mit dem entsprechenden Code aus.

Mit einem Arbeitssuchenden gleichgesetzt werden:

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

Einer Periode als Arbeitssuchender gleichgesetzte Perioden

Einer Periode als Arbeitssuchender werden gleichgesetzt:

1. die Perioden während einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender oder während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit, die zur Zahlung einer Entschädigung der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit und Invalidität oder der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
2. die Haftperioden während einer Periode der Eintragung als Arbeitssuchender oder einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
3. die Perioden der Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;
4. die Perioden der Beschäftigung im Rahmen einer Eingliederungszeitarbeiter;
5. die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren;
6. die Perioden des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
7. die Perioden der dualen Ausbildung im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 495 vom 31.12.1986 zur Einführung eines Systems zur Verbindung von Arbeit und Ausbildung für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren und zur zeitweiligen Herabsetzung der für diese Jugendlichen geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit;
8. die Periode einer Ausbildung oder Beschäftigung in den Projekten der Partnerschaftsabkommen in der Region Brüssel-Hauptstadt, sofern der Arbeitnehmer keinen Abschluss einer höheren Sekundarausbildung besitzt;
9. die Perioden der Beschäftigung als schwer zu vermittelnder Arbeitssuchender in der Sozialeingliederungswirtschaft, es sei denn, während dieser Beschäftigung wurden die Vorteile des Aktiva-Plans bereits gewährt,
10. die Perioden entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
11. die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;
12. die Perioden der Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle);
13. die Perioden der Berechtigung auf Soziale Eingliederung in Anwendung des Gesetzes vom 26.05.02 über das Recht auf soziale Eingliederung und die Perioden der Gewährung einer finanziellen Sozialhilfe an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die im Fremdenregister eingetragen sind und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit keinen Anspruch auf das Recht auf soziale Eingliederung geltend machen können;
14. die durch eine „WinWin“-Beschäftigung abgedeckten Perioden, falls innerhalb der Periode von drei Monaten nach Beendigung dieser Beschäftigung eine Arbeitskarte beantragt wurde.

2. Beibehaltene Arbeitnehmer

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

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

3. Ausnahmen

Für eine Aktivierung des Arbeitslosengeldes und eine ZielgruppenermäÙigung für Langzeitarbeitssuchende kommen NICHT in Betracht:

- Arbeitnehmer mit einem statutarischen Stand (definitiv ernannte Personalmitglieder und Personalmitglieder auf Probe im Hinblick auf eine definitive Ernennung);
- Arbeitnehmer, die als Mitglieder des Lehrpersonals in Lehranstalten eingestellt werden;
- Arbeitnehmer, die innerhalb von 30 Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags wieder eingestellt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer und für diese Beschäftigung die Vorteile des Aktiva-Plans erhalten hat. Die Periode zwischen den Verträgen verlängert nicht die Periode, in der die Vorteile gewährt werden;
- Arbeitnehmer, die innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags, der auf unbestimmte Zeit geschlossen worden war, wieder eingestellt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer und für diese Beschäftigung die Vorteile des Einstellungsplans erhalten hat, soweit die Beschäftigung nicht im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms erfolgte. Die Periode zwischen den Verträgen verlängert nicht die Periode, in der die Vorteile gewährt werden.

6.2.2.3. Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge und eventuelle Aktivierung des Arbeitslosengeldes

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

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

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

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

Als entschädigte Vollarbeitslose gelten:

- Vollarbeitslose, die als Vollzeit Arbeitnehmer Arbeitslosengeld oder Eingliederungsentschädigungen erhalten;
- Vollarbeitslose, die als freiwillige Teilzeitarbeitnehmer Arbeitslosengeld erhalten;
- die in einem Berufsübergangsprogramm beschäftigten Arbeitnehmer;
- die an einem anerkannten Arbeitsplatz beschäftigten Arbeitnehmer (Dienstleistungsstelle);
- ausgenommen Arbeitnehmer, die entweder unter das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie fallen oder die Zusatzentschädigung im Sinne des Königlichen Erlasses vom 19.09.1980 über den Anspruch auf Arbeitslosengeld und Zusatzentschädigungen für entlassene betagte Grenzgänger oder vollarbeitslose Grenzgänger erhalten.
- Arbeitssuchende, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt wurde;
- Arbeitssuchende, die sich in den Arbeitsmarkt wiederingliedern möchten und beweisen, dass sie während ihrer Berufslaufbahn mindestens 24 Monate oder einer gleichgesetzten Periode im Sinne der Arbeitslosenregelung gearbeitet haben;
- Arbeitssuchende, die im Laufe des Monats der Einstellung oder der 24 der Einstellung vorausgegangenen Monate eine selbständige Tätigkeit ausgeübt und beendet haben.
- weniger als 25 Jahre alte Arbeitssuchende, die nicht mehr schulpflichtig sind und keine der Studien absolviert haben, um einen Anspruch auf Eingliederungsentschädigungen zu erwerben.

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

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

1. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats der Einstellung und der 18 Kalendermonate davor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.
Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitsunterstützung, wenn sie mindestens 25 Jahre alt sind. Dagegen haben Arbeitnehmer, die am Tag der Einstellung entschädigungsberechtigte Arbeitslose und jünger als 25 sind, Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung von höchstens 500 EUR pro Kalendermonat während des Monats der Einstellung und der fünfzehn darauf folgenden Monate.
2. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 36 Kalendermonate davor mindestens 24 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.
Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 15 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

3. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 54 Kalendermonate davor mindestens 36 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale,
- 400 EUR während der 4 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 23 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

4. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 90 Kalendermonate davor mindestens 60 Monate arbeitslos waren, wird eine Zielgruppenermäßigung in folgender Höhe gewährt:

- 1.000 EUR während des Quartals des Dienstantritts und der 8 darauf folgenden Quartale,
- 400 EUR während der 12 darauf folgenden Quartale.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 29 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

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

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

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

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

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

Diese Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

3. Für Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats des Dienstantritts und der 27 Kalendermonate davor mindestens 18 Monate arbeitslos waren, wird während des Quartals des Dienstantritts und der 20 darauf folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung von 1.000 EUR gewährt.

Diese Arbeitnehmer haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Dienstantritts entschädigte Vollarbeitslose sind, während des Monats des Dienstantritts und der 29 darauf folgenden Monate Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von maximal 500 EUR pro Kalendermonat.

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

6.2.2.4. Erweiterung des Aktiva-Plans für spezifische Maßnahmen

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

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

1. Aktiva Vorbeugungs- und Sicherheitspolitik

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

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

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

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

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

Die Zielgruppenermächtigung für Langzeitarbeitssuchende wird für Arbeitnehmer gewährt, die sich im Besitz einer gültigen Arbeitskarte befinden und zugleich eine Reihe von Bedingungen erfüllen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Arbeit von kurzer Dauer

Bei einem Arbeitsvertrag von weniger als 2 Monaten, gerechnet von Datum zu Datum, kann ein Arbeitslosengeld gewährt werden, dessen Höchstbetrag dadurch erhalten wird, dass 500 EUR mit einem Bruch multipliziert wird, wobei

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

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

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

6.2.2.5. Arbeitskarte

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

Über diese Arbeitskarte bescheinigt das für den Wohnort des Arbeitssuchenden zuständige Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung, dass der Arbeitssuchende die Voraussetzungen für eine Einstellung im Rahmen des Aktiva-Plans erfüllt. Ein Code zeigt an, dass der Betroffene am Tag vor seiner Einstellung als nicht arbeitender Arbeitssuchender eingetragen war und dass er die erforderliche Anzahl Tage Eintragung während einer Periode nicht erfüllt.

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

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

Der Antrag der Arbeitskarte durch den Arbeitgeber wird nur bearbeitet, wenn er einzeln eingereicht wird und die Identität des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Wohnsitz des Arbeitnehmers, seine Erkennungsnummer für die soziale Sicherheit und das Datum seines Dienstantritts angegeben sind. Der Antrag auf den Erhalt einer Arbeitskarte muss spätestens am 30. Tag nach dem Dienstantrittsdatum beim zuständigen Arbeitslosigkeitsbüro erfolgen.

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

Die Arbeitskarte trägt als Beginndatum der Gültigkeit:

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

Die Arbeitskarte ist sechs Monate lang für jeden Dienstantritt gültig, der innerhalb der Gültigkeitsperiode erfolgt.

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

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

Wenn eine neue Arbeitskarte innerhalb der Gültigkeitsperiode einer vorigen Arbeitskarte beantragt wird, wird eine Arbeitskarte mit derselben Gültigkeitsdauer wie die der vorigen Arbeitskarte ausgestellt.

6.2.2.6. Auszahlung einer Arbeitsunterstützung

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

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

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

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

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

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

6.2.2.7. Übersichtstabelle für Langzeitarbeitssuchende – Aktiva-Plan

AKTIVA-PLAN – WENIGER ALS 45-JÄHRIGE

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

AKTIVA-PLAN – MINDESTENS 45-JÄHRIGE

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

AKTIVA-PLAN – VORBEUGUNGS- UND SICHERHEITSPERSONAL

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

6.2.3. Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramm

Der Königliche Erlass vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer betreffend die Berufsübergangsprogramme zielt darauf ab, das System der Arbeitslosenunterstützungen durch die Einführung von Berufsübergangsprogrammen aktiver einzusetzen. Die Berufsübergangsprogramme haben zum Ziel, die Eingliederungschancen von Langzeitarbeitslosen und -arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt durch Berufserfahrung zu erhöhen.

Für die im Rahmen dieser Programme beschäftigten Arbeitslosen erhalten die Arbeitgeber folgende finanzielle Vorteile:

- eine Beteiligung der Föderalbehörde;
- eine Prämie der betroffenen Region und/oder der betroffenen Gemeinschaft;
- eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit in Form einer Zielgruppenermässigung für Langzeitarbeitssuchende.

Die Berufsübergangsprogramme müssen von dem für Beschäftigung zuständigen Regionalminister nach den Regeln, Bedingungen und Modalitäten durch die betroffene Region festgelegt werden. Die allgemeinen Grundsätze dieser Programme wurden im Zusammenarbeitsabkommen vom 04.03.1997 zwischen dem Föderalstaat und den Regionen betreffend die Berufsübergangsprogramme festgelegt.

6.2.3.1. Berufsübergangsprogramm in der Flämischen Region

In der Flämischen Region können – infolge des Beschlusses der Flämischen Regierung vom 10.07.2008 zur Berufserfahrung – Berufserfahrungsprojekte eingerichtet werden, die für eine Zielgruppenermäßigung im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms in Betracht kommen.

Die Berufserfahrungsprojekte bestehen aus zwei parallelen Teilbereichen:

- einer Periode der „Berufserfahrung“ an einem oder mehreren Arbeitsplätzen, an denen der Arbeitssuchende bei der Arbeit begleitet wird;
- einer Periode der „Eingliederung“, die auf die Entwicklung der allgemeinen Fähigkeiten des Arbeitssuchenden im Hinblick auf die Mobilität bei der Arbeitssuche abzielt; hierzu gehört auch eine Follow-up-Maßnahme, bei der sechs Monate nach dem Ende des Berufserfahrungsprojekts dem Zielgruppenarbeitnehmer administrative Unterstützung gewährt wird.

1. Betroffene Arbeitgeber

Folgende, dem LSSPLV angeschlossene Verwaltungen können Berufserfahrungsprojekte anbieten:

- Gemeinden und von Gemeinden abhängige öffentliche Einrichtungen,
- die Gemeindeverbände,
- die von Vereinigungen abhängigen öffentlichen Einrichtungen,
- ÖSHZ oder Vereinigungen von ÖSHZ;
- Provinzen und von Provinzen abhängigen öffentlichen Einrichtungen,
- die Flämische Gemeinschaftskommission.

2. Betroffene Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms eingestellt werden, die so genannten „Zielgruppenarbeitnehmer“, müssen eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- am Tag vor ihrem Dienstantritt mindestens 24 Monate ohne Unterbrechung entschädigter Vollarbeitsloser gewesen ,
- am Tag vor ihrem Dienstantritt mindestens 12 Monate ohne Unterbrechung arbeitssuchend gemeldet sein und
 - das Eingliederungseinkommen erhalten oder
 - Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe haben.

Mit einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit werden gleichgesetzt:

- die Perioden während einer Periode der Vollarbeitslosigkeit, die zur Zahlung einer Leistung kraft der Rechtsvorschriften der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
- die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
- die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit,
- die Perioden des Auslandsaufenthalts eines Arbeitnehmers, der mit einem Belgier zusammenlebt, der im Rahmen der Stationierung der belgischen Streitkräfte tätig ist,
- die Perioden der Anwesenheit wegen des Wehrdienstes, des Einzugs zum Wehrdienst und des Dienstes als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen;
- die Perioden der Berufseingliederungszeit im Sinne von Artikel 36, §1, erster Absatz, 4°, des Erlasses vom 25.11.1991, nach Beendigung des Studiums oder Erlangen des Diploms;
- die Perioden der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7, des Gesetzes vom 08.07.1976 sowie die Perioden des Anspruchs auf das Existenzminimum oder gleichgesetzte Perioden, die dieser Beschäftigungsperiode unmittelbar vorausgehen;
- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm mit Recht auf Unterstützung;
- die Perioden der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, in deren Verlauf der Arbeitnehmer die Leistung im Sinne von Artikel 8, § 1 des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997 über die Wiedereingliederung der Langzeitarbeitslosen erhielt (maximal 12 Monate);
- andere unterbrechende Ereignisse, insbesondere die Perioden, in denen der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtdauer von höchstens 4 Monaten gebunden ist.

3. Gewährungsbedingungen

Damit Arbeitgeber die Vorteile in Verbindung mit einem Berufsübergangsprogramm erhalten können, sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

1. Die Zielgruppenarbeitnehmer müssen im nichtkommerziellen Sektor Tätigkeiten ausüben. Dies sind Tätigkeiten, die kollektiven gesellschaftlichen Bedürfnissen entsprechen, die durch den regulären Arbeitskreislauf nicht oder nicht umfassend befriedigt werden können.
2. Die Zielgruppenarbeitnehmer werden mindestens auf einer halben Stelle mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens 12 Monaten beschäftigt. Wenn der Zielgruppenarbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt nicht vermittelbar ist, kann die Frist unter bestimmten Bedingungen auf maximal 18 Monate verlängert werden.
3. Die Beschäftigung des/der Zielgruppenarbeitnehmer muss zusätzlich im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl der eigenen Personalmitglieder, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, sein, die der Arbeitgeber in den vier Quartalen vor dem Antrag eingestellt hatte.

Bei der Berechnung werden berücksichtigt:

- das definitiv ernannte Personal und das Vertragspersonal;
- Jugendliche, die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden.

4. Gewährte Vorteile

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

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

a. Beteiligung der Föderalbehörde

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

Diese Pauschalentschädigung wird vom LfA gezahlt und „Eingliederungsunterstützung“ genannt, wenn der Arbeitnehmer am Tag vor seinem Dienstantritt während mindestens 24 Monaten entschädigter Vollarbeitsloser war.

Diese Pauschalentschädigung beträgt monatlich:

- 250 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens für die Hälfte der Arbeitszeit beschäftigt ist;
- 325 EUR, wenn der Arbeitnehmer mindestens auf 4/5-Basis beschäftigt ist.

Die monatlichen Beträge erhöhen sich um 50 EUR, wenn der Arbeitnehmer vor seiner Beschäftigung im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen Tätigkeiten ausgeübt hat.

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

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

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

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

b. Prämie der Flämischen Region

Der Arbeitgeber erhält vom flämischen regionalen öffentlichen Dienst für einen Zielgruppenarbeitnehmer eine Lohnprämie in Höhe von:

- maximal 8.950 EUR pro Jahr bei einer Beschäftigung, die mindestens einer Halbzeitstelle entspricht;
- maximal 14.320 EUR pro Jahr bei einer Beschäftigung, die mindestens einer 4/5-Stelle entspricht;

- maximal 17.900 EUR pro Jahr bei einer Vollzeitbeschäftigung.

Der Betrag der Lohnprämie entwickelt sich auf gleiche Weise und in gleichem Maße wie der Gesundheitsindex.

Zusätzlich zur Lohnprämie kann der Arbeitgeber noch folgende Prämien erhalten:

- eine Betreuungsprämie in Höhe von maximal 25% der Lohnprämie, um Zielgruppenarbeitnehmern die notwendige Begleitung und Ausbildung bereitzustellen;
- eine zusätzliche Betreuungsprämie für jeden eingestellten Zielgruppenarbeitnehmer;
- eine Eingliederungsentschädigung;
- eine Nachsorgeentschädigung für jeden Zielgruppenarbeitnehmer.

Die Prämien und Entschädigungen werden von der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft gezahlt.

Ein aus dem Dienst ausgeschiedener Zielgruppenarbeitnehmer kann bei Fortzahlung der gewährten Prämie ersetzt werden, wenn dieser Austausch innerhalb von 6 Monaten ab dem Dienstantrittsdatum des zu ersetzenden Arbeitnehmers gestellt wird.

5. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

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

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

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

Die Arbeitnehmerbeiträge zur sozialen Sicherheit werden jedoch geschuldet.

6. Zuverfügungstellung eines Arbeitnehmers

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer während einer Periode der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm für maximal sechs Monate einem Dritten überlassen.

7. Kontrolle

Die Kontrolle der Erfüllung der Berufserfahrungsprojekte erfolgt durch die Flämische Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft und durch den VDAB.

8. Übergangsmaßnahmen

Ein Zielgruppenarbeitnehmer, der vor dem 01.01.2009 einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat und eine Prämie von der Flämischen Region auf Basis des Beschlusses der Flämischen Regierung vom 17.06.1997 zur Angleichung der verschiedenen Systeme erhält, hat weiterhin Anspruch auf diese Prämie während des vollständigen Berufserfahrungsprojekts.

9. Weitere Informationen

Eine Broschüre (und die Antragsformulare) des Flämischen Berufsübergangsprogramms (= Berufserfahrungsprojekte) finden Sie auf der Portalsite für Beschäftigung und Wirtschaft (<http://www.werk.be/>).

Informationen über das Verfahren erhalten Sie außerdem bei der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft des Ministeriums der Flämischen Gemeinschaft über die (gebührenfreie) Rufnummer 0800/141.87 (Gecofoon) oder beim Projektberater Ihrer Region.

6.2.3.2. Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt

Das Berufsübergangsprogramm in der Region Brüssel-Hauptstadt ist anwendbar durch

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

1. Betroffene Arbeitgeber

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

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

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

2. Betroffene Arbeitnehmer

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

1. Arbeitsloser oder Arbeitssuchender sein:
 - entweder entschädigter Vollarbeitsloser sein, der Eingliederungsentschädigungen bezieht und seit mindestens 12 Monaten arbeitssuchend gemeldet ist,
 - oder (entschädigter) Vollarbeitsloser sein, der seit mindestens 24 Monaten Arbeitslosengeld bezieht (in diesem Zusammenhang haben die Arbeitslosen Dienste im Rahmen der lokalen Beschäftigungsagenturen erbracht),
 - oder Arbeitssuchender sein, der seit mindestens 12 Monaten ein Eingliederungseinkommen erhält,
 - oder ein jünger als 25 Jahre alter Arbeitssuchender sein und
 - seit mindestens 9 Monaten entschädigter Vollarbeitsloser sein und Eingliederungsentschädigungen oder Arbeitslosengeld erhalten oder
 - seit mindestens 9 Monaten ein Wiedereingliederungseinkommen erhalten,
2. keinen Abschluss, kein Zeugnis oder kein Brevet der höheren Sekundarstufe besitzen. Soweit das Berufsübergangsprogramm dies rechtfertigt, können die zuständigen Minister der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt andere Qualifikationsniveaus zulassen.
Empfänger von Sozialhilfe, die im Fremdenregister eingetragen sind, werden mit den Berechtigten des Eingliederungseinkommens gleichgesetzt.

Mit einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit werden gleichgesetzt:

- die Perioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitsloser, die zur Zahlung einer Leistung kraft der Rechtsvorschriften der Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
- die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
- die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
- die Perioden des Auslandsaufenthalts eines Arbeitnehmers, der mit einem Belgier zusammenlebt, der im Rahmen der Stationierung der belgischen Streitkräfte tätig ist;
- die Perioden der Anwesenheit wegen des Wehrdienstes, des Einzugs zum Wehrdienst und des Dienstes als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen;

- die Perioden der Berufseingliederungszeit im Sinne von Artikel 36, §1, erster Absatz, 4°, des Erlasses vom 25.11.1991, nach Beendigung des Studiums oder Erlangen des Diploms;
- die Perioden der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, §7, des ÖSZH-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 sowie die Perioden des Anspruchs auf das Existenzminimum oder gleichgesetzte Perioden, die dieser Beschäftigungsperiode in Anwendung des oben genannten Artikel 60, § 7, unmittelbar vorausgehen;
- die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm mit Recht auf Unterstützung;
- die Perioden der Beschäftigung im Rahmen eines anerkannten Arbeitsplatzes, in deren Verlauf der Arbeitnehmer die Leistung im Sinne von Artikel 8, § 1 des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997;
- andere unterbrechende Ereignisse, insbesondere die Perioden, in denen der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag mit einer Gesamtdauer von höchstens 4 Monaten gebunden ist.

3. Gewährungsbedingungen

Damit Arbeitgeber die Vorteile in Verbindung mit einem Berufsübergangsprogramm erhalten können, sind folgende Bedingungen zu erfüllen:

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

4. Antrag

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

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

5. Praktische Modalitäten

a. Modalitäten betreffend den Arbeitsvertrag und die Beschäftigungsperiode

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b. Modalitäten betreffend die Entlohnung

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

Für sie gilt die gleiche Urlaubsregelung wie für diese Vertragspersonalmitglieder.

6. Beteiligung der Behörden

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

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

a. Beteiligung der Föderalbehörde

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

Diese Pauschalentschädigung wird:

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

Diese Pauschalentschädigung beträgt monatlich:

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

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

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

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

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

b. Prämie der Region Brüssel-Hauptstadt

Die Regionen, ggf. im Verein mit den Gemeinschaften oder den Gemeinschaftskommissionen, investieren in die Berufsübergangsprogramme mindestens genauso viel wie der Föderalstaat.

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

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

c. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

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

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

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

Die Arbeitnehmerbeiträge zur sozialen Sicherheit werden jedoch geschuldet.

7. Aufsicht

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

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

6.2.4. Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft (ESW)

Der Königliche Erlass 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 betreffend die Eingliederung von sehr schwer zu vermittelnden Arbeitslosen regelt die Eingliederungssozialwirtschaft, die auch „ESW“ genannt wird. Diese Beschäftigungsmaßnahme hat zum Ziel, die Eingliederung von Langzeitarbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Sie sieht einerseits die Gewährung einer Lohnsubvention für den Arbeitgeber und andererseits eine Zielgruppenermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit vor.

6.2.4.1. Anwendungsbereich Arbeitgeber

Initiativen der sozialen Eingliederungswirtschaft können organisiert werden durch:

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

Um die Zielgruppenermächtigung für Langzeitarbeitssuchende beanspruchen zu können, müssen die Arbeitgeber erst eine Bescheinigung erhalten, aus der hervorgeht, dass sie in den Anwendungsbereich der EWS fallen. Diese Bescheinigung wird innerhalb einer Frist von 45 Tagen vom Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ausgestellt. Auf der Grundlage dieser Bescheinigung kann die Verwaltung mit der Arbeitsverwaltung VDBA oder Actiris Kontakt aufnehmen, die Kandidaten, die die Bedingungen der Eingliederungssozialwirtschaft erfüllen, weiterleiten wird.

6.2.4.2. Anwendungsbereich Arbeitnehmer.

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

- a. Eingestellte Arbeitnehmer (= Neueinstellungen), die am Tag des Dienstantritts
- am Dienstantrittsdatum entschädigte Vollarbeitslose, Berechtigte im System der sozialen Eingliederung oder Berechtigte mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe sind

UND

- keinen Abschluss über eine höhere Sekundarausbildung besitzen.

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

- in einem Berufsübergangsprogramm
- gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren
- als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied
- an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle).

6.2.4.3. Vorteile in Verbindung mit der Einstellung von Langzeitarbeitssuchenden

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

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

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

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

Gleichgesetzte Perioden

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

1. die Perioden, die im Laufe einer Periode der Vollarbeitslosigkeit zur Zahlung einer Unterstützung in Sachen Pflichtversicherung im Falle von Krankheit oder Invalidität oder kraft der Mutterschaftsversicherung geführt haben;
2. die Haft- und Gefängnisperioden während einer Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit,
3. die Perioden der Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm;
4. die Perioden der Beschäftigung gemäß Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über öffentliche Sozialhilfezentren;
5. die Perioden entschädigter Vollarbeitslosigkeit;
6. die Perioden der Berechtigung auf soziale Eingliederung in Anwendung des Gesetzes vom 26.05.2002 über das Recht auf soziale Eingliederung;
7. die Perioden der Gewährung einer finanziellen Sozialhilfe an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die im Fremdenregister eingetragen sind und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit keinen Anspruch auf das Recht auf soziale Eingliederung geltend machen können;
8. die Perioden der Beschäftigung als bezuschusstes Vertragspersonalmitglied;
9. die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, der sozialen Eingliederung oder der finanziellen Sozialhilfe, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind;
10. die Perioden des Einzugs in den Wehrdienst während einer Periode der Vollarbeitslosigkeit;
11. die Perioden der Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz (Dienstleistungsstelle);
12. die Perioden der Berufseingliederungszeit, die den Anspruch auf Eingliederungsentschädigungen verleihen.

Wenn der Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer bereits die Vorteile einer **Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende** beansprucht hat und diesen innerhalb einer Periode von dreißig Monaten nach Beendigung des vorigen Arbeitsvertrags wieder einstellt, werden die Beschäftigungen als eine einzige Beschäftigung betrachtet. Die Periode, die zwischen den Arbeitsverträgen liegt, verlängert die Periode, während derer die oben genannten Vorteile gewährt werden, nicht.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.4.4. Zu erledigende Formalitäten und Betrag der Lohnsubvention

1. Höhe des Lohnzuschusses

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

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

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

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

2. Für die Wiedereingliederungsentschädigung zu erledigende Formalitäten

Die Verwaltung besorgt dem Arbeitnehmer eine Kopie der vom FÖD BASK ausgestellten Bescheinigung im Sinne von Punkt 1.

Der Arbeitnehmer muss zu Beginn seiner Beschäftigung bei seiner Zahlstelle einen Antrag auf Wiedereingliederungsentschädigung einreichen. Dem Antrag ist die Bescheinigung des FÖD BASK und eine Ausfertigung des Arbeitsvertrags beizufügen. Der Antrag auf Wiedereingliederungsentschädigung muss das Arbeitslosigkeitsbüro innerhalb einer Frist von vier Monaten nach dem Monat des Beginns der Beschäftigung erreichen.

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

3. Für die ZielgruppenermäÙigung zu erledigende Formalitäten

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

Das ÖSHZ, das eine finanzielle Beteiligung für einen Berechtigten mit Anspruch auf Sozialhilfe oder einen Berechtigten mit Anspruch auf finanzielle Sozialhilfe gewährt, der im Rahmen der Sozialeingliederungswirtschaft eingestellt wird, muss das regionale LfA-Büro davon mittels eines Musterbriefs des ÖPD Sozialeingliederung in Kenntnis setzen.

6.2.5. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Geringqualifizierte mit einem Erstbeschäftigungsabkommen

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird für gering qualifizierte Jugendliche gewährt, die am letzten Tag des Quartals weniger als 26 Jahre alt sind.

6.2.5.1. Für ein Erstbeschäftigungsabkommen in Betracht kommende Jugendliche

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

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

6.2.5.2. Beschäftigungsverpflichtung des Arbeitgebers

1. Gesetzliche Verpflichtung

Die Verpflichtung, Jugendliche im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens einzustellen, unterscheidet sich je nachdem, ob es sich um einen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors oder einen Arbeitgeber des Privatsektors handelt.

Die öffentlichen Arbeitgeber, zu denen die provincialen und lokalen Verwaltungen gehören, die am 30. Juni des vorangegangenen Jahres mindestens 50 Arbeitnehmer im Dienst hatten, sind verpflichtet, eine Reihe zusätzlicher neuer Arbeitnehmer in der Größenordnung von 1,5 % des Personalbestands einzustellen, der während des zweiten Quartals des vorausgegangenen Jahres, in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt, beschäftigt war.

Der Personalbestand und die Anzahl der neuen Arbeitnehmer werden auf der Grundlage der Vollzeitäquivalent-Bruchzahlen (VZÄ-Bruchzahlen) der Arbeitnehmer festgelegt. Die lokalen und provincialen Verwaltungen stellen in globalen Projekten, die auf gesellschaftliche Bedürfnisse reagieren, die „neuen Arbeitnehmer“ an erster Stelle ein.

Die Einstellung neuer Arbeitnehmer entspricht einer zusätzlichen Beschäftigung und darf nicht durch die Entlassung von Personal ausgeglichen werden. Unter Ausgleich für die Einstellung neuer Arbeitnehmer durch die Entlassung von Personal ist jede Entlassung zu verstehen, die in einer Periode stattfindet, die zwei Monate vor dem Dienstantritt eines neuen Arbeitnehmers beginnt und mit der Beendigung des von ihm abgeschlossenen Erstbeschäftigungsabkommens endet, es sei denn, es handelt sich um Kündigungsgründe, die mit der Einstellung des neuen Arbeitnehmers nicht im Zusammenhang stehen.

Die lokalen Verwaltungen, die an einen Sanierungsplan oder einen Verwaltungsplan gebunden sind, der den Abbau von Personal vorsieht und durch die zuständige Regionalregierung genehmigt ist, sowie die lokalen Verwaltungen, die sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden, können unter den durch den Minister der Beschäftigung festgelegten Bedingungen von den oben genannten Verpflichtungen ganz oder teilweise entbunden werden. Die Befreiung kann für eine Periode von höchstens acht Quartalen gewährt werden.

Ein Arbeitgeber wird von einem Drittel seiner Beschäftigungsverpflichtung befreit, wenn er eine Reihe von Praktikumsplätzen angeboten hat, die bestimmt sind für:

- Lehrlinge des vollzeitlichen technischen oder beruflichen Sekundarunterrichts,
- Arbeitssuchende unter 26 Jahren, die eine Berufsausbildung besuchen,
- unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer des Erwachsenenunterrichts,
- unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer, die eine von der zuständigen Gemeinschaft anerkannte Ausbildung besuchen.

Um die teilweise Befreiung zu erhalten, muss der Arbeitgeber beim Minister der Beschäftigung einen Antrag einreichen. Die Befreiung kann für eine Periode von höchstens vier Quartalen gewährt werden.

Falls der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Einstellung von Jugendlichen in einem Erstbeschäftigungsabkommen nicht nachkommt, muss er eine Ausgleichsentschädigung von 75 EUR zahlen. Diese Entschädigung wird multipliziert mit:

- der Anzahl der Kalendertage, an denen die vorgeschriebene Anzahl der Jugendlichen nicht beschäftigt wurde, und/oder die Anzahl der Kalendertage, an denen die Einstellung von Jugendlichen durch die Entlassung von Personal ausgeglichen wurde;
- die Anzahl der Jugendlichen, die nicht beschäftigt wurden, und/oder die Anzahl der Arbeitnehmer, die entlassen wurden, um die Einstellung von Jugendlichen auszugleichen.

Diese Ausgleichsentschädigung wird auf ein Sonderkonto der Kasse für die Arbeitsbeschaffung eingezahlt, das innerhalb der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung eingerichtet wurde.

2. Berechnung der Beschäftigungsverpflichtung

Um zu überprüfen, dass der öffentliche Arbeitgeber seine Beschäftigungsverpflichtung erfüllt hat, sind zwei Berechnungen vorzunehmen:

1. die Berechnung des Personalbestands im zweiten Quartal des vorangegangenen Jahres;
2. Berechnung der Anzahl der neuen Arbeitnehmer (= Jugendliche bis einschließlich des letzten Tages des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden).

Auf der Grundlage dieser Berechnungen wird ermittelt, ob der Anteil der neuen Arbeitnehmer 1,5% des Personalbestands des Arbeitgebers im zweiten Quartal des Vorjahres erreicht.

a. Berechnung des Personalbestands

Der Personalbestand besteht aus den Arbeitnehmern, für die der Arbeitgeber einen Beitrag oder mehrere Beiträge im Sinne von Artikel 38, § 2, 3 und 3bis des Gesetzes vom 29.06.81 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer schuldet.

Zum Personalbestand gehören jedoch nicht:

- das Personal des Unterrichtswesens;
- Jugendliche, die bis einschließlich des letzten Tages des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden, mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellt wurden.

Der Personalbestand des zweiten Quartals des Vorjahres wird in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) berechnet und entspricht der Summe der Vollzeitäquivalenten-Brüche (= VZÄ-Brüche), die für jeden Arbeitnehmer berechnet werden.

Der VZÄ-Bruch wird für jeden einzelnen Arbeitnehmer für das Quartal und für jede Beschäftigung berechnet.

Der VZÄ-Bruch wird nach folgender Formel berechnet:

(Z1): $(U \times E)$

wobei

- Z1 = die Anzahl der für die Beschäftigung angegebenen Stunden. Dies betrifft die Anzahl der Stunden für folgende Tage:
- Anzahl der Arbeitstage (Leistungscode 1), ausgenommen der Tage, die durch eine Vertragsbruchentschädigung (Lohncode 130 und 132) gedeckt sind;
- die gleichgesetzten Tage (Leistungscode 10, 11, 21, 22, 23, 24, 25, 50, 51, 52, 60, 70, 71, 72, 73 und 74);
- U = die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson;
- E = 13 (= Anzahl der Wochen in dem Quartal).

Die Summe der VZÄ-Brüche aller Beschäftigungen eines Arbeitnehmers kann nie größer als 1 sein. Dieser Bruch ergibt für einen Vollzeitmitarbeiter mit vollständigen Leistungen als Ergebnis 1 und für einen Vollzeitmitarbeiter mit unvollständigen Leistungen sowie für einen Teilzeitarbeiter eine Zahl zwischen 0 und 1. Die Auf-/Abrundung des VZÄ-Bruchs erfolgt bis auf die zweite Ziffer nach dem Komma, wobei 0,005 aufgerundet wird.

b. Berechnung der Anzahl der neuen Arbeitnehmer

Auch die Anzahl der neuen Arbeitnehmer wird dadurch ermittelt, dass der oben genannte VZÄ-Bruch, nach Arbeitnehmern in dem Quartal aufgeschlüsselt, zusammengezählt wird.

Für die Berechnung der Anzahl der neuen Arbeitnehmer werden nicht nur die mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eingestellten Jugendlichen berücksichtigt, sondern ALLE – vertraglichen und definitiv ernannten – Jugendlichen, deren Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist, und dies bis einschließlich des letzten Tages des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden. Studenten, für deren Beschäftigung ein Solidaritätsbeitrag erhoben wird und gering qualifizierte Jugendliche, die gemäß dem Solidaritätspakt zwischen den Generationen im gewinnorientierten Sozialsektor beschäftigt sind, werden dagegen nicht mitgerechnet.

Die VZÄ-Bruchzahlen werden für die beiden folgenden Kategorien von Jugendlichen **doppelt** angerechnet:

a. Personen ausländischer Herkunft

Mit Person ausländischer Herkunft ist jede Person gemeint, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Staates hat, der zur Europäischen Union gehört, oder jede Person, von der mindestens ein Elternteil diese Staatsangehörigkeit nicht hat oder zum Todeszeitpunkt nicht hatte, oder die Person, von der mindestens zwei der Großeltern diese Staatsangehörigkeit nicht haben oder zum Todeszeitpunkt nicht hatten. Der Nachweis kann durch eine eidesstattliche Erklärung des betreffenden Jugendlichen erbracht werden.

b. Personen mit einer Behinderung

Eine Person mit einer Behinderung ist eine Person, die als solche beim „Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap“ eingetragen ist und den Nachweis darüber erbringt, indem sie dem Arbeitgeber eine Bescheinigung der Einrichtung vorlegt, aus der diese Eintragung hervorgeht.

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

6.2.5.3. Arten von Erstbeschäftigungsabkommen

Das Erstbeschäftigungsabkommen kann drei Formen haben:

1. **ein Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbzeitstelle** (Typ eins);
2. **eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens Halbzeitstelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung**, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt (Typ zwei);
3. Alle von den zuständigen Regional- oder Gemeinschaftsbehörden eingerichtete, subventionierte oder anerkannte Arten oder Formen von Unterricht, Kursen, Ausbildungen oder Schulungen können von dem Jugendlichen im Rahmen dieses Typs des Erstbeschäftigungsabkommens besucht werden. Die Ausbildung muss auf jährlicher Basis im Durchschnitt mindestens 240 Stunden umfassen.
Bei einem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ muss der Arbeitgeber den Nachweis besitzen, dass der Jugendliche tatsächlich für die Kurse, Ausbildung oder Schulung angemeldet ist oder tatsächlich eine Berufsausbildung besucht. Dieser Nachweis kann in Form einer Anmeldebestätigung erfolgen, die vom Verantwortlichen für die Unterrichts-, Ausbildungs- oder Bildungsanstalt ausgestellt wird, oder eines Vertrags über die betriebliche oder berufliche Ausbildung, der von dem zuständigen öffentlichen Dienst beglaubigt wird. Am Ende jedes Quartals muss der Jugendliche dem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass er den Unterricht, die Kurse, die Ausbildung oder Schulung regelmäßig besucht.
Wurde der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, kann das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ verlängert werden, um gescheiterten Jugendlichen die Chance zu geben, den vollständigen Zyklus der begonnenen Ausbildung erfolgreich zu beenden.
Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ endet mit dem Ablauf des Arbeitsvertrags, spätestens am Ende des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.
Aus dem Erstbeschäftigungsabkommen „Typ zwei“ wird automatisch ein Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“, wenn die Ausbildung endet oder aus der Bescheinigung hervorgeht, dass der Jugendliche die Kurse, Ausbildung oder Schulung nicht regelmäßig besucht. Dies ist der Fall, wenn der Jugendliche während eines bestimmten Quartals mehr als 20% der Anzahl der Stunden, die er normalerweise im Laufe des Quartals die Kurse, Ausbildung oder Schulung besucht, abwesend ist. Die Versetzung in ein Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ erfolgt am ersten Tag des Quartals nach dem Quartal, in dem die Kurse, Ausbildung oder Schulung enden oder die Jugendlichen die Kurse, Ausbildung oder Schulung nicht regelmäßig besucht haben.
4. **ein Vertrag für sozialberufliche Eingliederung oder ein anderer, durch den König festgelegter Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrag** (Typ drei).

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

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

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

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

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

6.2.5.4. Modalitäten: Arbeitskarte

Ein Arbeitgeber kann eine Zielgruppenermächtigung für junge Arbeitnehmer nur beanspruchen, wenn der Jugendliche während der Gültigkeitsdauer einer Arbeitskarte eingestellt wird und auf der Arbeitskarte vermerkt ist, dass der Jugendliche gering qualifiziert ist (siehe 6.2.2.5.).

Mittels einer Arbeitskarte bescheinigt das Arbeitslosenamt des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung, das für den Hauptwohrt des betroffenen Jugendlichen zuständig ist, dass der Jugendliche die Bedingungen für die Einstellung durch ein Erstbeschäftigungsabkommen erfüllt.

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

Gegebenenfalls bescheinigt sie, dass der Jugendliche gering oder sehr gering qualifiziert ist und/oder dass der Jugendliche eine Person ausländischer Herkunft oder eine Person mit einer Behinderung ist.

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

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

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

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

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

6.2.5.5. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

Der Arbeitgeber kann die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer für Jugendliche erhalten, die:

- am Tag der Einstellung weniger als 26 Jahre alt ist;
- und zugleich mindestens gering qualifiziert sind.

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

1. Ermäßigung für Jugendliche mit geringer Qualifikation

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird vorerst gering qualifizierten Jugendlichen gewährt. Es handelt sich um Jugendliche ohne Abschluss über eine höhere Sekundarbildung.

Dem Arbeitgeber wird eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer gewährt in Höhe von:

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

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

Die Zielgruppenermäßigung endet am letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Die Zielgruppenermäßigung für jugendliche Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation wird nur gewährt, wenn der neue Arbeitnehmer in der vierteljährlichen Sozialversicherungsmeldung richtig angegeben wird und die Arbeitskarte bescheinigt, dass der Jugendliche ein Jugendlicher mit geringer Qualifikation ist.

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

Die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer wird ebenfalls für die beiden folgenden Kategorien von jungen Arbeitnehmern gewährt:

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

Mit „sehr gering qualifizierten Jugendlichen“ sind Jugendliche gemeint, die höchstens ein Zeugnis der zweiten Stufe des Sekundarunterrichts (3. oder 4. Klasse) oder höchstens ein Zeugnis des technischen Sekundarunterrichts oder Berufsunterrichts mit beschränktem Stundenplan besitzen.

Arbeitgeber, die einen gering qualifizierten Jugendlichen ausländischer Herkunft oder mit einer Behinderung oder einen sehr gering qualifizierten Jugendlichen im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens einstellen, erhalten eine Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in Höhe von:

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

Die Zielgruppenermäßigung endet am letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

Die ZielgruppenermäÙigung wird nur gewährt, wenn der Jugendliche auf der vierteljährlichen Sozialversicherungsmeldung richtig angegeben und während der Gültigkeitsdauer einer Erstbeschäftigungskarte eingestellt wurde, in der bescheinigt wird, dass der Jugendliche sehr gering qualifiziert ist ODER dass der Jugendliche gering qualifiziert und zugleich entweder ausländischer Herkunft oder behindert ist.

3. Aktiva-Start

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

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

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

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

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

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

6.2.5.6. Vor dem 01.01.2004 abgeschlossene Erstbeschäftigungsabkommen

Ein vor dem 01.01.2004 eingestellter „neuer Arbeitnehmer“ wird als ein im Rahmen eines Erstbeschäftigungsabkommens eingestellter Jugendlicher betrachtet, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- das Erstbeschäftigungsabkommen wurde gemäß den vor dem 01.01.2004 geltenden Bedingungen und Modalitäten abgeschlossen.
- eine Kopie des Erstbeschäftigungsabkommens vor dem 31.12.2003 wird dem Generaldirektor der Verwaltung der Beschäftigung des FÖD BASK überreicht.

Das vor dem 01.01.2004 abgeschlossene Erstbeschäftigungsabkommen endet:

- wenn das Abkommen, das Gegenstand des Erstbeschäftigungsabkommens ist, endet;
- nach Ablauf der im Erstbeschäftigungsabkommen vor dem 01.01.2004 genannten Periode. Wenn der unbefristete oder befristete Arbeitsvertrag aber nach der anfänglich vorgesehenen Erstbeschäftigungsperiode fortbesteht und der Jugendliche vor Ablauf des Abkommens noch nicht 26 Jahre alt ist, behält der Arbeitsvertrag automatisch die Eigenschaft eines Erstbeschäftigungsabkommens bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Jugendliche 26 Jahre alt wird.

6.2.6. Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Minderjährige

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

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

Keine Arbeitskarte wird benötigt für Jugendliche, die im Laufe des Kalenderjahres noch nicht 19 Jahre als sind. Spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, muss der Arbeitgeber beim LfA eine Arbeitskarte beantragen, um ab dem ersten Quartal des Jahres, in dem der Jugendliche 19 Jahre alt wird, die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer in Anspruch nehmen zu können.

6.2.7. Zielgruppenermässigung zur Umstrukturierung

Eine Ermässigung der persönlichen Beiträge zur sozialen Sicherheit (siehe 6.1.2.) und eine Zielgruppenermässigung wird Arbeitnehmern gewährt,

- die von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung oder im Rahmen eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Unternehmensschließung entlassen wurden und
- anschließend bei einem anderen Arbeitgeber ihren Dienst wieder antreten.

Als neuer Arbeitgeber gilt jeder andere Arbeitgeber des betreffenden Unternehmens in Umstrukturierung.

Da auch die dem LSSPLV angeschlossenen Verwaltungen für Arbeitnehmer, die zuvor von einem Privatunternehmen im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden, als neue Arbeitgeber auftreten können, kann das Ermässigungssystem für die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer auch auf den Sektor der provinziellen und lokalen Verwaltungen Anwendung finden.

6.2.7.1. Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

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

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

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

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

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

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

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

- 12.240 EUR für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist,
- 5.870,71 EUR für einen Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Einstellung weniger als 30 Jahre alt ist.

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

6.2.7.2. Erhöhte Vorteile für Ausbilder und Betreuer

Eine von der Gemeinschaft anerkannte provinzielle oder kommunale Unterrichtsanstalt, die einen Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung im Privatsektor entlassen wurde, als Ausbilder oder Betreuer einstellt, kann zusätzliche Vorteile beanspruchen, sofern

- der Arbeitnehmer mindestens 45 Jahre alt ist oder den Nachweis erbringt, dass er innerhalb von 10 Jahren vor der Einstellung mindestens 5 Jahre als Lohnempfänger in dem Sektor gearbeitet hat, auf den sich die Ausbildung bezieht;
- der Arbeitnehmer im Besitz einer Ermäßigungskarte Umstrukturierungen ist;
- die Haupttätigkeit des Arbeitnehmers die Bereitstellung einer Ausbildung ist.

Die Vorteile setzen sich zusammen aus:

- einer Erfahrungszulage von maximal 1.100 EUR pro Monat von Seiten des LfA während des Monats der Einstellung und der 23 darauffolgenden Monate;
- einer Zielgruppenermäßigung von höchstens 1.000 EUR pro Quartal während des Quartals der Einstellung und der 7 darauffolgenden Quartale.

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

Die Erfahrungszulage wird als Lohn betrachtet und unterliegt Sozialversicherungsbeiträgen.

Die Zielgruppenermäßigung für Ausbilder und Betreuer kann nur gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn seiner Beschäftigung eine Erfahrungszulage erhalten hat.

Um Anspruch auf die Erfahrungszulage und die Zielgruppenermäßigung erheben zu können, muss der neue Arbeitgeber einen Ausbildungsvertrag mit dem Minister der Beschäftigung abschließen. Der Antrag unterliegt besonderen Bedingungen (in Bezug auf die Erhöhung der Anzahl Ausbildungen, der Anzahl Unterrichtsstunden und der Anzahl der Personen, die die Ausbildung besuchen, die Nichtbeschäftigung von Ausbildern anstelle von vertraglichem oder definitiv ernanntem Personal). Der Antrag ist durch ein Einschreiben an die Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt, FÖD BASK, Rue Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brüssel, zu richten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dieser Dienststelle jährlich bestimmte Angaben zu übermitteln.

Falls der FÖD BASK den Ausbildungsvertrag aufgrund eines Rückgangs der Anzahl der Ausbildungen, der Anzahl der Unterrichtsstunden oder der Anzahl der Ausbildungsteilnehmer frühzeitig beendet, annulliert das LSSPLV die Beitragsermäßigungen für die 5 Quartale vor dem Datum des Ablaufs des Ausbildungsvertrags.

Für Arbeitnehmer, die am Tag ihrer Einstellung als Ausbilder mindestens 45 Jahre alt sind, kann der Arbeitgeber nach Ablauf der ersten acht Quartale, in denen die Zielgruppenermäßigung für Ausbilder und Betreuer gewährt wird, für die acht folgenden Quartale eine Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung beanspruchen, sofern die Bedingung des Referenzlohns erfüllt wird.

Da sich der eingestellte Ausbilder im Besitz einer Ermäßigungskarte Umstrukturierungen befindet, kommt er für die Ermäßigung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 133,33 EUR pro Monat in Betracht.

Die Vorteile werden nur gewährt, falls der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber vor dem 01.01.2012 eingestellt worden ist und die Ausbildungsverträge in jedem Fall automatisch am 01.01.2014 enden.

6.2.7.3. Formalitäten

Das LfA stellt jedem im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassenen Arbeitnehmer unverzüglich eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ aus. Die Karte gilt ab dem Datum der Ankündigung der kollektiven Entlassung bis einschließlich zwölf Monate oder sechs Monate nach dem Datum der Eintragung bei der Beschäftigungszelle, je nachdem, ob der Arbeitnehmer im Rahmen einer Umstrukturierung oder infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurde.

Jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkurses, einer Liquidation oder einer Betriebseinstellung entlassen wurde, erhält nur einmal eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Karte gilt bei jedem neuen Arbeitgeber. Während der Gültigkeitsdauer kann der Arbeitnehmer stets eine Kopie von dieser „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ erhalten.

Nur für Arbeitnehmer, die während der Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ eingestellt werden, kann Ihre Verwaltung eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge erhalten.

6.2.8. Zielgruppenermäßigung für Mentoren

Eine Zielgruppenermäßigung für Mentoren wird für einen Arbeitnehmer gewährt, der Praktika betreut und die Ausbildung gewährleistet von:

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

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.

Ein Arbeitnehmer wird als Mentor betrachtet, wenn

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

Ein Arbeitgeber, der die Zielgruppenermäßigung für Mentoren in Anspruch nehmen möchte, muss sich dazu verpflichten, Praktika oder Ausbildungen zu organisieren und Mentoren mit der Durchführung oder der Betreuung von Praktika oder Ausbildungen zu betrauen. Die Verpflichtung ergibt sich aus einem Vertrag, der folgende Merkmale aufweist:

- Der Vertrag wird abgeschlossen mit der Unterrichts- oder Ausbildungseinrichtung, unter deren Aufsicht Praktika oder Ausbildungen organisiert werden, mit einem regionalen Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung oder einer Einrichtung für den Erwachsenenunterricht;
- der Vertrag umfasst ausdrücklich das Beginn- und Enddatum der Verpflichtung; das Beginn- und Enddatum entspricht jeweils dem ersten und dem letzten Tag eines Quartals;
- die Dauer des Vertrages beträgt nicht mehr als 12 Monate;
- der Vertrag umfasst die Anzahl der Jugendlichen und Lehrkräfte, die ein Praktikum besuchen können;
- der Arbeitgeber, der bereits zuvor eine Zielgruppenermäßigung für Mentoren erhielt, bestätigt durch eine mit Datum und Unterschrift versehene Erklärung, dass er seinen früheren Verpflichtungen tatsächlich nachgekommen ist.

Eine Zielgruppenermäßigung für Mentoren kann ein Arbeitgeber nur dann beanspruchen, wenn er der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD BASK folgende Belege überreicht:

- eine Kopie des Arbeitsvertrags,
- ein Verzeichnis der beschäftigten Mentoren,
- für jeden Mentor den Nachweis über die erforderliche minimale praktische Erfahrung,
- für jeden Mentor eine Kopie des Zeugnisses über die besuchte Mentorausbildung.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung entspricht 400 EUR pro Quartal und wird während der Gültigkeitsdauer des Vertrages oder für maximal vier Quartale gewährt.

Die Anzahl der Mentoren, für die der Arbeitgeber eine Ermäßigung beantragen kann, ist auf das kleinste Ergebnis folgender Bruchzahlen beschränkt:

- die Anzahl Lehrlinge, Lehrer oder Kursteilnehmer / 5, auf die größere Einheit aufgerundet;
 - (Anzahl Stunden Besuch der Ausbildung) / 400, auf die kleinere Einheit abgerundet.
- Wenn der Vertrag weniger als zwölf Monate dauert, entspricht der Zähler das Hundertfache der Anzahl der Quartale innerhalb der Laufzeit des Vertrags.

6.3. Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit

6.3.1. Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor

Das Gesetz vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor umfasst zwei spezifische Maßnahmen zur Neuverteilung der Arbeit, in deren Zusammenhang der Lohnverlust teilweise ausgeglichen wird, nämlich das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit und die freiwillige Viertagewochenregelung.

6.3.1.1. Vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit

1. Vorschriften und Verfahren

Mit dieser Maßnahme erhält das definitiv ernannte Personal das Recht, ab 55 Jahren bis spätestens zum Datum ihrer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand für die Hälfte der Arbeitszeit zu arbeiten. Dazu müssen sie mindestens drei Monate vor Beginn des Urlaubs bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag einreichen.

Mit Halbzeitbeschäftigung ist eine Arbeitsregelung gemeint, bei der das Personalmitglied im Laufe eines Monats die Hälfte der Leistungen einer Vollzeitstelle erbringen muss. Die Verteilung der Leistungen erfolgt in vollen oder halben Tagen nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten. Während der Periode, in der keine Leistungen erbracht werden, kann das Personalmitglied keine Tätigkeit mit Gewinnerzielungsabsicht ausüben.

Wenn zwei Personalmitglieder im selben öffentlichen Dienst von diesem Recht Gebrauch machen, können sie durch ein zusätzliches statutarisches Personalmitglied ersetzt werden. Diese Ersetzung ist jedoch nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Ein definitiv ernanntes Personalmitglied kann das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten beenden, es sei denn, die Verwaltung genehmigt eine kürzere Frist. Das Personalmitglied, das die Regelung verlassen hat, kann jedoch keinen neuen Antrag mehr für ein vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit einreichen und auch nicht mehr dem System erneut beitreten.

2. Betroffene Arbeitgeber

Folgende Arbeitgeber fallen in den Anwendungsbereich dieser Regelung:

- die Provinzen, einschließlich der Provinzialregionen und der autonomen Provinzialregionen,
- die Gemeinden, einschließlich der Gemeinderegionen und der autonomen Gemeinderegionen,
- die Gemeindeverbände,
- die ÖSHZ;
- die Vereinigungen von ÖSHZ,
- die lokalen Polizeizonen.

Die Regelung wird nach Genehmigung eines kollektiven Antrags wirksam. Unter kollektivem Antrag versteht man einen Antrag, der von der betroffenen Region im Namen einer oder mehrerer der genannten lokalen oder provinziellen Verwaltungen eingereicht wird.

Um der Regelung beizutreten, muss eine Verwaltung einen Antrag bei der Region einreichen, die daraufhin dem föderalen Minister der Beamtenangelegenheiten einen kollektiven Antrag einreichen wird. Der Antrag ist vom (föderalen) Ministerrat zu genehmigen und durch Königlichen Erlass umzusetzen.

Die flämischen Verwaltungen, die noch nicht in den Zuständigkeitsbereich des Gesetzes vom 10.04.1995 fallen, können bei der Agentur für innere Angelegenheiten der Flämischen Region keinen Antrag mehr einreichen.

Die Brüsseler Behörden richten den Antrag an Herrn Michel Van der Stichele, Directeur-generaal, Bestuur plaatselijke besturen, Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Kruidtuinlaan 20, 1035 Brussel.

3. Betroffene Personalmitglieder

Vorzeitig für die Hälfte der Arbeitszeit ausscheiden können die definitiv ernannten Personalmitglieder ab einem Alter von 55 Jahren bis spätestens zum Datum ihrer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand.

Mit dem Personal dieser Arbeitgeber gleichgesetzt sind die definitiv ernannten Personalmitglieder:

- der lokalen Polizei,
- der Feuerwehr,
- der Gemeinde- und Provinzialregionen.

Nicht zu diesem Personal gehören das Lehrpersonal der Gemeinde- und Provinzanstalten, da die Gemeinschaften für die Regelung des Statuts dieses Personals zuständig sind.

4. Gewährte Vorteile

Personalmitglieder, die vom Recht auf das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit Gebrauch machen, erhalten:

- das Gehalt für die Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit. Von diesem Gehalt für die Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit werden Sozialversicherungsbeiträge einbehalten.
- eine monatliche Prämie zu Lasten des Arbeitgebers als Ausgleich des Lohnverlusts. Der entsprechende Betrag wird von jeder Verwaltung festgelegt und beläuft sich auf mindestens 198,32 EUR und höchstens 295,99 EUR. Von dieser Prämie werden keine Sozialversicherungs- und Pensionsbeiträge einbehalten.

Die Abwesenheitsperiode wird außerdem als Urlaub betrachtet und mit einem Zeitraum aktiven Dienstes gleichgesetzt. Die Ansprüche auf Gehaltserhöhung und Beförderung bleiben erhalten, es sei denn, dass die Beförderung voraussetzt, dass eine Stelle frei ist.

Die provinzialen und lokalen Verwaltungen, die dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV angeschlossen sind, müssen im Hinblick auf das finanzielle Gleichgewicht dieser Pensionsregelungen Pensionsbeiträge zahlen:

- für das Gehalt, das Personalmitgliedern, die sich für das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit entscheiden, tatsächlich gezahlt wird, das heißt die Hälfte des Gehalts, das sie als Vollzeitbeschäftigte erhalten haben,
- für das Gehalt des eventuellen Vertreters.

5. Anwendbarkeit in der Zeit

Das Recht auf vorzeitiges Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit und die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen der monatlichen Prämie als Ausgleich des Lohnverlusts waren gültig bis 31.12.2011. Die Regelungen des vorzeitigen Ausscheidens für die Hälfte der Arbeitszeit bleiben bis zum Ende ihrer Laufzeit gültig.

Für Personalmitglieder, die bei einer Verwaltung beschäftigt sind, für die die ausführliche Regelung noch nicht anwendbar erklärt wurde, gilt Folgendes:

- die Dauer der Maßnahme ist auf höchstens fünf Jahre beschränkt,
- die Wahl des Systems ist unumkehrbar.

Auf die Periode des vorzeitigen Ausscheidens für die Hälfte der Arbeitszeit folgt unmittelbar die Pensionierung, ohne dass das Personalmitglied erneut Vollzeitleistungen wählen kann. Die Beschränkungen gelten für alle Personalmitglieder, unabhängig davon, ob sie vor oder nach dem 03.09.2007 der Regelung für das vorzeitige Ausscheiden für die Hälfte der Arbeitszeit beigetreten sind oder nicht.

Falls die ausführliche Regelung auf eine Verwaltung für anwendbar erklärt wird, gilt dies sowohl für die Personalmitglieder, die diese Regelung bereits beanspruchen, als auch für alle neue Anträge. Personalmitglieder, die die Regelung des vorzeitigen Ausscheidens für die Hälfte der Arbeitszeit bereits beanspruchen, können daher diese Maßnahme auch länger als fünf Jahre beanspruchen und diese Regelung auch aufgeben.

6.3.1.2. Freiwillige Viertagewoche

1. Verfahren

Auf Vollzeitbasis beschäftigte Personalmitglieder, die ihre Möglichkeiten zur Reduzierung ihrer Arbeitsleistungen im Rahmen der Laufbahnunterbrechung ausgeschöpft haben oder darauf keinen Anspruch geltend machen können, haben das Recht, ihre Vollzeitleistungen in eine 4/5-Beschäftigung umzuwandeln. Die Leistungen werden in 4 Werktagen pro Woche erbracht.

Der betreffende Arbeitgeber kann dieses Recht auch anderen Personalmitgliedern zuerkennen.

Wenn zwei Personalmitglieder im selben öffentlichen Dienst von diesem Recht Gebrauch machen, können sie durch einen Arbeitslosen ersetzt werden. Diese Ersetzung ist jedoch nicht gesetzlich vorgeschrieben. Dieser Arbeitslose wird mit einem Vollzeitarbeitsvertrag oder einem Teilzeitarbeitsvertrag eingestellt.

Mit „Arbeitslosen“ sind gemeint:

- entschädigte Vollarbeitslose;
- Berechtigte mit Anrecht auf Eingliederungseinkommen oder Sozialhilfe,
- Behinderte, die eine einkommensersetzende Beihilfe erhalten,
- Vertragspersonal, das im Rahmen eines Ersetzungsvertrags durch den betreffenden Arbeitgeber beschäftigt ist.

2. Betroffene Arbeitgeber

Folgende Arbeitgeber können diese Regelung anwenden:

- die Provinzen, einschließlich der Provinzialregionen und der autonomen Provinzialregionen,
- die Gemeinden, einschließlich der Gemeinderegionen und der autonomen Gemeinderegionen,
- die Gemeindeverbände,
- die ÖSHZ;
- die Vereinigungen von ÖSHZ,
- die lokalen Polizeizonen.

Die Regelung wird nach Genehmigung eines kollektiven Antrags wirksam. Unter kollektivem Antrag versteht man einen Antrag, der von der betroffenen Region im Namen einer oder mehrerer der genannten lokalen oder provinziellen Verwaltungen eingereicht wird.

Um der Regelung beizutreten, muss eine Verwaltung einen Antrag bei der Region einreichen, die daraufhin dem föderalen Minister der Beamtenangelegenheiten einen kollektiven Antrag einreichen wird. Der Antrag ist vom (föderalen) Ministerrat zu genehmigen und durch Königlichen Erlass umzusetzen.

Die flämischen Verwaltungen, die noch nicht in den Zuständigkeitsbereich des Gesetzes vom 10.04.1995 fallen, können bei der Agentur für innere Angelegenheiten der Flämischen Region keinen Antrag mehr einreichen.

Die Brüsseler Behörden richten den Antrag an Herrn Michel Van der Stichele, Directeur-generaal, Bestuur plaatselijke besturen, Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Kruidtuinlaan 20, 1035 Brussel.

3. Betroffene Personalmitglieder

Sowohl das statutarische als auch das Vertragspersonal, das auf Vollzeitbasis arbeitet, kann diese Regelung der freiwilligen Viertagewoche nutzen.

4. Gewährte Vorteile

Personalmitglieder, die ihre Leistungen auf 4/5 ihrer normalen Vollzeitleistungen reduzieren, erhalten:

- das Gehalt, das für die verringerten Leistungen geschuldet wird. Von diesem Gehalt werden Sozialversicherungsbeiträge einbehalten.
- einen monatlichen Gehaltszuschlag, der umfassender Bestandteil des Gehalts ist und der mindestens 49,58 EUR und höchstens 80,57 EUR beträgt; Der Gehaltszuschlag ist an den Schwellenindex von

117,19 gekoppelt, und die Grenzbeträge entsprechen seit 68,06 EUR bzw. 110,61 EUR. Von diesem Gehaltszuschlag werden Sozialversicherungsbeiträge einbehalten.

Dagegen entfällt für vertraglich angestellte Personalmitglieder, die als Ersatz der Personalmitglieder eingestellt werden, die von ihrem Anspruch auf Reduzierung ihrer Leistungen auf 4/5 Gebrauch machen, die Zahlung folgender Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit:

- die Beiträge im Sinne von Artikel 38, § 3, 1° bis 7° und 9° des Gesetzes vom 29.06.1981,
- der Beitrag im Rahmen der Regelung der Familienbeihilfen,
- der Beitrag im Rahmen der Berufskrankheitsregelung,
- der Lohnmäßigungsbeitrag.

Nur die persönlichen Sozialversicherungsbeiträge und der Beitrag von 0,05% zum FKAD sowie der Beitrag von 0,01% zum Asbestfonds werden nach wie vor einbehalten.

Für Vertragspersonalmitglieder wird die Erfüllung des Arbeitsvertrags während der Abwesenheit ausgesetzt. Sie bewahren jedoch ihr Recht auf eine Gehaltserhöhung.

Für statutarische Personalmitglieder wird die Abwesenheitszeitraum als Urlaub betrachtet und dem aktiven Dienst gleichgesetzt.

Das statutarische Personalmitglied, das sich für die freiwillige Viertagewoche entscheidet, behält seine Pensionsansprüche in der bestehenden Gesetzgebung bei. Die Summe der Perioden, in denen das Personalmitglied im gesamten Zeitraum seiner Laufbahn abwesend ist, wird bei der Pensionsberechnung berücksichtigt, sofern diese nicht mehr als 20 % der tatsächlich geleisteten Dienste beträgt.

Für die lokalen Verwaltungen, die dem solidarischen Pensionsfonds des LSSPLV angeschlossen sind, muss der Arbeitgeber im Hinblick auf das finanzielle Gleichgewicht dieser Pensionsregelungen Pensionsbeiträge für das Gehalt, das dem Personalmitglied, das 4/5 der Leistungen erbringt, sowie für die gewährte Prämie zahlen.

Für die lokalen Verwaltungen, die einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind oder über ihre eigenen Pensionskasse verfügen, regelt das Gesetz, dass auch sie die Einkünfte für die Zahlung der Pensionen sicherstellen müssen, jedoch ohne genauen Hinweis, wie dies geschehen muss.

5. Anwendbarkeit in der Zeit

Das Recht auf die freiwillige Viertagewoche und die Befreiung von der Zahlung des Arbeitgeberbeitrags zur sozialen Sicherheit für vertraglich angestellte Personalmitglieder, die als Ersatz der Personalmitglieder eingestellt werden, die von ihrem Anspruch auf Reduzierung ihrer Leistungen auf 4/5 Gebrauch machen, war bis 31.12.2011 gültig.

Die Arbeitgeber konnten festlegen, dass die Perioden der freiwilligen Viertagewoche von Amts wegen ab 01.01.2012 auslaufen. Ungeachtet dieser Bestimmung bleiben die Regelungen, die am 31.12.2011 gültig waren, bis zum Ende ihrer Laufzeit bestehen. Jede Verwaltung kann auch unabhängig die Mindest- und Höchstdauer einer Periode der freiwilligen Viertagewoche sowie die Kündigungsmöglichkeiten des Personalmitglieds festlegen.

6.3.2. Beschäftigung aufgrund von Artikel 60, §7 des ÖSHZ-Gesetzes

6.3.2.1. Allgemeines

Wenn eine Person den Nachweis für eine Beschäftigungsperiode liefern muss, um den vollständigen Vorteil bestimmter sozialer Leistungen genießen zu können oder um die Berufserfahrung zu verbessern, können die ÖSHZ kraft Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 Empfänger eines Eingliederungseinkommens und/oder Empfänger einer finanziellen Sozialhilfe mit einem Arbeitsvertrag einstellen. Die Beschäftigungsperiode aufgrund von Artikel 60, § 7 beschränkt sich auf die Periode, die notwendig ist, um der beschäftigten Person umfassenden Anspruch auf Sozialleistungen zu gewähren.

Die ÖSHZ sind für diese Arbeitnehmer von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit völlig befreit. Die durch diese Befreiung frei gewordenen finanziellen Mittel sind von den ÖSHZ für die Durchführung einer Beschäftigungspolitik und die Organisation der Betreuung und Schulung, die den von Artikel-60 betroffenen Personen angeboten werden, zu verwenden.

6.3.2.2. Betroffene Arbeitgeber

In den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fallen nur ÖSHZ.

6.3.2.3. Betroffene Arbeitnehmer

Das ÖSHZ kann die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen für folgende Personen erhalten, die von ihm im Rahmen von Artikel 60, § 7, des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt werden:

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

Ausgeschlossen sind:

- bezuschusstes Vertragspersonal,
- im Rahmen des zwischendepartementalen Haushaltsfonds eingestellte Arbeitnehmer,
- Asylsuchende.

6.3.2.4. Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen

Für die betreffenden Arbeitnehmer werden keine Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet.

Der Beitrag für die Gewerkschaftsprämie wird jedoch für die am 31. März des Referenzjahres beschäftigten Arbeitnehmer geschuldet.

6.3.2.5. Verwendung der frei gewordenen Mittel

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

- ÖSHZ, die am 1. Januar des vorletzten Jahres als Arbeitgeber im Rahmen von Artikel 60, § 7, des oben genannten Gesetzes weniger als 10 Personen beschäftigten, müssen alle durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen frei gewordenen finanziellen Mittel für Einstellungen mittels gleich welcher Beschäftigungsformel und/oder ergänzenden beschäftigungsbezogenen Schulung verwenden, die für Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe zugänglich sind.
- Die ÖSHZ, die am 1. Januar des vorletzten Jahres als Arbeitgeber im Rahmen von Artikel 60, § 7 mindestens 10 Personen beschäftigten, sind gehalten, die durch die Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen frei gewordenen finanziellen Mittel in der unten genannten Reihenfolge zu verwenden:
 - nach Priorität:
 - entweder für die Einstellung auf Vollzeitbasis von mindestens einem Betreuer für die im Rahmen von Artikel 60, § 7, beschäftigten Personen,
 - oder die Einstellung auf Vollzeitbasis eines Personalmitglieds des ÖSHZ für diese Aufgabe, ausgeglichen durch eine neue Einstellung in einer Vollzeitregelung,
 - Saldo der finanziellen Mittel, die in vollem Umfang für Einstellungen mittels gleich welcher Beschäftigungsformel und/oder ergänzenden beschäftigungsbezogenen Schulung verwendet werden, die für Berechtigte eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe zugänglich sind.

Anzahl der am 1. Januar des vorletzten Jahres beschäftigten Personen	Verwendung der frei gewordenen Mittel	
	Obligatorische Einstellung eines Betreuers	Einstellungen und/oder sozialberufliche Bildung
< 10 Personen	nein	alle frei gewordenen Finanzmittel
mindestens 10 Personen	ja	Saldo der frei gewordenen Finanzmittel nach Einstellung des Betreuers

6.3.2.6. Drittbenutzer

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

- einer Gemeinde (der des ÖSHZ oder einer anderen),
- einer GoE oder einer Interkommunalen mit einer sozialen, kulturellen oder ökologischen Zielsetzung,
- ein anderes ÖSHZ,
- einer Gesellschaft mit sozialer Zielsetzung,
- einer ÖSHZ-Vereinigung;
- einem öffentlichen Krankenhaus, das von Rechts wegen dem LSS oder dem LSSPLV angeschlossen ist,
- einem anderen Partner (z. B. Privatunternehmen), der mit dem ÖSHZ einen Vertrag abgeschlossen hat.

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

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

6.3.2.7. Gewährungsbedingungen

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

- in der Quartalsmeldung der sozialen Sicherheit die genaue Identität des Arbeitnehmers, für den die Befreiung gewährt wird, angeben,
- den Nachweis erbringen, dass dieser Arbeitnehmer unter den in Artikel 33 des Gesetzes vom 22.12.1995 angegebenen Bedingungen eingestellt wurde. Der Nachweis ist dem Inspektionsdienst zur Verfügung zu stellen.

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

6.3.2.8. Kontrolle

Der Inspektionsdienst der Verwaltungsdirektion für Sozialhilfe des FÖD Soziale Sicherheit überwacht die Verwendung der frei gewordenen zusätzlichen Finanzmittel.

6.3.3. Bezuschusstes Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen

Die Regelung des bezuschussten Vertragspersonals in den lokalen Verwaltungen wurde durch den Königlichen Erlass Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal (BVA) bei gewissen lokalen Behörden errichtet. Gemäß diesem Königlichen Erlass können die lokalen Verwaltungen Vertragspersonal einstellen, das durch eine Prämie bezuschusst wird und dessen Vergütung von bestimmten Arbeitgeberbeiträgen befreit ist.

6.3.3.1. Betroffene Arbeitgeber

Für die Beschäftigung von bezuschusstem Vertragspersonal in lokalen Verwaltungen und die Gewährung der daraus entstehenden Vorteile kommen in Betracht:

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

6.3.3.2. Betroffene Arbeitnehmer

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

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

Diese Erweiterung geschieht durch folgende Regelung:

- für die Flämische Region: der Erlass der Flämischen Regierung vom 27.10.1993 zur Ausführung des vorgenannten Königlichen Erlasses Nr. 474 vom 28.10.1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusstes Vertragspersonal bei gewissen lokalen Behörden;
- für die Region Brüssel-Hauptstadt: der Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 05.02.1998 zur Festlegung der Kriterien für die Vergabe von Zuschüssen für lokale Verwaltungen, die bezuschusstes Vertragspersonal einstellen;
- für die Wallonische Region: das Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 25.04.2002 über Zuschüsse zur Förderung der Einstellung von nicht erwerbstätigen Arbeitssuchenden durch die lokalen, regionalen und Gemeinschaftsbehörden durch bestimmte Arbeitgeber im nichtkommerziellen Sektor, Unterrichtswesen und kommerziellen Sektor und der zu dessen Ausführung verabschiedete Erlass der Wallonischen Regierung vom 19.12.2002.

6.3.3.3. Gewährte Vorteile

Die lokalen Verwaltungen erhalten für das bezuschusste Vertragspersonal:

- eine Prämie des regionalen öffentlichen Dienstes, die einen wichtigen Teil der Lohnkosten darstellt;
- eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit, mit Ausnahme:
 - des Lohnmäßigungsbeitrags,
 - des Beitrags von 0,05% zugunsten des FKAD,
 - des Beitrags von 0,01% zugunsten des Asbestfonds.

Das LSSPLV zahlt für Rechnung des regionalen öffentlichen Dienstes die Prämie für bezuschusstes Vertragspersonal in der Region Brüssel-Hauptstadt sowie für bezuschusstes Vertragspersonal in der Flämischen Region, die im Rahmen einer Kontingentvereinbarung eingestellt werden.

Für bezuschusstes Vertragspersonal in der Wallonischen Region sowie für bezuschusstes Vertragspersonal in der Flämischen Region, die im Rahmen einer Projektvereinbarung eingestellt werden, zahlt das LSSPLV die Prämie nicht. Die Zahlung der Prämie erfolgt durch den regionalen öffentlichen Dienst.

6.3.4. Bezuschusstes Vertragspersonal in öffentlichen Verwaltungen

Das Programmgesetz vom 30.12.1988 hat die Regelung des bezuschussten Vertragspersonals auf eine Reihe anderer Kategorien von beim LSSPLV angeschlossenen Arbeitgebern ausgedehnt. Dies betrifft die Regelung des bezuschussten Vertragspersonals bei einigen Behörden (mit Ausnahme der lokalen Verwaltungen im Sinne des Königlichen Erlasses Nr. 474).

6.3.4.1. Betroffene Arbeitgeber

Folgende dem LSSPLV angeschlossene Arbeitgeber kommen für die Beschäftigung von bezuschusstem Vertragspersonal in öffentlichen Verwaltungen und die Gewährung der daraus entstehenden Vorteile in Betracht:

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

6.3.4.2. Betroffene Arbeitnehmer

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

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

Diese Erweiterung geschieht durch folgende Regelung:

- für die Flämische Region: der Erlass der Flämischen Regierung vom 27.10.1993 zur Verallgemeinerung der Regelung des bezuschusteten Vertragspersonals;
- für die Region Brüssel-Hauptstadt: der Erlass der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 05.02.1998 zur Festlegung der Kriterien für die Vergabe von Zuschüssen für lokale Verwaltungen, die bezuschusstes Vertragspersonal einstellen;
- für die Wallonische Region: das Dekret des Wallonischen Regionalrates vom 25.04.2002 über Zuschüsse zur Förderung der Einstellung von nicht erwerbstätigen Arbeitssuchenden durch die lokalen, regionalen und Gemeinschaftsbehörden durch bestimmte Arbeitgeber im nichtkommerziellen Sektor, Unterrichtswesen und kommerziellen Sektor und der zu dessen Ausführung verabschiedete Erlass der Wallonischen Regierung vom 19.12.2002.

6.3.4.3. Gewährte Vorteile

Die betroffenen Arbeitgeber erhalten für das bezuschusste Vertragspersonal:

- eine Prämie des regionalen öffentlichen Dienstes, die einen wichtigen Teil der Lohnkosten darstellt;
- eine Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen zur sozialen Sicherheit, mit Ausnahme
 - des Beitrags für den Sektor Familienbeihilfen,
 - des Beitrags für den Sektor Berufskrankheiten;
 - des Beitrags von 0,05% zugunsten des FKAD,
 - des Beitrags von 0,01% zugunsten des Asbestfonds.

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

6.3.5.1. Allgemeines

Der Fonds für Berufskrankheiten ist berechtigt, Opfern von Berufskrankheiten aus den provinziellen und lokalen Verwaltungen, die dem LSSPLV angeschlossen sind, die im Gesetz vom 03.07.1967 über den Schadenersatz für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten im öffentlichen Sektor (= Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor) vorgesehenen Vorteile zu gewähren.

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

6.3.5.2. Betroffene Arbeitgeber

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

6.3.5.3. Betroffene Arbeitnehmer

Die Berufskrankheitsregelung für den öffentlichen Sektor gilt für

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

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

6.3.5.4. Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit und einer vorbeugende Entfernung aus dem Berufsrisiko

Bei einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit hat

- ein definitiv ernanntes Personalmitglied in der Regel Anspruch auf Lohnfortzahlung während der vollständigen Dauer der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit;
- ein vertragliches Personalmitglied während eines bestimmten Zeitraums Anspruch auf garantierten Lohn zu Lasten der Verwaltung und erhält daraufhin eine jährliche Entschädigung von mindestens 90% des durchschnittlichen Tageslohns.

Die Verwaltung zahlt dem Personalmitglied das Gehalt, den Garantielohn oder die tägliche Entschädigung und kann danach die ausgezahlten Beträge vom Fonds für Berufskrankheiten in Höhe von 90% des durchschnittlichen Tageslohns zurückfordern.

Bei einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit wird eine Pension aufgrund der jährlichen Entlohnung, auf die das Opfer zum Zeitpunkt der Feststellung der Berufskrankheit Anspruch hat, festgelegt.

Die Verwaltung kann die dem Personalmitglied gezahlte Pension vom Fonds für Berufskrankheiten jährlich zurückfordern.

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

Wenn das Personalmitglied zeitweilig von seiner Arbeitsstelle entfernt und für andere Aufträge eingesetzt wird (Stellenwechsel), wird seine Entlohnung in vollem Umfang fortgezahlt. Es gibt keine Beteiligung des Fonds für Berufskrankheiten.

6.3.5.5. Geschuldete Sozialversicherungsbeiträge

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

Die Entschädigungen aufgrund der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit, die einem Opfer einer Berufskrankheit oder einem durch eine Berufskrankheit gefährdeten Personalmitglied gezahlt werden, unterliegen nur persönlichen Beiträgen zur sozialen Sicherheit. Es werden keine Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit geschuldet.

Für die definitiv Ernannten sind für diese Entschädigungen aber persönliche und Arbeitgeberbeiträge zu zahlen.

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

6.3.5.6. Fernhaltung einer schwangeren Arbeitnehmerin

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

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

6.4. Beschäftigungsmassnahmen mit Prämienzahlung (Föederalbehörde)

6.4.1. Zwischendepartementaler Haushaltsfonds (FBI)

Durch den Königlichen Erlass Nr. 25 vom 24.03.1982 zur Einführung eines Programms zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor wurde auf unbestimmte Zeit ein Zwischendepartementaler Haushaltsfonds zur Förderung der Beschäftigung im nichtkommerziellen Sektor eingerichtet.

Dieser Fonds dient dazu, Zuschüsse für neue Arbeitsplätze im nichtkommerziellen Sektor aus Einstellungen, die netto zusätzlich entstehen, zu gewähren und Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeitstellen umzuwandeln.

6.4.1.1. Betroffene Arbeitgeber

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

6.4.1.2. Betroffene Arbeitnehmer

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

Die Arbeitsplätze im Rahmen des Zwischendepartementalen Haushaltsfonds sind zugänglich für:

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

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

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

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

- die Perioden, in denen der Arbeitssuchende das Eingliederungseinkommen oder finanzielle Sozialhilfe erhält;
- eine Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7, des ÖSHZ-Gesetzes vom 08.07.1976;
- eine Beschäftigung in einem Berufsübergangsprogramm in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 in Anwendung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei Berufsübergangsprogrammen;
- eine Beschäftigung an einem anerkannten Arbeitsplatz in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 08.08.1997 in Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer bei der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen;
- eine Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsabkommen in Anwendung von Kapitel VIII, Titel II des Gesetzes vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung eines Arbeitnehmers, der keinen Abschluss einer höheren Sekundarbildung besitzt;

6.4.1.3. Prämienbetrag

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

6.4.1.4. Sozialversicherungspflicht

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

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

6.4.2. Sicherheitsvereinbarungen

6.4.2.1. Allgemeines

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

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

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

6.4.2.2. Sicherheits- und Vorbeugungsvereinbarungen

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

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

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

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

6.4.2.3. Begleitung von alternativen Strafmaßnahmen

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

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

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

Eine Bewertungs- und Überwachungskommission wird auf Initiative des Ministers der Justiz in jedem Gerichtsbezirk eingerichtet. Diese Kommission hat eine Beratungs- und Aufsichtsfunktion. Die Gemeinde muss der Bewertungskommission einen Rechenschaftsbericht vorlegen. Gleichzeitig organisiert der FÖD Justiz eine regelmäßige Inspektion, um zu kontrollieren, ob die Gemeinden die Bedingungen für diese finanziellen Zuschüsse erfüllen. Er beruft sich unter anderem auf die ihm überreichten Gutachten der Bewertungs- und Überwachungskommission. Der Rechnungshof kann auch Kontrollen vor Ort vornehmen

6.4.2.4. Kriminalitätsprävention und Betreuung bei Drogensucht (Drogenaktionsplan)

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

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

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

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

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

Der Zuschuss wird Gemeinden gewährt, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

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

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

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

6.4.3. Maribel Sozial

6.4.3.1. Allgemeines

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

Über die „Maribel sozial“-Maßnahme können die provinziellen und lokalen Verwaltungen eine finanzielle Beteiligung erhalten, mit der sie zusätzliche Personalmitglieder in den Sektoren Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur einstellen können. Die finanzielle Beteiligung wird durch den „Maribel Sozial Fonds des öffentlichen Sektors“ gewährt, der für alle Arbeitgeber des öffentlichen Sektors zuständig und beim LSSPLV 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 LSSPLV und LSS an den Maribel Sozial Fonds überwiesen.

Innerhalb des Maribel Sozial Fonds werden unter verschiedenen Rubriken gebucht:

- die für Krankenhäuser und Pflegeheime, die dem LSSPLV angegliedert sind, berechneten Beitragsermäßigungen;
- die für andere als oben genannte lokale und provinzielle Arbeitgeber berechneten Beitragsermäßigungen;
- die für öffentliche Krankenhäuser und Pflegeheime, die dem LSSPLV angegliedert sind, berechneten Beitragsermäßigungen;
- die für andere als oben genannte und dem LSS angegliederte Arbeitgeber berechneten Beitragsermäßigungen;
- die zur Finanzierung von Ausbildungsprojekten angewandten Beitragsermäßigungen.

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

6.4.3.2. Betroffene Arbeitgeber

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

NACE-Codes	Beschreibung
55202	Ferienparks
79901	touristische Informationsdienste
84115	öffentliche Sozialhilfezentren (ÖSHZ)
85207	Alphabetisierungsprogramme für Erwachsene
85520	Kulturunterricht
85591	Unterricht für sozialen Aufstieg
85592	Berufsausbildung
85601	Aktivitäten der Zentren für Studentenbegleitung
86101	Allgemeiner Krankenhäuser, ausgenommen Krankenhäuser für Geriatrie und spezialisierte Krankenhäuser
86102	geriatrische Krankenhäuser
86103	spezialisierte Krankenhäuser
86104	psychiatrische Krankenhäuser
86109	sonstige Krankenhausdienste
86210	Hausarztpraxen
86220	Praxen von Spezialisten
86230	Zahnarztpraxen
86902	Aktivitäten von Bluttransfusionszentren und Blut- und Organbanken
86903	Krankentransport
86904	Aktivitäten in dem Bereich der geistigen Gesundheitsfürsorge, wie zum Beispiel psychiatrische Kliniken und Versorgungszentren
86905	ambulante Revalidierungsaktivitäten
86906	Aktivitäten in der Krankenpflege
86907	Aktivitäten von Hebammen
86909	übrige Gesundheitsversorgung für Menschen a.n.g.
87101	Erholungs- und Pflegeheime
87109	übrige Versorgungsinstitute mit Unterbringung
87201	Institute mit Unterbringung für Minderjährige mit einer geistigen Behinderung
87202	Institute mit Unterbringung für Erwachsene mit einer geistigen Behinderung
87203	Institute mit Unterbringung für Personen mit psychiatrischen Problemen
87204	Institute mit Unterbringung für Drogen- und Alkoholsüchtige
87205	Institute mit begleitender Unterbringung für Personen mit psychiatrischen Problemen
87209	Andere Institute mit Unterbringung, für Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen, und für Drogen- und Alkoholsüchtige
87301	Erholungsheime für Betagte
87302	Seniorenwohnungen

87303	Institute mit Unterbringung für Minderjährige mit einer körperlichen Behinderung
87304	Institute mit Unterbringung für Erwachsene mit einer körperlichen Behinderung
87309	Institute mit Unterbringung für Erwachsene mit einer körperlichen Behinderung a.n.g.
87901	integrierte Jugendhilfe mit Unterbringung
87902	allgemeine Sozialfürsorge mit Unterbringung
87909	Sonstige Sozialhilfe mit Heime a.n.g.
88101	Aktivitäten der Familien- und Altensorge, ausgenommen (Heim-)Pflege
88102	Aktivitäten von Tages- und Dienstzentren für Senioren
88103	Aktivitäten von Tageszentren für Minderjährige mit einer körperlichen Behinderung, inklusive ambulante Hilfeleistung
88104	Aktivitäten von Tageszentren für Erwachsene mit einer körperlichen Behinderung, inklusive ambulante Hilfeleistung
88109	sonstige Sozialhilfe ohne Unterbringung, für Senioren und körperlich Behinderte
88911	Kindertagesstätten und Kinderkrippen
88912	Kinderbetreuung für Tagesmütter
88919	andere Kinderbetreuung
88991	Aktivitäten von Tageszentren für Minderjährige mit einer geistigen Behinderung, inklusive ambulante Hilfeleistung
88992	Aktivitäten von Tageszentren für Erwachsene mit einer geistigen Behinderung, inklusive ambulante Hilfeleistung
88993	ambulante Hilfeleistungen für Drogen- und Alkoholsüchtige
88994	integrierte Jugendhilfe ohne Unterbringung
88995	beschützte und soziale Werkstätten, und Viertel- und Nachbarschaftsdienste
88996	allgemeine Sozialfürsorge ohne Unterbringung
88999	sonstige Sozialhilfe, ohne Unterbringung
90012	Ausübung darstellender Künste über künstlerische Gruppen
90021	Promotion und Organisationen von darstellenden Kunstereignissen
90029	übrige, unterstützende Aktivitäten für darstellende Künste
90031	schaffende Künste, ausgenommen unterstützende Dienstleistungen
90032	unterstützende Aktivitäten für schaffende Künste
90041	Betrieb von Schauspielhäusern, Konzerthallen u. Ä.
90042	Betrieb von Kulturzentren und multifunktionalen Einrichtungen für kulturelle Aktivitäten
91011	Bibliotheken, Mediatheken und Spielotheken
91012	öffentliche Archive
91020	Museen
91030	Betrieb von Monumenten und ähnlichen touristischen Attraktionen

91041	botanische Gärten und Tiergärten
91042	Verwaltung und Instandhaltung von Naturreservaten
93110	Betrieb von Sportfazilitäten
93191	Tätigkeiten von Sportverbänden, -vereinen und -mannschaften
93199	übrige Sportaktivitäten a.n.g.
94991	Vereinigungen im Bereich der Jugendarbeit
94992	Vereinigungen und Bewegungen für Erwachsene
94993	Vereinigungen im Bereich der Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung
94999	übrige Vereinigungen, a.n.g.

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

Die pauschale „Maribel sozial“-Ermäßigung wird für alle statutarischen und vertraglich angestellten Personalmitglieder der 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 Arbeitgeberbeitrages zur sozialen Sicherheit unterworfenen Lohnes;
- eine Beschäftigung im Sektor Gesundheitspflege, Sozialhilfe und/oder Kultur und Angabe in der Sozialversicherungsmeldung unter einem der vorgenannten NACE-Codes,
Hinweis: Alle Personalmitglieder der ÖSHZ können unter einen NACE-Code Maribel sozial fallen.
- Beschäftigung mindestens auf halber Stelle (das heißt Einstellung mit einem Arbeitsvertrag über mindestens eine Halbzeitstelle oder Ernennung für mindestens eine Halbzeitstelle, oder in dem Quartal mindestens 50 % der Anzahl der Arbeitsstunden leisten, die ein Vollzeitmitarbeiter vollbringt).
Abweichend davon wird für einen Arbeitnehmer eines beschützten Arbeitsplatzes die „Maribel sozial“-Ermäßigung ab einer Beschäftigung von mindestens 33% einer Vollzeitbeschäftigung berechnet.

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung beträgt 387,83 EUR pro Arbeitnehmer und Quartal.

6.4.3.4. Betrag der finanziellen Beteiligung

1. Auf Ebene des Arbeitnehmers

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

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

Falls der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge mit Ausnahme der „Maribel sozial“-Ermäßigung erhält, wird diese abgezogen.

Gemäß dem Rahmenabkommen vom 16.12.2003 ist der Betrag der finanziellen Beteiligung für Behörden mit Ausnahme der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime, auf maximal 29.720,52 EUR pro Jahr (= 7.430,13 EUR pro Quartal) für einen vertraglich angestellten Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis und auf maximal 34.029,96 EUR (= 8.507,49 EUR pro Quartal) für einen statutarischen Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis festgelegt.

Falls die Bruttolohnkosten des Arbeitnehmers den Höchstbetrag überschreiten, wird der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, auf den anwendbaren Höchstbetrag begrenzt. Falls die Summe der Bruttolohnkosten unter dem Höchstbetrag liegt, entspricht der Betrag der finanziellen Beteiligung, auf den der Arbeitgeber Anspruch hat, den realen Bruttolohnkosten.

2. Auf Ebene des Arbeitgebers

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

6.4.3.5. Verfahren und zusätzlich zu schaffende Arbeitsplätze

1. Antrag auf finanzielle Beteiligung

Der Arbeitgeber, der eine finanzielle Beteiligung im Rahmen der „Maribel sozial“-Maßnahme beanspruchen will, kann **einen Antrag mit einem Antragsformular einreichen**, das auf der Website des LSSPLV (<http://www.rszipo.fgov.be/>) heruntergeladen werden kann.

Dieser Antrag muss das Gutachten der repräsentativen Gewerkschaften umfassen. 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 sektoralen oder besonderen Ausschuss gilt jede Organisation, die in dem Ausschuss der föderalen, Gemeinschafts- oder regionalen Behörden oder dem Ausschuss der provinziellen oder lokalen Verwaltungen tagt.

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

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

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

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

Die Lohnkosten der Arbeitnehmer, deren Beschäftigung mit „Maribel sozial“-Mitteln finanziert werden, dürfen auf jährlicher Basis für einen Vollzeitmitarbeiter 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 2012 beläuft sich auf 77.607,21 EUR.

Wenn die jährlichen Lohnkosten des eingestellten Arbeitnehmers mehr als 77.607,21 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 77.607,21 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 LSSPLV 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.

4. Verpflichtung zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze

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

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

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

Bei der Berechnung des Arbeitsvolumens der Arbeitnehmer werden die tatsächlichen Arbeitstage und -stunden und die gleichgesetzten Abwesenheitstage und -stunden, die vom Arbeitgeber unter Umständen vergütet werden, berücksichtigt. Die nicht gleichgesetzten Arbeitstage und -stunden werden bei der Berechnung des Arbeitsvolumens nicht mitgezählt.

Das Arbeitsvolumen wird mit einer Formel berechnet, wobei:

- im Zähler: die in der Sozialversicherungsmeldung angegebenen, in Stunden ausgedrückten Leistungen stehen, mit Ausnahme der nicht gleichgesetzten Arbeitszeitdaten (= alle LeistungsCodes in der DmfAPPL-Meldung, ausgenommen der Codes 30 und 301);
- im Nenner: die Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson, die mit 13 multipliziert wird, steht.

Das Arbeitsvolumen eines Kalenderjahres wird mit dem Arbeitsvolumen des Referenzjahres 2005 verglichen. Das Arbeitsvolumen der Verwaltung muss, sofern der Betrag der von der Kasse ausgezahlten Beteiligungen gegenüber dem Jahr 2005 unverändert geblieben ist, für jedes der darauffolgenden Jahre mindestens dem Niveau des Jahres 2005 entsprechen. Bei einer Erweiterung oder Verringerung dieser Vorteile muss das Arbeitsvolumen anteilig zu dem Betrag steigen oder sinken.

Die Kontrolle des Personalbestands 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 auf gleiche Weise angegeben werden.

6.4.3.6. Modalitäten

1. Zahlung der finanziellen Beteiligung

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

4. Gewerkschaftsinformationen

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

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

6.4.3.7. Krankenhäuser und psychiatrische Pflegeheime

Im Sektor der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime ist der Betrag der finanziellen Beteiligung auf maximal 34.029,96 EUR pro Jahr (= 8.507,49 EUR pro Quartal) für einen auf Vollzeitbasis eingestellten Arbeitnehmer festgelegt. Für einen logistischen Assistenten ist der Betrag auf 29.983,80 EUR pro Jahr (= 7.495,95 EUR pro Quartal).

Im Vergleich zur allgemeinen Regelung sind zwei große Abweichungen feststellbar:

- Die NACE-Codes sind bei der Einteilung der Krankenhäuser und psychiatrischen Pflegeheime irrelevant.
- Von der „theoretischen“ Ermäßigung pro Arbeitnehmer und Quartal sind 80,57 EUR für die Einstellung von logistischen Assistenten zu verwenden. Mit dem Saldo können die Arbeitgeber Arbeitnehmer in anderen Funktionen einstellen.

6.4.3.8. Ausbildungsprojekt für Krankenpfleger

Das im ministeriellen Rundschreiben vom 18.07.2000 vorgesehene Ausbildungsprojekt zur Ausbildung von Krankenpflegern in den föderalen Gesundheitssektoren, in welchem das Rahmenabkommen vom 26.07.2000 erläutert wird, bietet unter bestimmten Bedingungen eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern, die durch den Arbeitgeber gemäß den NACE-Codes 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.903, 86.904, 86.905, 86.906, 86.907, 86.909, 87.101, 87.301 und 87.302 gemeldet sind, die Möglichkeit, mit Lohnfortzahlung eine Ausbildung von maximal 3 Jahren zum Bachelor in Krankenpflege oder diplomierten Krankenpfleger zu absolvieren.

Die Lohnkosten des Arbeitnehmers, der an der Ausbildung teilnimmt, werden während der Dauer der Ausbildung vom Arbeitgeber übernommen. Arbeitnehmer, die diese Ausbildung absolvieren, sind zu ersetzen. Die Finanzierung der Vertretung wird durch den „Maribel sozial“-Fonds gewährleistet.

6.4.3.9. Zulässige Kumulierungen

Pro Arbeitnehmer, der das Recht auf die „Maribel sozial“-Ermäßigung begründet, muss deshalb die „Maribel sozial“-Pauschalermäßigung vorher um Gesamtbetrag der Arbeitgeberbeiträge, der für die anderen Ermäßigungen verfügbar ist, verringert werden. In Abweichung davon muss für die Arbeitnehmer einer beschützten Werkstatt, bei der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge, die für die anderen Ermäßigungen in Betracht kommen, diese Pauschale NICHT berücksichtigt werden.

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung ist kumulierbar mit:

- der Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitssuchende;
- der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer;
- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für bezuschusstes Vertragspersonal bei den lokalen Verwaltungen;

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

- der Befreiung von Arbeitgeberbeiträgen für bezuschusstes Vertragspersonal bei den öffentlichen Verwaltungen.

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