LANDESAMT FüR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT

ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal:2022/1

Inhalt

- › Beitragsermäßigungen
  - › Einleitung
  - › Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen
    - › Einleitung
    - › Strukturelle Ermäßigung
    - › Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel
    - › Ältere Arbeitnehmer
    - › Ältere Arbeitnehmer – Brüssel
    - › Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft
    - › Ältere Arbeitnehmer – Flandern
    - › Ältere Arbeitnehmer - Wallonie (ohne deutschsprachige Gemeinschaft)
    - › Ersteinstellungen
    - › Die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewoche
    - › Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
    - › Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
    - › Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft
    - › Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976
    - › Junge Arbeitnehmer
    - › Junge Arbeitnehmer – Flandern
    - › Mentoren
    - › Umstrukturierung
    - › Ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor
    - › Bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB)
    - › Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
    - › Hauspersonal
    - › Zielgruppenermäßigung für Tageseltern
    - › Zielgruppenermäßigung für Künstler
    - › Zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung – Corona-Maßnahme
    - › Zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung - Brexit
    - › Vorübergehende Ermäßigung im Reisesektor – Corona-Maßnahme
    - › Vorübergehende Zielgruppenermäßigung im Veranstaltungssektor – Corona-Maßnahme
    - › Vorübergehende Zielgruppenermäßigung im Hotelsektor – Corona-Maßnahme
    - › Zielgruppenermäßigung – Wiederherstellung der Beschäftigung – Corona-Maßnahme
    - › Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler
  - › Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge
    - › Arbeitsbonus
    - › Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung
    - › Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge - Sportbonus
  - › Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge
    - › Gemeinnütziger Sektor
    - › Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial)
    - › Wissenschaftliche Forschung
    - › Beteiligung Anschlusskosten Horeca-Sozialsekretariat

Beitragsermäßigungen

Einleitung

Grundsätzliches

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

Der Deutlichkeit halber folgt jede Ermäßigung, sofern möglich, demselben Plan. Nach einer Einleitung mit den Merkmalen der Ermäßigung finden Sie einige Rubriken: „Betroffene Arbeitgeber“, „BETROFFENE ARBEITNEHMER“, „Betrag der Ermäßigung“, „zu erledigende Formalitäten“ und „zulässige Kumulierungen“.

Papierbescheinigungen

Durch die Einführung der DmfA wurde die Bescheinigung für bestimmte Ermäßigungen bereits vereinfacht. Um Anspruch auf bestimmte Ermäßigungen zu haben, musste der Arbeitgeber mittels einer papierenen Bescheinigung nachweisen, dass der Arbeitnehmer den Bedingungen für diese Ermäßigung entsprach. Im Rahmen der harmonisierten Ermäßigung werden die „Papier“-Bescheinigungen abgeschafft, außer in einem Fall: die Bescheinigung für die Anwendung der Beteiligung am nicht-kommerziellen Sektor.

Kumulierungen

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

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

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

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

Strukturelle Ermäßigung und Zielgruppenermäßigungen

Einleitung

Lohnsumme (W)

W ist die Lohnsumme, die je Beschäftigungszeile alle drei Monate angegeben wird (zu 100 %), ausgenommen

- die Entschädigungen, die infolge einer Kündigung des Arbeitsvertrages bezahlt werden, sofern diese in Arbeitsdauer ausgedrückt werden,
- die Jahresendprämien, die von Dritten gezahlt werden,
- die Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitsstunden sind,
- das einfache Abgangsurlaubsgeld, das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt,
- der Flexi-Lohn und der Überstundenlohn im Horeca-Sektor,
- einige befreite Entschädigungen, die in der DmfAPPL angegeben sind.

Es geht um die Lohncodes

- ~~(DmfA)~~ 1, 2, 4, 5, 12, 51*, 61*, 62*, 65* und 66* (* = eher theoretisch, da nur für statutarische Personalmitglieder des öffentlichen Sektors, die nicht für die strukturelle Ermäßigung und die Zielgruppenermäßigung in Frage kommen, für welche ein Referenzlohn verwendet wird)
- ~~(DmfAPPL) 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 852, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951, 954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 und 993.~~

Die Ermäßigung gilt deshalb nicht für

- (DmfA) eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 3 oder 9 (Vertragsbruchentschädigung) oder mit Lohncode 22 (Flexi-Lohn) und für die unter Lohncode 6, 7, 11, 13 und 23 angegebenen Beträge.
- ~~(DmfAPPL) eine Beschäftigungszeile mit Lohncode 130 oder 132 (Vertragsbruchentschädigung) und auf die Beträge angegeben unter dem Lohncode 313, 317, 110, 140, 160, 2XX, 310, 311, 312, 314, 316, 319, 320, 348, 349, 350, 4XX und 5XX.~~

Siehe Beispiele.

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

Referenzquartalslohn (S)

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

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

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

Für Arbeitnehmer, die bei einer begrenzten Arbeitgebergruppe beschäftigt sind, die vor dem 01.10.2001

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

Ermäßigungsbetrag

Die Ermäßigung wird stets auf dem Niveau der Beschäftigungszeile berechnet.

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

- den Arbeitgebergrundbeitrag nach Abzug der nicht anwendbaren Regelungen;
- Lohnmäßigungsbeitrag.

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

Die Ermäßigung darf ebenfalls nicht auf den Sonderbeitrag von 1,40 % für statutarische Bedienstete im öffentlichen Sektor angewandt werden (DmfA).

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

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

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

Bestimmen der Leistungsbruchzahl μ („MU“)

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

- **in Tagen angegeben:** μ = X / (13 x D)
  wobei **X** = Anzahl der Arbeitsstunden und der Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72); die durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von X nicht in Betracht.
  wobei **D** = Anzahl der Tage pro Woche der Arbeitsregelung;
- **Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden:** μ = Z / (13 x U)
  wobei **Z** = Anzahl der Arbeitsstunden und der Stunden, die mit den Tagen vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung übereinstimmen (Leistungscodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 und 72). Die durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Tage kommen für die Berechnung von Z nicht in Betracht.
  wobei **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.

Völlig unberücksichtigt bleiben die Leistungen von Flexijobs und die Überstunden Horeca bei der Berechnung von $\mu_{(glob)}$, μ, ….

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

Fester Multiplikator ß (‚beta')

Der Wert von β hängt von der Gesamtbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ab und kann für die strukturelle - und Zielgruppenermäßigung verschieden sein:

Für die strukturelle Ermäßigung (β_s):

- wenn μ (glob) <0,55, dann entspricht $ß_s = 1,18$;
- wenn μ (glob) >= 0,55 und <0,80, dann entspricht $ß_s = 1,18 + ((\mu (glob) - 0,55) \times 0,28)$;
- wenn μ (glob) >= 0,80, dann entspricht $ß_s = 1/ \mu (glob)$ (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

Für die Zielgruppenermäßigung (β_g):

- wenn μ (glob) <0,55, dann entspricht $ß_g = 1$;
- wenn μ (glob) >= 0,55 und <0,80, dann entspricht $ß_g = 1 + ((\mu (glob) - 0,55)$;
- wenn μ (glob) >= 0,80, dann entspricht $ß_g = 1/ \mu (glob)$ (mit anderen Worten ab 80 % Leistungen bekommt man eine vollständige Ermäßigung).

ß wird nie gerundet.

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

Wenn μ (glob) < 0,275, wird der feste Multiplikator $ß_s$ und $ß_g = 0$, außer:

- für die Arbeitnehmer, die bei anerkannten beschützenden Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit beschäftigt sind, für die keine Untergrenze gilt; es sind Arbeitnehmer von Kategorie 3, wie nachstehend im Kapitel „strukturelle Ermäßigung" erwähnt (für die strukturelle- und Zielgruppenermäßigung),
- ab dem 01.04.2004 für Arbeitnehmer, die mit mindestens einem Halbzeitarbeitsvertrag beschäftigt werden, d. h. wenn die durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche des Arbeitnehmers mindestens der Hälfte der durchschnittlichen Anzahl der Stunden pro Woche der Referenzperson entspricht. Konkret heißt dies, dass Teilzeitarbeitnehmer, die nicht zumindest einen Halbzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben und im Laufe eines Quartals nur eine begrenzte Anzahl Stunden leisten, für diese Ermäßigung (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung) nicht in Betracht kommen werden,
- ab 01.04.2007 für Arbeitnehmer aus dem Horeca-Sektor, für die alle Regelungen, jedoch ausschließlich für die Strukturermäßigung, gelten (ausgenommen der Anwendung der Zielgruppenermäßigungen),
- ab 01.01.2014 für die Beschäftigung von ‚bezuschussten Vertragsbediensteten' oder ‚vertraglichen Ersatzkräften öffentlicher Sektor' (sowohl für die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusste Vertragsbedienstete' oder ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor'),
- ab 01.01.2014 für die Beschäftigungen eines Künstlers (sowohl die strukturelle als auch die Zielgruppenermäßigung Künstler),
- ab dem 01.01.2014 für die Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 60 § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes (DmfAPPL) beschäftigt sind.

Kombinationen

Innerhalb der harmonisierten Ermäßigung kann die strukturelle Ermäßigung pro Beschäftigung mit

höchstens einer Zielgruppenermäßigung kombiniert werden.

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

Beim Berechnen des Ermäßigungsbetrags zieht man zunächst den „Maribel sozial“-Betrag von den geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen ab, um den Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge zu bestimmen, von dem die harmonisierte Ermäßigung abgezogen werden darf. Die Pauschale beträgt ab 01. Januar 2021:

- **409,37 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste** (318.xx)
- **507,48 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste** (330.xx), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Definition der Paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen (330.03)
- **498,31 EUR** für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des **Fonds Sozialer Maribel des öffentlichen Sektors** fallen
- **539,95 EUR** für Arbeitnehmer, die in einer **anerkannten beschützenden Werkstätte** oder einer **Werkstätte für angepasste Arbeit** beschäftigt werden (Kategorie 3 strukturelle Ermäßigung)
- **504,10 EUR** für alle **anderen** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Sozialen Maribel“-Anwendungsbereich fällt.

Die Pauschale ‚Maribel Sozial‘ muss nicht bei einem Arbeitnehmer abgezogen werden, wenn der Arbeitgeber für ihn eine der folgenden Zielgruppenermäßigungen erhält

- ‚langfristig Arbeitsuchende‘ (DmfA) oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme,
- ‚bezuschusste Vertragsbedienstete‘, ausgenommen bezuschusste Vertragsbedienstete gemäß K. E. Nr. 474 (DmfAPPL),
- ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor‘,
- ‚Art. 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes‘ (DmfAPPL).

> Sie fallen nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Maribel. Für sie gelten deshalb die gleichen Kürzungsregeln wie für Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die nicht für die „Maribel sozial“-Ermäßigung in Betracht kommen. Für Arbeitnehmer von beschützenden Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit gilt eine separate Regelung. Der „Maribel sozial“-Betrag darf NIEMALS vorher abgezogen werden

Für Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber eine Zielgruppenermäßigung für die ‚bezuschussten Vertragsbediensteten K. E. Nr. 474 der lokalen Verwaltungen‘ (DmfAPPL) erhält, kann der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung mit der Zielgruppenermäßigung kumuliert werden, doch der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung wird dann auf den Lohnermäßigungsbeitrag begrenzt.

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

Wenn aber für eine der Beschäftigungszeilen die Zielgruppenermäßigung für „Langzeitarbeitssuchende“ oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme angewendet wird, oder die Zielgruppenermäßigung „bezuschusste Vertragsbedienstete“, „vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor“ oder „Art. 60 § 7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes“, muss für diesen Arbeitnehmer der „Maribel sozial“-Betrag für keine Beschäftigungszeile in Abzug gebracht werden.

Formalitäten

Pro Beschäftigungszeile gibt der Arbeitgeber die strukturelle Ermäßigung und eine einzige

Zielgruppenermäßigung an, auf die er Anspruch erheben kann. Die Belege zur Untermauerung der Zielgruppenermäßigung muss er in der Verjährungsfrist aufbewahren und auf Anfrage des Landesamtes für Soziale Sicherheit vorlegen können.

Fusion, Aufspaltung und Fortsetzung

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

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

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

- Strukturelle Ermäßigung
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Brüssel
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Deutschsprachige Gemeinschaft
- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern – in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Wallonie
- kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung, wenn der Arbeitnehmer durch eine Fusion oder Einbringung zu einer Gruppe gehört, für die bereits ein derartiges System gilt und die eine Ermäßigung erhält
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige
- Zielgruppenermäßigung Gaststättengewerbe (Horeca-Sektor)
- Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete
- Zielgruppenermäßigung vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Dienst
- Zielgruppenermäßigung Tageseltern
- Zielgruppenermäßigung Künstler
- Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die auf Basis von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes eingestellt sind
- Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler

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

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

- Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern – nicht in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer
- Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen
- Zielgruppenermäßigung für Langzeitarbeitslose
- Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung
- Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit Sekundarabschluss, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte.
- Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – Flandern
- Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung
- Zielgruppenermäßigung Hauspersonal

Wenn die Rechtseinheit, zu der der Arbeitnehmer gehört, nicht länger besteht bzw. nicht länger als Arbeitgeber des Arbeitnehmers betrachtet werden kann, der das Recht auf die Ermäßigung begründet hat, wird das Recht auf diese Ermäßigungen im Grunde verwirkt, außer die Anfangsbedingungen werden erneut erfüllt. Das Programmgesetz vom 27.12.2004 sah einige Fälle vor, in denen diese Zielgruppenermäßigungen bei einer anderen Rechtseinheit dennoch fortgesetzt werden konnten. Der Spielraum für die weitere Anwendung der Ermäßigung richtete sich danach, ob es sich beim Arbeitgeber um ein Privatunternehmen handelte, das in den Anwendungsbereich des Gesellschaftsgesetzbuchs fiel,

oder um eine VoG, eine Stiftung oder eine natürliche Person – mit oder ohne gewerbliche Tätigkeiten. Dies führte dazu, dass Gesellschaften, VoG, Stiftungen und natürliche Personen ungleich behandelt wurden.

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

Konkret bedeutet dies, dass Zielgruppenermäßigungen, für die zum Zeitpunkt der Eröffnung des Rechts ebenfalls eine Reihe von Bedingungen erfüllt sein müssen, von nachfolgenden Unternehmen fortgesetzt werden können:

1. das Unternehmen, das von einer rechtlichen Umstrukturierung gemäß Artikel 12:2 bis 12:10 und 12:103 des Gesellschafts- und Vereinigungsgesetzbuches profitiert oder das in eine anerkannte Sozialgenossenschaft oder eine als Sozialunternehmen anerkannte Genossenschaft gemäß Artikel 14:37 bis 14:45 desselben GB umgewandelt wird;
2. das Unternehmen ohne Erwerbszweck, dessen Vermögen ganz oder teilweise aus dem Nettovermögen eines oder mehrerer Unternehmen ohne Erwerbszweck stammt;
3. das Unternehmen, das Empfänger einer Einlage im Sinne von Artikel 12:101 des Gesellschaftsgesetzes ist.

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

- ~~eine einfache Erklärung der juristischen Person/des Unternehmens und der ihm nachfolgenden juristischen Person/des ihm nachfolgenden Unternehmens, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschafts- und Vereinigungsgesetzbuch in den Artikeln 12:2 bis 12:10 und 12:103 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten~~
- ~~eine einfache Erklärung der natürlichen Person und der ihm nachfolgenden juristischen Person, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschafts- und Vereinigungsgesetzbuch in den Artikeln 12:2 bis 12:10 und 12:103 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten~~
- ~~eine einfache Erklärung der ursprünglichen Stiftung/Vereinigung und der ihm/ihr nachfolgenden Stiftung/Vereinigung oder der ihm/ihr nachfolgenden juristischen Person/des ihm/ihr nachfolgenden Unternehmens, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschafts- und Vereinigungsgesetzbuch in den Artikeln 12:2 bis 12:10 und 12:103 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten~~
- ~~eine einfache Erklärung der natürlichen Person/der nichtrechtsfähigen Vereinigung/der juristischen Person und der nachfolgenden natürlichen Person/des nachfolgenden Arbeitgebers/ der nachfolgenden nichtrechtsfähigen Vereinigung, dass der Übergang/die Reorganisation einer der Situationen entspricht, die im Gesellschafts- und Vereinigungsgesetzbuch in den Artikeln 12:2 bis 12:10 und 12:103 vorgesehen sind, mit Übernahme aller damit verbundenen Rechte und Pflichten, einschließlich gegenüber Dritten.~~

Die Fortführung der Zielgruppenermäßigung ist nur dann zulässig, wenn zwischen den betroffenen Unternehmen eine schriftliche Vereinbarung geschlossen wurde, in der die in den Punkten 1 bis 3 genannten Übertragungen enthalten sind, und wenn der Nachfolgearbeitgeber dem LSS mit dem Antrag auf Fortführung die von diesem erstellte Mustererklärung vorlegt, in der der Nachfolgearbeitgeber gegenüber dem LSS **erklärt, dass er gesamtschuldnerisch für etwaige Sozialschulden des vorherigen Arbeitgebers haftet**.

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

aufgelisteten Bedingungen erfüllt werden:

- › Der neue Arbeitgeber muss zur Arbeitgebergruppe gehören, auf die sich die Zielgruppenermäßigung bezieht
- › Bei einer Zielgruppenermäßigung für kollektive Arbeitszeitverkürzung und Viertagewochenregelung muss die Arbeitszeitverkürzung oder die Viertagewochenregelung fortgesetzt werden
- › Bei einer Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer muss abhängig von der Region, in der der junge Arbeitnehmer beschäftigt wird, der neue Arbeitgeber der Jungarbeitnehmerverpflichtung entsprechen.

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

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

Zusätzliche Informationen DmfA - Sektoren, in denen eine Jahresendprämie gezahlt wird

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

Es folgt die Liste der paritätischen Kommissionen, für die von einem Fonds für Existenzsicherheit eine Jahresendprämie gezahlt wird. Die automatischen Kontrollen der strukturellen Ermäßigung für die DmfA 4/2020 und 1/2021 basieren auf dieser Liste.

Arbeitgeberkategorie	Paritätische Kommission	Arbeitnehmerkennzahl	Quartal	Koeffizient
129	125.02[2]	015	4. Quartal	1,25
229	125.03[2]	015	4. Quartal	1,25
017	302	011², 015², 495², 024, 029, 484	4. Quartal	1,25
317	302	011, 496	4. Quartal	1,25
055	126	015²	4. Quartal	1,25
060	317	015²	4. Quartal	1,25
066	121	015², 024	4. Quartal	1,25
067	149.01	015², 024	4. Quartal	1,25
083	140	015²	4. Quartal	1,25
091	127	015²	4. Quartal	1,25
093	132	015², 024	4. Quartal	1,25
193	144	015², 043, 024	4. Quartal	1,25
094	145	015², 043, 024	4. Quartal	1,25

Arbeitgeberkategorie	Paritätische Kommission	Arbeitnehmerkennzahl	Quartal	Koeffizient
194	145	015², 024	4. Quartal	1,25
294	145	015²	4. Quartal	1,25
494	145	015², 024	4. Quartal	1,25
594	145	015², 024	4. Quartal	1,25
102	142.04	015², 024	4. Quartal	1,25
112	323	015²	4. Quartal	1,25
113	323	015²	4. Quartal	1,25
123	314	015², 495²	4. Quartal	1,25
223	314	015², 495²	4. Quartal	1,25
597	322.01	015², 495²	4. Quartal	1,25
097	322	011, 015², 495², 496, 046	1. Quartal	1,15
497	322	011, 015², 495², 496, 046	1. Quartal	1,15
320	320	015², 495², 024, 484	4. Quartal	1,25
121	139	015²	4. Quartal	1,25
221	139	015²	4. Quartal	1,25
421	139	015², 024²	4. Quartal	1,25
521	139	015², 024²	4. Quartal	1,25
621	139	015²	4. Quartal	1,25

.
² außer wenn der Block „Typ Lehrling“ (00055) ausgefüllt wurde.

Strukturelle Ermäßigung

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die allen Regelungen unterliegen: Für das LSS sind dies:

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

Für den privaten Sektor kommen deshalb u. a. nicht in Betracht:

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

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

Das mit Arbeitsvertrag angestellte Personal des Théâtre Royal de la Monnaie und des Palais des Beaux-Arts kommen dafür jedoch in Betracht.

Die Möglichkeit der Anwendung der Ermäßigung ist deshalb nur für die Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor vorgesehen, die Personal beschäftigen können, das unter alle Regelungen fällt (z. B. Kirchenfabriken, zugelassene Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau, Bewässerungs- und Entwässerungsgenossenschaften, bestimmte öffentliche Beförderungsgesellschaften, HR Rail, die öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften „Brussels South Charleroi Airport-Security“, „Liège-Airport-Security“ und „Le Circuit de Spa-Francorchamps“, …).

Betrag der Ermäßigung

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

$$\mathbf{P_s = R \times \mu \times ß_s}$$

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

Die Ermäßigungspauschale **R** umfasst eine feste Pauschale **F**, eine Niedriglohnkomponente, wenn der Referenzquartalslohn **S** unter einer festgelegten Lohngrenze $\mathbf{S_0}$ liegt und eine Hochlohnkomponente, wenn der Lohn **W** eine festgelegte Lohngrenze $\mathbf{S_1}$ überschreitet.

Ab 2012 werden infolge einer Indexanpassung S_0 für die beschützenden Werkstätten und S_1 für alle Kategorien bei jeder Erhöhung der Lohngrenzen des Arbeitsbonus angepasst. Ab 2014 wird auch S_0 für die allgemeine Kategorie und für die Kategorie „Maribel sozial“ automatisch angepasst. Die Änderung wird ab dem Quartal wirksam, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenzen erhöht werden, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab dem Quartal der Erhöhung der Lohngrenzen.

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

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

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

Sowohl S_0, S_1, F als auch α sind von der **Kategorie** abhängig, zu der der Arbeitnehmer gehört (dies gilt sowohl für den Arbeitsvertrag als auch für den Lehrvertrag):

- **Kategorie**: Arbeitnehmer, die nicht zu einer der beiden folgenden Kategorien gehören und ab dem 2. Quartal 2016 die Arbeitnehmer des Théâtre Royal de la Monnaie und des Palais des Beaux-Arts, die mit einem Arbeitsvertrag angestellt sind;
- **Kategorie 2**: Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der sozialen Maribel-Maßnahme fallen, außer Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, die in den Anwendungsbereich der Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste fallen, und solche, die von Arbeitgebern beschäftigt werden, die in einer anerkannten beschützten Werkstätte;
- **Kategorie 3**: Arbeitnehmer, die einer anerkannten beschützenden Werkstätte oder in einer

Werkstätte für angepasste Arbeit beschäftigt werden, die dem Paritätischen Ausschuss für beschützende Werkstätten, Sozialwerkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit angehören; ab dem 2. Quartal 2016 wird unterschieden zwischen Arbeitnehmern, für die die Lohnmäßigung geschuldet wird, und Arbeitnehmern, für die keine Lohnmäßigung geschuldet wird.

Die Formeln zur Berechnung des pauschalen **Ermäßigungsbetrags R**, ausgedrückt in EUR, sehen deshalb wie folgt aus (pro Kategorie, zu welcher der Arbeitnehmer gehört, mit den entsprechenden Werten $\mathbf{S_0}$ und $\mathbf{S_1}$ nach einer eventuellen Anpassung an die Lohnentwicklung, den festen Pauschalbetrag **F** und den **Neigungskoeffizienten α** und **δ**):

$\mathbf{R}_{\text{Kategorie 1}}$ = **0,1400** x (**9.588,01** – **S**); (allgemeine Kategorie)
$\mathbf{R}_{\text{Kategorie 2}}$ = **79,00** + **0,2557** x (**8.054,57** – **S)** + **0,0600** x (**W** – **14.060,80**); (Kategorie Maribel Sozial)
$\mathbf{R}_{\text{Kategorie 3 mit Lohnmäßigung}}$ = **0,1400** x (**10.389,23** – **S**); (Kategorie beschützende Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit, Arbeitnehmer mit Lohnmäßigung)
$\mathbf{R}_{\text{Kategorie 3 ohne Lohnmäßigung}}$ = **495,00** + **0,1785** x (**9.863,93** – **S**). (Kategorie beschützende Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit, Arbeitnehmer ohne Lohnmäßigung)

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der strukturellen Ermäßigung

Die Strukturermäßigung wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Strukturelle Ermäßigung	Die Gesamtdauer der Beschäftigung, solange die Voraussetzungen erfüllt werden	3000	/	ja*

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Verkürzungen ist verfügbar in der TechLib (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count*). (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count*)

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 3000 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Die Strukturermäßigung ist mit einer einzigen Zielgruppenermäßigung und der „Maribel sozial“-Ermäßigung kumulierbar.

Ab 2022 fallen auch Arbeitgeber mit der Arbeitgeberkategorie 373 oder 673 unter die Kategorie 3 der strukturellen Ermäßigung.

Nur für die Arbeitnehmer mit der Kennzahl 012, 025, 085 und 485 in den Arbeitgeberkategorien 073, 173, 273 und 473 kann die Kategorie 3 ohne Lohnmäßigung gelten.

Zielgruppenermäßigung – Allgemeine Bestimmungen und Berechnungsformel

Was?

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

entsprechen.

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

Berechnung und Pauschalen

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

$P_g = G \times \mu \times \beta_g$

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

Je nach der Zielgruppe entspricht **G** einer der folgenden Pauschalen. Die Ermäßigung gilt für einige Quartale und hängt auch von den Merkmalen der Zielgruppe ab. Die Ermäßigung beträgt deshalb für:

- G_1 = 1.000 EUR;
- G_2: 400,00 EUR,
- G_3: 300,00 EUR,
- G_4: 600,00 EUR,
- G_5: 750,00 EUR,
- G_6: 1.150,00 EUR,
- G_7: Der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge nach eventuellem Abzug der „Maribel Sozial“-Maßnahme und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung,
- G_8 = 1.500 EUR;
- G_9: 800,00 EUR,
- G_{10}: 500,00 EUR,
- G_{11}: 770,00 EUR,
- G_{12}: 726,50 EUR,
- G_{13}: der Saldo der geschuldeten Basisbeiträge, verringert um den Lohnermäßigungsbeitrag (DmfAPPL),
- G_{14}: 1.550,00 EUR,
- G_{15}: 1.050,00 EUR,
- G_{16}: 450,00 EUR
- G_{18}: 4000,00 EUR
- G_{19}: 65 % des Saldos der Arbeitgeberbeiträge, der nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung übrigbleibt.

Regionalisierung

Im Rahmen der 6. Staatsreform wurden ab dem 3. Quartal 2014 eine Reihe von Zuständigkeiten regionalisiert, darunter der größte Teil der derzeitigen spezifischen Zielgruppen-Arbeitgeberbeitragsermäßigungen. Die früheren ‚allgemeinen‘ föderalen Arbeitgeberbeitragsermäßigungen können weiter angewandt werden. In den Anweisungen werden Sie feststellen, dass allmählich eine Reihe spezifischer Arbeitgeberbeitragsermäßigungen abgeschafft wurde und dass eine entsprechende Zahl von Zielgruppenermäßigungen eingerichtet wurde.

Das LSS ist der einzige administrative und technische Operator für die Meldung und Ausführung der regionalen Zielgruppenermäßigungen, aber nur die Regionen können für die Beschäftigung auf ihrem Gebiet eine regionale Zielgruppenermäßigung abschaffen, ändern oder neue Zielgruppenermäßigungen schaffen. Die föderale Regierung kann die bestehenden regionalen Zielgruppenermäßigungen nicht mehr ändern. So lange die Regionen die vor dem 01. Juli 2014 eingeführten Zielgruppenermäßigungen nicht ändern, werden diese weiterhin angewendet.

Das Feld ‚Identifikationsnummer der lokalen Einheit‘ auf der Ebene der Beschäftigungszeile spielt eine wichtige Rolle bei der Bestimmung der anwendbaren Ermäßigungen. Jede Region finanziert ab die Zielgruppenermäßigungen, die in ihrem Gebiet bewilligt werden. Das LSS wird jede Zielgruppenermäßigung, die bewilligt wird, der Region aufgrund des Beschäftigungsortes des Arbeitnehmers, der von der Zielgruppenermäßigung profitiert, zur Last legen. Eine Zielgruppenermäßigung wird abgelehnt, wenn die Niederlassungseinheitsnummer in der Zentralen

Datenbank der Unternehmen nicht für das Quartal, in dem die Zielgruppenermäßigung beantragt wird, erfasst wird oder wenn in der DmfA (oder in der DmfAPPL) keine gültige oder korrekte Niederlassungseinheitsnummer angegeben wird.

Für die folgenden Zielgruppen bestehen föderale Zielgruppenmaßnahmen:

- Neue Arbeitgeber – Ersteinstellungen
- Arbeitgeber, die eine kollektive Arbeitszeitverkürzung oder Viertagewoche einführen
- Zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung – Corona-Maßnahme
- Hotels und Gaststättengewerbe
- Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor
- Entlohnte Sportler

Für die folgenden Zielgruppen bestehen regionale Zielgruppenmaßnahmen:

- Ältere Arbeitnehmer – Brüssel
- Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft
- Ältere Arbeitnehmer – Flandern
- Ältere Arbeitnehmer - Wallonie
- Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie
- Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme
- Langzeitarbeitssuchende - ESW
- Arbeitnehmer Artikel 60, § 7 des Gesetzes vom 08. Juli 1976 (ÖSZH)
- Junge Arbeitnehmer
- Junge Arbeitnehmer – Flandern
- Mentoren
- Umstrukturierung
- Bezuschusste Vertragsbedienstete
- Hauspersonal
- Kinderbetreuung
- Künstler

Die Anwendung dieser Zielgruppen hängt von der korrekten Angabe der „Identifizierungsnummer der lokalen Einheit (der Niederlassungseinheit)“ auf dem Niveau der Beschäftigungszeile ab.

Ältere Arbeitnehmer

Diese Zielgruppenermäßigung wurde in jeder Region angepasst und/oder ersetzt. Weitere Informationen finden Sie auf den entsprechenden Seiten.

Flämische Region:

Ab **01.07.2016** kann für Arbeitnehmer, die in **Flandern** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Flandern‘. Es sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01.10.2016** kann für Arbeitnehmer, die in **Brüssel** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer‘ angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Brüssel‘. Es sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die in der **Wallonie** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer' angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Wallonie'. Es gelten Übergangsregelungen für 54-Jährige, die am 30. Juni 2017 beschäftigt sind.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01. Januar 2019** kann für Arbeitnehmer, die im **deutschsprachigen Landesteil** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer' angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Deutschsprachige Gemeinschaft'. Für die am 31. Dezember 2018 beschäftigten 54- und 58-Jährigen sind **Übergangsmaßnahmen mit einem spezifischen Ermäßigungscode** vorgesehen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer

De regionale Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung" mit folgenden Angaben eingetragen:

1. Deutschsprachigen Gemeinschaft

Ab dem ersten Quartal 2019 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt oder ihr unterstellt sind. (siehe Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer – Deutschsprachige Gemeinschaft)

Übergangsermäßigungen sind für Arbeitnehmer im Alter von 54 oder 58 Jahren vorgesehen, die vor dem 31. Dezember 2018 beschäftigt waren.

2. Flandern

Ab 3/2016 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - Flandern).

3. Brüssel

Ab 4/2016 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung ältere Arbeitnehmer - Brüssel).

4. Wallonische Region

Ab März 2017 wurde eine spezifische Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonie beschäftigt oder ihr unterstellt sind. (siehe Ermäßigung älterer Arbeitnehmer – Wallonische Region)

Eine Übergangsermäßigung ist vorgesehen für Arbeitnehmer im Alter von 54 Jahren, die vor dem 30. Juni 2017 beschäftigt waren.

Ältere Arbeitnehmer – Brüssel

Ab **01.10.2016** führt Brüssel eine neue Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer als Ersatz der

bestehenden Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in **Brüssel** tätig sind oder von ihr abhängig sind. Für Arbeitnehmer, die in einer anderen Region beschäftigt sind, ändert sich nichts.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab.

Betroffene Arbeitgeber

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 10.500,00 EUR (Grenze ab dem 01. Oktober 2017) beträgt, kommen in Betracht. Ab 01.01.2018 wird diese Grenze bei der Anpassung der Lohnobergrenzen des Arbeitsbonus ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenzen erhöht werden, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab diesem Quartal, angepasst:
  - ab dem 1. Quartal 2022 entspricht die Grenze 11.365,53 EUR .

Betrag der Ermäßigung

- Der mindestens 57, aber unter 65 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR).

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website van Actiris: https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/korting-57/.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer – Brüssel

Ab 3/2018 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Brüssel beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Region Brüssel:

In Beschäftigung stehende Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Arbeitnehmer von 57 bis 65 Jahren[1]	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	7320	/	ja	/	/

[1] Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 7320 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft

Ab 01. Januar 2019 führt die Deutschsprachige Gemeinschaft eine regionale Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer **als Ersatz** der bestehenden Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in einer der **deutschsprachigen Gemeinden** tätig sind oder von ihr abhängig sind. Für Arbeitnehmer, die in einer anderen Region beschäftigt sind, ändert sich nichts.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab.

Betroffene Arbeitgeber

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.942,47 EUR (Festbetrag) beträgt, kommen in Betracht.

Ausschlüsse

Arbeitnehmer, die über das gesamte Quartal keine effektiven Leistungen erbringen, sind ausgeschlossen, ausgenommen im Fall:

- einer gesetzlichen vollständigen Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags, wie
  - die im Gesetz vom 03. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmten Aussetzungen (Krankheit, Unfall, …)
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines Zeitkredits
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines thematischen Urlaubs
- einer Freistellung von Leistungen während des Kündigungszeitraums gemäß Artikel 37 desselben Gesetzes.

Der Arbeitgeber meldet im DmfA-Block ‚Beschäftigung Auskünfte' im Feld ‚Freistellung von Leistungen' die Situation des Arbeitnehmers.

Betrag der Ermäßigung

- Der 55 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_3}$(300,00 EUR).
- Der mindestens 56, aber weniger als 59 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_2}$ (400,00 EUR).
- Der mindestens 59, aber weniger als 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR).
- Der mindestens 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) bis zum letzten Tag

des Quartals, in dem er das gesetzliche Pensionsalter erreicht (65 Jahre) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_8**(1.500,00 EUR).

Übergangsmaßnahmen (mit spezifischem Ermäßigungscode)

- › Für die am **31. Dezember 2018 beschäftigten Arbeitnehmer im Alter von 54 Jahren** ist eine Übergangsmaßnahme geplant, die Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer haben können. Arbeitgeber mit nach diesem Zeitpunkt beschäftigten Arbeitnehmern, die am Ende des Quartals noch nicht das Alter von 55 Jahren erreicht haben, können für diese Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2019 die Zielgruppenermäßigung ‚Ältere Arbeitnehmer' nicht mehr nutzen.
  - › Sie haben noch Anspruch auf Ermäßigung **G_3** (300,00 EUR) bis einschließlich zum Quartal, das dem Quartal vorausgeht, in dem sie 55 Jahre alt werden, wenn ihr Referenzquartalslohn weniger als 13.942,47 EUR beträgt.
- › Für die am **31. Dezember 2018 beschäftigten Arbeitnehmer im Alter von 58 Jahren** ist eine Übergangsmaßnahme geplant, die Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer haben können.
  - › Sie haben noch Anspruch auf Ermäßigung **G_1** (1.000,00 EUR) bis einschließlich zum Quartal, das dem Quartal vorausgeht, in dem sie 59 Jahre alt werden, wenn ihr Referenzquartalslohn weniger als 13.942,47 EUR beträgt.

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des ‚Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - LSS-Ermäßigung: Ältere Arbeitnehmer/innen (*http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50626/*)'.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Deutschsprachige Gemeinschaft

Ab dem ersten Quartal 2019 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung" mit folgenden Angaben eingetragen:

Beschäftigte Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Ältere Arbeitnehmer von 55 Jahren [1]	G3 (300 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von 56 bis 58 Jahren[1]	G2 (400 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von 59 bis 61 Jahren[1]	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von wenigstens 62 Jahren und älter[1]	G8 (1500 €)	Alle betroffenen Quartale	9300	/	ja	/	/

[1] Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Die Ermäßigungen 9003 ist nur möglich, wenn der Wert „0" in der Zone „Freistellung Leistungen" (00826) im Block „Beschäftigung - Erläuterungen" (90313) angegeben ist. Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 9300 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer – Flandern

Ab 01.07.2016 führt Flandern eine neue Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer **als Ersatz** der bestehenden Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern tätig sind oder von ihr abhängig sind. Für Arbeitnehmer, die in einer anderen Region beschäftigt sind, ändert sich nichts.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab, sowie davon, ob es sich um eine Einstellung oder eine fortgesetzte Beschäftigung handelt.

Betroffene Arbeitgeber

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

Nicht erwerbstätige ältere Arbeitssuchende

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- die während der 4 Quartale vor der Einstellung nicht beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren
- und als nicht erwerbstätige Arbeitssuchende beim VDAB eingetragen sind (der VDAB übermittelt dem LSS die Angaben auf elektronischem Weg).
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.945,00 EUR beträgt, kommen in Betracht.
  - Abweichend hiervon beträgt die Lohngrenze für das 4. Quartal jeweils 18.545,00 EUR
  - ausgenommen des Interimssektors, für den diese erhöhte Lohngrenze für das 1. Quartal des Jahres gilt (ab dem 1. Quartal 2020).

In Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- die nicht als ‚Ältere nicht erwerbstätige Arbeitssuchende' betrachtet werden können.
- Ältere, nicht arbeitende Arbeitssuchende, für die die Zahl der Quartale mit erhöhter Ermäßigung ausgeschöpft ist, kommen für eine Zielgruppenermäßigung für ältere arbeitende Arbeitnehmer in Betracht.
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.945,00 EUR beträgt, kommen in Betracht.
  - Abweichend hiervon beträgt die Lohngrenze für das 4. Quartal jeweils 18.545,00 EUR
  - ausgenommen des Interimssektors, für den diese erhöhte Lohngrenze für das 1. Quartal des Jahres gilt (ab dem 1. Quartal 2020).

Ausschlüsse

Arbeitnehmer, die über das gesamte Quartal keine effektiven Leistungen erbringen, sind ausgeschlossen, ausgenommen im Fall:

- einer gesetzlichen vollständigen Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags, wie
  - die im Gesetz vom 03. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmten Aussetzungen (Krankheit, Unfall, …)
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines Zeitkredits
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines thematischen Urlaubs
- einer Freistellung von Leistungen während des Kündigungszeitraums gemäß Artikel 37 desselben Gesetzes.

Der Arbeitgeber meldet im DmfA-Block ‚Beschäftigung Auskünfte' im Feld ‚Freistellung von Leistungen' die Situation des Arbeitnehmers.

Betrag der Ermäßigung (ab dem 1. Januar 2022)

Nicht erwerbstätige ältere Arbeitssuchende

- Der ältere Arbeitnehmer, der am letzten Tag des Quartals der Einstellung wenigstens 58 Jahre ist und das gesetzliche Pensionsalter noch nicht erreicht hat, eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_7** für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- Der VDAB übermittelt dem LSS die Angaben auf elektronischem Weg.
- Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.

In Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer

- Der mindestens 59, aber weniger als 61 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_4** (600,00 EUR).
- Der mindestens 61 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_8** (1.500,00 EUR).

Übergangsmaßnahmen:

Für nicht erwerbstätige ältere Arbeitssuchende

- Der ältere Arbeitnehmer, der vor dem 01. Januar 2020 beim Arbeitgeber in Dienst getreten und am 31. Dezember 2019 wenigstens 55 Jahre und jünger als 58 Jahre ist, eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_7** (Saldo) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- Ältere, nicht arbeitende Arbeitssuchende, für die die Zahl der Quartale mit erhöhter Ermäßigung ausgeschöpft ist, kommen auch in der Übergangsperiode für eine Zielgruppenermäßigung für ältere arbeitende Arbeitnehmer in Betracht.
- Die Pauschale G_7 gilt ab dem 1. Quartal 2019 für Neueinstellungen und für die übrigen Quartale derjenigen, die das Recht bereits eröffnet hatten.
- Der VDAB übermittelt dem LSS die Angaben auf elektronischem Weg.
- Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.

Für in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer

- Der ältere Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 2021 mindestens 57 Jahre alt war, eröffnet das Recht auf die Zielgruppenermäßigung **G_4** (600,00 EUR), bis er die neuen Kriterien für den Anspruch auf die Ermäßigung erfüllt.
- Der ältere Arbeitnehmer, der am 31. Dezember 2021 mindestens 60 Jahre alt war, eröffnet das Recht auf die Zielgruppenermäßigung **G_4** (1.500,00 EUR), bis er die neuen Kriterien für den Anspruch auf die Ermäßigung erfüllt.

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website von Flandern: https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-55-plussers.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer – Flandern

Ab 3/2016 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Flandern:

1. Ab 01.07.2016 eingestellte nicht erwerbstätige Arbeitssuchende:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
- Einstellungsdatum < 01.01.2020: Arbeitnehmer, die am letzten Tag des Quartals bei ihrem Eintritt[1] mindestens 55 Jahre alt sind - Einstellungsdatum < 31.12.2019: Arbeitnehmer, die am letzten Tag des Quartals bei ihrem Eintritt[1] mindestens 58 Jahre alt sind	G7 (Saldo)	Quartal der Einstellung + die 7 darauffolgenden Quartale	6321	/	ja	ja	VDAB

[1] wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

2. In Beschäftigung stehende Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Arbeitnehmer von ~~55~~57 bis ~~57~~58 Jahre am 31.12.~~2019~~2021 oder Arbeitnehmer von ~~58~~59bis ~~59~~60 Jahre [1]	G4 (600 €)	Alle betroffenen Quartale	6320	/	ja	/	/
Arbeitnemer von ~~60~~61 Jahren und älter [1]	G8 (1500 €)	Alle betroffenen Quartale	6320	/	ja	/	/

[1] Alter am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Ab 1/2018 sind die Ermäßigungen 6320 und 6321 möglich, wenn der Wert „0“ im Feld „Freistellung Leistungen“ (00826) im Block „Beschäftigung - Erläuterungen“ (90313) angegeben ist.

Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 6320 oder 6321 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Ältere Arbeitnehmer - Wallonie (ohne deutschsprachige Gemeinschaft)

Ab 01.07.2017 führt die Wallonie eine neue Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer **als Ersatz**

der bestehenden Zielgruppenermäßigung ältere Arbeitnehmer ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die in einer **Niederlassungseinheit in der Wallonie (ohne Deutschsprachige Gemeinschaft) tätig sind oder von ihr abhängig sind**. Für Arbeitnehmer, die in einer anderen Region beschäftigt sind, ändert sich nichts.

Der Betrag der Zielgruppenermäßigung hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab.

Betroffene Arbeitgeber

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

- Es handelt sich (wie beim früheren System) ausschließlich um Arbeitnehmer der Kategorie 1 der Strukturermäßigung,
- Der Arbeitnehmer muss am letzten Tag des Quartals wenigstens 55 Jahre alt sein und er darf im vorhergehenden Quartal das gesetzliche Rentenalter (65 Jahre) nicht erreicht haben.
- Nur ältere Arbeitnehmer, deren Referenzquartalslohn des laufenden Quartals weniger als 13.942,47 EUR beträgt, kommen in Betracht. Diese Grenze wird bei der Anpassung der Lohngrenze des Arbeitsbonus ab dem Quartal, das auf das Quartal folgt, in dem diese Lohngrenze erhöht wird, oder, wenn diese Erhöhung bei Quartalsbeginn erfolgt, ab diesem Quartal, angepasst:
  - ab dem 1. Quartal 2022 entspricht die Grenze 15.091,79 EUR .

Ausschlüsse

Arbeitnehmer, die über das gesamte Quartal keine effektiven Leistungen erbringen, sind ausgeschlossen, ausgenommen im Fall:

- einer gesetzlichen vollständigen Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags, wie
  - die im Gesetz vom 03. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmten Aussetzungen (Krankheit, Unfall, …)
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines Zeitkredits
  - einer vollständigen Unterbrechung im Rahmen eines thematischen Urlaubs
- einer Freistellung von Leistungen während des Kündigungszeitraums gemäß Artikel 37 desselben Gesetzes.

Der Arbeitgeber meldet im DmfA-Block ‚Beschäftigung Auskünfte' im Feld ‚Freistellung von Leistungen' die Situation des Arbeitnehmers.

Betrag der Ermäßigung

- Der mindestens 55, aber weniger als 58 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_2** (400,00 EUR).
- Der mindestens 58, aber weniger als 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_1** (1.000,00 EUR).
- Der mindestens 62 Jahre alte Arbeitnehmer (am letzten Tag des Quartals) eröffnet das Recht auf eine Zielgruppenermäßigung **G_8**(1.150,00 EUR).

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer - Wallonische Region

Ab dem dritten Quartal 2017 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für ältere Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region (außerhalb der Deutschsprachigen

Gemeinschaft) beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Wallonische Region

Beschäftigte Arbeitnehmer:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch	Bescheinigung ausgestellt durch
Ältere Arbeitnehmer von 55 bis einschließlich 57 Jahren [1]	G2 (400 €)	Alle betroffenen Quartale	8320	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von 58 bis 61 Jahren[1]	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	8320	/	ja	/	/
Ältere Arbeitnehmer von wenigstens 62 Jahren und bis zum letzten Tag des Quartals, in dem der Arbeitnehmer 65 wird[1]	G8 (1500 €)	Alle betroffenen Quartale	8320	/	ja	/	/

[1] am letzten Tag des Quartals und wenn der Arbeitnehmer die Bedingungen erfüllt.

Ab 3/2018 ist die Ermäßigung 8320 nur möglich, wenn der Wert „0“ im Feld „Freistellung Leistungen“ (00826) im Block „Beschäftigung - Erläuterungen“ (90313) angegeben ist.
Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 8050 oder 8320 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Ersteinstellungen

Diese Zielgruppenermäßigung wird neuen Arbeitgebern für einige Quartale für höchstens 6 Arbeitnehmer gewährt.

Ab **01.01.2016** wird die Zielgruppenermäßigung erweitert:

- › die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers eröffnet das Recht auf eine Ermäßigung G_7 (**zeitlich unbegrenzt**); das bedeutet, dass nach Abzug der Zielgruppenermäßigung Ersteinstellung für einen ersten Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet werden für den verbleibenden Teil des Arbeitgeberbeitrags, der nach Einbehaltung der„Maribel Sozial“-Pauschale und nach Anwendung der strukturellen Ermäßigung erhalten wird;
- › eine Zielgruppenermäßigung für einen sechsten Arbeitnehmer wird vorgesehen;
- › die Pauschalen und die Anzahl der Quartale, in denen sie auf den ersten bis fünften Arbeitnehmer angewandt werden konnten, werden vollständig an den zweiten bis einschließlich sechsten Arbeitnehmer weitergegeben.

Ab **01.01.2017** werden die Ermäßigungspauschalen und die Anzahl Quartale, auf die sie angewandt werden können, erhöht. Dies gilt nur für die Eröffnung des Rechts ab 01.01.2017. Die Ermäßigungspauschale und die Anzahl der Quartale, in denen die Ermäßigung angewendet werden kann, kann je nach dem Zeitraum, in dem das Recht eröffnet wurde, verschieden sein.

> Ab dem **1. Januar 2022** sehen das Programmgesetz vom 27. Dezember 2021 und ein noch nicht veröffentlichter Königlicher Erlass eine Reihe von Änderungen bei der Anwendung der Zielgruppenermäßigung "Ersteinstellungen" vor. Dabei handelt es sich sowohl um Klarstellungen zur Erhöhung der Rechtssicherheit als auch um Anpassungen, um auf den Kern der Maßnahme zurückzukommen. Es geht um folgende Änderungen:
>
> - › Angepasste Definition des Begriffs „neuer Arbeitgeber“
> - › die Verwendung von „12 Monaten“ als Bezugszeitraum und nicht mehr von „den 4

vorangegangenen Quartalen“
- › Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe und Flexi-Arbeitnehmer werden bei der Zählung und bei der Ermäßigung nicht mehr berücksichtigt
- › Begrenzung der unbegrenzten Ermäßigung **G_7** auf maximal die **G_{18}**-Pauschale von 4000,00 EUR, aber weiterhin zeitlich unbegrenzt
- › Beschränkung, jeden Rang nur einmal innerhalb einer juristischen Einheit anzuwenden
- › Einführung des Konzepts der „Ersetzung eines n. Arbeitnehmers“ innerhalb eines Quartals für aufeinanderfolgende Beschäftigungen
- › explizite Definition des Begriffs "Technische Betriebseinheit" (TBE)
- › Unterscheidung in „simultanen“ und „historischen“ TBE
- › neue Regeln für die Rangeinstufung innerhalb einer TBE
- › Einführung einer gewissen Toleranz bei der Zählung innerhalb einer TBE

Betroffene Arbeitgeber

Ein Arbeitgeber, der in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung keinen Arbeitnehmer beschäftigt hat, kann als neuer Arbeitgeber betrachtet werden. Erfüllt der Arbeitnehmer die Bedingungen, hat er Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für den **1. Arbeitnehmer**. Hat keinen Anspruch auf die Zielgruppenermäßigung für den 1. Arbeitnehmer:

- › der Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber eingestellt wird, der Teil einee simultanen TBE ist, in dem bereits ein Arbeitnehmer beschäftigt ist
- › Der Arbeitnehmer wird von einem Arbeitgeber eingestellt, der Teil einer historischen TBE ist, wo die TBE die Zahl der Beschäftigten bei dem/den anderen Arbeitgeber(n) verringert hat (z. B. weil ein oder mehrere Arbeitnehmer übernommen wurden); mit anderen Worten, es handelt sich um eine **Erhöhung der Zahl der Beschäftigten** bei der TBE, die jedoch geringer ist als die Zahl der vom Arbeitgeber eingestellten Beschäftigten.

Ein Arbeitgeber, der 12 Monate lang keine Arbeitnehmer beschäftigt hat, muss erneut die Voraussetzungen erfüllen, um die Zielgruppenermäßigung für einen ersten Arbeitnehmer in Anspruch nehmen zu können.

Ein Arbeitgeber, der in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung nicht **gleichzeitig** „n“ Arbeitnehmer beschäftigt hat („n“ = 2 bis 6), kann die Zielgruppenermäßigung „erste Einstellungen“für einen **„n.“ Arbeitnehmer** in Anspruch nehmen. Im Rahmen einer TBE sollte es auch nicht um einen Ersatz gehen. Die Regeln für zusätzliche Arbeitsstellen bleiben unverändert. Die Ermäßigung für einen n. Arbeitnehmer kann nicht in Anspruch genommen werden:

- › der Arbeitnehmer in der **simultanen** TBE, in der bereits n Arbeitnehmer beschäftigt sind

Anspruchsberechtigt sind nur Arbeitgeber des privaten Sektors, die Arbeitnehmer beschäftigen, die dem Gesetz vom 27. Juni 1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterliegen.

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

- › Jugendliche bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres, in dem sie 18 Jahre alt werden;
- › Lehrlinge im Rahmen der alternierenden Ausbildung gemäß Artikel 1bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969;
- › Hausangestellte;
- › Gelegenheitsarbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau;
- › Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe
- › Flexi-Arbeitnehmer
- › alle anderen Arbeitnehmer, die nicht unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit vom 27.06.1969 fallen (Werkstudenten, IBU, Freiwillige, bestimmte Praktikanten…).

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

Technische Betriebseinheit (TBE)

Da der Begriff „neuer Arbeitgeber für einen 1. Arbeitnehmer“ und die Festlegung der Reihenfolge für nachfolgend eingestellte Arbeitnehmer davon abhängt, ob sie zu einer „simultanen“ TBE gehören oder nicht, und auch um den Begriff „Ersatz“ einordnen zu können, ist der Begriff „**TBE**“ sehr wichtig. Eine Beschreibung der Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen wurde daher in die Rechtsvorschriften selbst aufgenommen.

Als Teil einer TBE werden juristische Personen betrachtet, die

- gemeinsame Personen haben (soziale Bindung)
  - Arbeitnehmer haben, die von einer Rechtsperson zu einer anderen wechseln
  - Arbeitnehmer haben, die dieselbe oder eine ähnliche Tätigkeit selbständig aufnehmen
  - fortgeführte Unternehmen mit anderem Eigentümer, aber mit (teilweise) denselben Beschäftigten sind
    - Arbeitnehmer, die nach dem Konkurs in Anwendung von Kapitel III des KAA 32bis übernommen wurden, werden nicht berücksichtigt, um auf eine soziale Bindung zu schließen; wenn eine soziale Bindung auf andere Weise besteht, werden sie bei den Zählungen berücksichtigt
- und ähnliche oder ergänzende Tätigkeiten ausüben, wie beispielsweise (sozioökonomische Interdependenz)
  - Bankfilialen, die in mehrere verschiedene Filialen - juristische Personen - aufgeteilt werden
  - externalisierte IT-Dienste innerhalb derselben Gruppe
  - .... .

Es kann sich um **gleichzeitig** existierende oder **aufeinander folgende** Rechtseinheiten handeln.

Mögliche Elemente, die ebenfalls auf eine sozioökonomische Interdependenz hinweisen können, sind:

- Ort: wenn die Gebäude, in denen die Tätigkeiten ausgeübt werden, sich im gleichen Ort oder in unmittelbare Nähe zueinander befinden;
- Betriebsmaterial: ganz oder teilweise gleich
- Kundenkreis
- Verwaltungsorganisation und/oder Personalverwaltung.

Um eine Unterscheidung zu treffen und eine separate Zählung für den „Rang“ einzuführen, wurden 2 Definitionen eingeführt:

- **simultane technische Betriebseinheit**
  - Sie funktioniert weitgehend als eine Einheit (eng zusammenarbeitende Einheiten), besteht aber formal aus mehreren juristischen Personen
  - die Festlegung des **Ranges** erfolgt auf der Ebene der **technischen Betriebseinheit**
  - die Ebene, auf der die Ermäßigung angewandt wird, bleibt weiterhin die juristische Person
  - Ist der Rang einmal festgelegt, bleibt er mit der juristischen Einheit verbunden, und die Ermäßigung kann unter Einhaltung der allgemeinen Bedingungen für die Zahl der von dieser Einheit beschäftigten Arbeitnehmer vorgenommen werden.
  - Da die technische Betriebseinheit für die Zwecke der Zählung sozusagen als ein Arbeitgeber betrachtet wird, besteht keine Möglichkeit mehr, einen zusätzlichen Anspruch zu eröffnen, wenn sechs Arbeitnehmer gleichzeitig in der technischen Betriebseinheit tätig sind (oder in den letzten 12 Monaten waren) (dies gilt nur bis zum Rang 6).
  - jede Ermäßigung (1., 2., 3. bis 6.) kann nur einmal innerhalb einer TBE angewendet werden
  - Um die Ermäßigung für eine 4. Person in einer der juristischen Einheiten innerhalb der TBE in Anspruch nehmen zu können, müssen im Laufe des Quartals mindestens 4 Arbeitnehmer gleichzeitig in dieser juristischen Einheit beschäftigt sein

- › **historische technische Betriebseinheit**
  - › es handelt sich um juristische Einheiten, die zeitlich aufeinander folgen und/oder aus Abspaltungen hervorgegangen sind, wobei die beiden juristischen Einheiten zum Zeitpunkt der Einstellung eines neuen Mitarbeiters nicht mehr miteinander verbunden sind
  - › der Grundsatz der **Mehrbeschäftigung** gegenüber der Situation unmittelbar vor der Einstellung des neuen Mitarbeiters wird beibehalten (Gesamtzahl der Arbeitnehmer / Köpfe in der TBE am Tag der Einstellung im Verhältnis zur Höchstzahl der gleichzeitig in der TBE in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung beschäftigten Arbeitnehmer / Köpfe)
  - › die Bestimmung des **Ranges** erfolgt weiterhin auf der Ebene der **juristischen Einheit**
  - › Jede Ermäßigung (1., 2., 3. bis 6.) kann nur einmal innerhalb derselben juristischen Einheit angewandt werden (aber möglicherweise mehrmals innerhalb der technischen Betriebseinheit).

Einstellung eines ersten Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber darf zum Zeitpunkt der Einstellung noch nie dem Gesetz vom 27. Juni 1969 über die soziale Sicherheit der Arbeiter unterstellt gewesen sein, oder zumindest in den letzten 12 aufeinander folgenden Monaten vor der Einstellung (von Tag zu Tag) nicht (**neuer Arbeitgeber**).

Ist diese Bedingung erfüllt, muss ermittelt werden, ob der Arbeitgeber gemeinsam mit anderen Arbeitgebern **nicht die gleiche technische Betriebseinheit bildet**.

- › Ist er Teil einer **simultanen** TBE, in der bereits ein Arbeitnehmer beschäftigt ist, ist die Ermäßigung für den ersten Arbeitnehmer nicht möglich.
- › Ist er Teil einer historischen TBE, darf er **keinen Arbeitnehmer ersetzen**, der in den letzten 12 Monaten (Tag für Tag) vor der Einstellung in derselben technischen Betriebseinheit gearbeitet hat.

Die Einstellung des ersten Arbeitnehmers eröffnet dem Arbeitgeber den Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung für einen Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit. Gibt es jedoch während 12 aufeinander folgender Monate keine anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, verfällt der Anspruch und die ursprünglichen Bedingungen müssen erneut erfüllt werden. In einigen Fällen kann es daher nicht möglich sein, das Recht wieder zu eröffnen.

Einstellung eines n. Arbeitnehmers (wobei n = 2 bis 6)

Zum Zeitpunkt der Einstellung darf der Arbeitgeber nicht mehr als (n - 1) Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27. Juni 1969 unterliegen, zur gleichen Zeit während mindestens 12 aufeinander folgenden Monaten vor der Einstellung (von Tag zu Tag) beschäftigt haben. Der n. Arbeitnehmer darf ebenfalls keinen Arbeitnehmer ersetzen, der im Laufe der 12 Monate (Tag für Tag) vor dem Dienstantritt in der gleichen technischen Betriebseinheit tätig war.

Die Einstellung des n. Arbeitnehmers eröffnet für eine Periode von 20 Quartalen ab dem Quartal des Dienstantritts das Recht des Arbeitgebers auf diese Zielgruppenermäßigung für einen n. Arbeitnehmer, sofern **im betreffenden Quartal** mindestens n Arbeitnehmer~~, ggf.~~ **gleichzeitig**, beim Arbeitgeber beschäftigt (gewesen) sind. Ein darauffolgender Zeitraum von 20 Quartalen kann erst nach einem Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten beginnen, in denen nicht mehr als (n - 1) Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt waren.

Auch wenn das Recht auf Ermäßigung für einen n. Arbeitnehmer mehr als 12 Monate lang nicht ausgeübt werden kann (keine n Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt), kann dieses Recht, anders als das Recht auf Ermäßigung für einen 1. Arbeitnehmer, nach Ablauf dieser 12 Monate wieder in Anspruch genommen werden, sofern die Frist von 20 Quartalen noch nicht abgelaufen ist und noch ein Saldo an rechtseröffnenden Quartalen vorhanden ist. Nach 12 Monaten ist es jedoch auch möglich, einen neuen Zeitraum von 20 Quartalen mit einem neuen Saldo zu beginnen, wenn die Bedingungen erfüllt sind.

Bedingung für den Austausch:

Um das Recht auf die Ermäßigung zu eröffnen, darf der neue Arbeitnehmer keinen Arbeitnehmer **innerhalb** . Es muss sich daher um eine **Mehrbeschäftigung** handeln.

Dies gilt sowohl für die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellung eines ersten Arbeitnehmers als auch für die darauffolgenden Ermäßigungen (zweiter bis einschließlich sechster Arbeitnehmer).

Um zu prüfen, ob in einer TBE kein Arbeitnehmer ersetzt wurde, wird wie folgt verfahren:

- Zunächst wird die Höchstzahl der Arbeitnehmer (Köpfe) ermittelt, die in den letzten 12 Monaten (Tag für Tag) vor der Einstellung gleichzeitig in der TBE beschäftigt waren (A);
- Es wird eine **Toleranz** von bis zu 5 Kalendertagen eingeführt, an denen ein vorübergehender Anstieg der Zahl der Beschäftigten im 12-monatigen Bezugszeitraum nicht berücksichtigt wird; an diese "Toleranztage" sind keine zusätzlichen Bedingungen geknüpft; bei der Zählung werden die **5 Tage mit der höchsten Beschäftigtenzahl nicht mehr gezählt, um die Höchstbeschäftigung im** 12-monatigen Bezugszeitraum zu ermitteln
- Dann nimmt man die Gesamtzahl der vom neuen Arbeitgeber am ersten Tag eingestellten Arbeitnehmer zuzüglich der Arbeitnehmer, die ggf. noch bei anderen Arbeitgebern der TBE beschäftigt sind (B).

Wenn (B) mindestens einen Arbeitnehmer mehr als (A) zählt, hat man das Recht auf die Ermäßigung für die Einstellung des ersten (zweiten, dritten, vierten, fünften oder sechsten) Arbeitnehmers eröffnet.

Beispiel

Arbeitgeber A stellt im Februar 2022 seinen ersten und zweiten Arbeitnehmer ein, die das Recht auf die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten und zweiten Arbeitnehmer eröffnen. Am 15. Januar 2023 beginnt Arbeitgeber B, welcher mit Arbeitgeber A eine historische TBE bildet, mit einem der beiden Arbeitnehmer von Arbeitgeber A. Arbeitgeber A hat daher nur noch einen beschäftigten Arbeitnehmer, für den er weiterhin die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten Arbeitnehmer erhält (Saldo der noch nicht beanspruchten Quartale, aber dann mit der Pauschale G_{18}).

Arbeitgeber B kann dagegen die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten Arbeitnehmer nicht mehr beanspruchen, da sein Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer von Arbeitgeber A ersetzt, der dort 12 Monate lang vor seiner Einstellung tätig war (nämlich sich selbst). Arbeitgeber B kann ebenso wenig die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen zweiten Arbeitnehmer erhalten, da er im Laufe des ersten Quartals 2023 nur einen Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt.

Betroffene Arbeitnehmer

Bedingungen für die Zuteilung:

Es betrifft alle Arbeitnehmer, die dem Gesetz vom 27.06.1969 unterliegen, außer die bereits aufgelisteten Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer muss deshalb vor seiner Einstellung **keiner einzigen** besonderen Bedingung entsprechen. Um für die Zielgruppenermäßigung in Betracht zu kommen, muss der Arbeitnehmer den allgemeinen Bedingungen entsprechen, um die Zielgruppenermäßigung in Anspruch nehmen zu können, insbesondere was die Leistungen betrifft, die, wenn der Arbeitnehmer

nicht an einen Arbeitsvertrag für mindestens die Hälfte der Arbeitszeit gebunden ist, 27,5 % für Vollzeitleistungen während des gesamten Quartals (wobei μ(glob) mindestens 0,275) betragen muss.

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

~~Im Laufe des Quartals kann eine Ermäßigung nur bei 1 Arbeitnehmer geltend gemacht werden (z. B. die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen ersten Arbeitnehmer), auch wenn er im Laufe des Quartals von einem anderen Arbeitnehmer ersetzt wird, der dann wiederum das Recht auf die Zielgruppenermäßigung Ersteinstellungen für einen zweiten Arbeitnehmer eröffnet).~~

Wenn ein Arbeitnehmer aus dem Dienst **ausscheidet und durch einen anderen Arbeitnehmer ersetzt wird**, kann der neue Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2022 die Ermäßigung fortsetzen, die auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer hätte angewendet werden können. Im Allgemeinen kann eine Ermäßigung für einen bestimmten Rang im Laufe eines Quartals auf mehrere Arbeitnehmer angewandt werden, **sofern sich ihre Beschäftigungsverhältnisse nicht überschneiden**. Dies gilt auch für einen Arbeitnehmer, der eine Teilzeitbeschäftigung aufnimmt und deshalb eine andere Tätigkeit aufnehmen muss, weil sich die Q/S ändert.

Zählungen

Nicht Teil einer TBE:

- › Für juristische Einheiten, die nicht Teil einer TBE sind, ändert sich nichts. Es geht um die Bedingungen, die der Arbeitnehmer erfüllen muss, und um den Rang, den er beim Arbeitgeber einnehmen kann.

Teil einer TBE:

- › für juristische Einheiten, die Teil einer TBE sind, ändert sich die Bestimmung der **Rangeinstufung**
  - › Wie bereits erwähnt, wird bei **simultanen** TBE der Rang innerhalb der TBE und nicht innerhalb der juristischen Einheit bestimmt.
  - › bei einer Mehrbeschäftigung kann der Eintritt eines Arbeitnehmers in eine **historische** TBE das Recht auf Ersteinstellung eröffnen, jedoch immer mit einem Rang, der ggf. übernommene Arbeitnehmer berücksichtigt
- › es wird eine **Toleranz** von bis zu 5 Kalendertagen eingeführt, an denen eine vorübergehende Erhöhung der Zahl der Beschäftigten im Bezugszeitraum von 12 Monaten nicht berücksichtigt wird
  - › an diese "Toleranztage" sind keine zusätzlichen Bedingungen geknüpft; bei der Zählung werden die **5 Tage mit der höchsten Beschäftigtenzahl nicht mehr gezählt, um die Höchstbeschäftigung im 12-monatigen Bezugszeitraum zu ermitteln**
  - › Wenn beispielsweise ein Ereignis während des Bezugszeitraums stattfand und ausnahmsweise Personal für einen sehr begrenzten Zeitraum eingestellt wurde, werden diese Tage bei der Prüfung, ob eine zusätzliche Beschäftigung vorliegt, nicht berücksichtigt
- › Um sicherzustellen, dass die zusätzliche(n) Stelle(n) zum Zeitpunkt der Einstellung tatsächlich eine dauerhafte zusätzliche Stelle ist (sind), wird die Bedingung hinzugefügt, dass diese **Mehrbeschäftigung für einen Monat nach dem Datum der Einstellung besetzt bleiben muss**; dies betrifft die Anzahl der Arbeitnehmer innerhalb der gesamten TBE

Die Rangeinstufung in einer **simultanen** TBE ist **an die juristische Einheit gebunden**, die den Rang ursprünglich innehatte, und kann später nicht durch eine andere juristische Einheit der TBE

ersetzt werden. Es gibt also keine Wahlmöglichkeit innerhalb der simultanen TBE, auf welchen Arbeitnehmer die Ermäßigung angerechnet wird, sondern nur innerhalb der juristischen Einheit.

In der Rangeinstufung werden immer **die Arbeitnehmer berücksichtigt, die bereits vorher in der TBE** beschäftigt waren.

Das heißt, wenn die Zahl der Beschäftigten bei einer (neuen) juristischen Einheit, die nicht Teil der Mehrbeschäftigung innerhalb der TBE ist, 6 übersteigt, kann der Arbeitnehmer trotz Mehrbeschäftigung keinen Rang besetzen, der das recht auf die Ermäßigung eröffnet.

Beispiel

Ein neuer Arbeitgeber B, der zu einer historischen TBE gehört, stellt 2 Arbeitnehmer ein, und bei Arbeitgeber A mit ursprünglich 14 Arbeitnehmern scheidet 1 Arbeitnehmer aus. Es handelt sich also um die Mehrbeschäftigung eines Arbeitnehmers, der in Rang 2 eingestuft wird (und nicht wie vor dem 1. Januar 2022 in Rang 1). Die Ermäßigung „Ersteinstellungen“ für einen 2. Arbeitnehmer kann also auf Arbeitgeber B angewendet werden.

Ein neuer Arbeitgeber B, der zu einer historischen TBE gehört, stellt 11 Arbeitnehmer ein, und bei Arbeitgeber A, der ursprünglich 10 Arbeitnehmer beschäftigte, verlassen 9 Arbeitnehmer das Unternehmen. Es handelt sich also um eine Mehrbeschäftigung eines Arbeitnehmers, die jedoch keinen Rang eröffnet, der zu einer Ermäßigung berechtigen würde (Rang 1 bis 6 sind bereits mit Arbeitnehmern besetzt, die nicht Teil der Mehrbeschäftigung sind). Die Ermäßigung „Ersteinstellungen“ kann daher nicht auf den Arbeitgeber B angewendet werden.

Regeln für die Anwendung der Ermäßigung

Der Anspruch auf Ermäßigung wird **bei Dienstantritt eines Arbeitnehmers** geprüft. Das heißt, dass:

- für Arbeitnehmer, die **nach dem 31. Dezember 2021** den Dienst antreten, gelten die neuen Regeln für simultane und historische TBE für die Zwecke der Zählung und Rangeinstufung
- wenn Arbeitnehmer während des Quartals nacheinander den Dienst antreten, können sie die Ermäßigung für einen 1. oder einen n. Arbeitnehmer innerhalb desselben Quartals fortsetzen, sofern sich ihre Beschäftigungszeiten nicht überschneiden
  - im Laufe eines Quartals kann die Zielgruppenermäßigung für einen ersten Mitarbeiter auf aufeinander folgende Mitarbeiter übertragen werden
  - der Arbeitgeber kann wählen, auf wen er die Ermäßigung anwendet, auch auf Beschäftigungslinien innerhalb des Quartals, das der Eröffnung des Rechts auf Ermäßigung vorausgeht, jedoch mit der Einschränkung, dass es bei der Anwendung eines bestimmten Ranges keine Überschneidungen zwischen den von den Beschäftigungslinien abgedeckten Zeiträumen gibt
- die Ermäßigung für einen n. Arbeitnehmer bleibt an die juristische Person gebunden, bei der der berechtigte Arbeitnehmer beschäftigt ist.
- im Gegensatz zur Ermäßigung für den ersten Arbeitnehmer kann die Ermäßigung innerhalb eines Zeitraums von 20 Quartalen ab dem Quartal, in dem der n. Arbeitnehmer eingestellt wurde, in Anspruch genommen werden, auch wenn keine n Arbeitnehmer gleichzeitig länger als 12 Monate beschäftigt waren
- Gelegenheitsarbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe und Flexi-Arbeitnehmer werden nicht mehr berücksichtigt (d. h. sie können keinen Anspruch auf die Eröfflung des Rechts auf Ermäßigung mehr erzeugen, zählen aber auch nicht für die Festlegung des Grades oder für die Beurteilung, ob eine Mehrbeschäftigung vorliegt).

Um die Ermäßigungen korrekt anwenden zu können, ist ein **genaues Datum für die „Eröffnung des Rechts“** erforderlich.

Beispiele

Rangeinstufung der simultanen TBE - zusätzliche juristische Person

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1	4	2	4
Eröffnung des Rechts			4.		

- 2. Quartal 2022
  - B: 4. kann nicht angewandt werden, da im Laufe des Quartals nie 4 Personen gleichzeitig bei der juristischen Einheit beschäftigt sind
  - B: Es wird kein Recht eröffnet, weil die möglichen Range 1 und 2 in der TBE bereits besetzt sind und Rang 3 noch nicht besetzt ist; die Bedingung, dass mindestens drei Arbeitnehmer gleichzeitig in der juristischen Einheit beschäftigt sein müssen, ist nicht erfüllt, um das Recht auf die erste Einstellung eines dritten Arbeitnehmers zu eröffnen.
- 3. Quartal 2022
  - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - B: Rang 4 möglich
  - B: da der Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt gleichzeitig 4 Arbeitnehmer beschäftigt, wird das Recht auf die erste Einstellung eines vierten Arbeitnehmers eröffnet
  - B: Kein Anspruch auf Ermäßigung für den 2. und 3. Arbeitnehmer, da bereits 3 Arbeitnehmer in der simultanen TBE beschäftigt sind.
- 4. Quartal 2022
  - A und B: die 6 Ränge sind bereits besetzt, es kann kein neues Recht eröffnet werden.
- 1. Quartal 2023
  - B: 4. kann weiterhin angewandt werden.

Rangeinstufung historische TBE - zusätzliche juristische Einheit (Aufspaltung) 1

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1	4	2	4
Eröffnung des Rechts		1.	2., 3. und 4.		

- 2. Quartal 2022
  - B: es wird ein Recht auf den 1.eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
- 3. Quartal 2022
  - B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - B: Rang 2, 3 und 4 bei B möglich und Recht aufgrund von Mehrbeschäftigung eröffnet
- 4. Quartal 2022
  - A: kein Recht auf den 3., Rang 3 ist möglich aber keine Mehrbeschäftigung
  - B: 2 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt, 1. und 2. können weiterhin angewendet werden.
- 1. Quartal 2023
  - B: 2., 3. und 4. können weiterhin angewendet werden.

Rangeinstufung der historischen TBE der zusätzlichen juristischen Einheit (Aufspaltung) 2 - Auswirkungen der bleibenden Beschäftigung und der Toleranztage

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1 + 1 für 1 Tag	4	2	4
Eröffnung des Rechts		1.	3. und 4.		

- › 2. Quartal 2022
  - › B: 1 Arbeitnehmer wird mit einem langfristigen Vertrag und 1 Arbeitnehmer nur für einen Tag eingestellt
  - › B: es wird ein Recht auf den 1.eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
  - › B: Rang 2 ist nicht möglich, da es keine unbefristete Beschäftigung gibt
- › 3. Quartal 2022
  - › B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - › B: Rang 2 ist nicht mehr möglich, die Toleranztage spielen nur noch eine Rolle bei der Festlegung einer Mehrbeschäftigung
  - › B: Rang 3 und 4 möglich und Recht aufgrund von Mehrbeschäftigung eröffnet
- › 4. Quartal 2022
  - › A: kein Recht auf den 3., Rang 3 ist möglich aber keine Mehrbeschäftigung
  - › B: 1. kann weiterhin angewandt werden.
- › 1. Quartal 2023
  - › B: 3. und 4. können weiterhin angewendet werden.

Rangeinstufung der historischen TBE der zusätzlichen juristischen Einheit (Aufspaltung) 3 - Auswirkungen der bleibenden Beschäftigung und der Toleranztage

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	2	2
B		1 + 3 für 1 Tag	1	4	4
Eröffnung des Rechts		1.			

- › 2. Quartal 2022
  - › B: 1 Arbeitnehmer wird mit einem langfristigen Vertrag und 3 Arbeitnehmer nur für einen Tag eingestellt
  - › B: es wird ein Recht auf den 1.eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
  - › B: Rang 2, 3 und 4 sind nicht möglich, da es keine unbefristete Beschäftigung gibt
- › 3. Quartal 2022
  - › B: der 1. kann weiterhin angewandt werden.
- › 4. Quartal 2022
  - › B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - › B: Rang 2, 3 und 4 sind nicht mehr möglich, denn im 2. Quartal 2022 waren bereits 4 Arbeitnehmer bei B beschäftigt. Die Toleranztage spielen nur bei der Ermittlung der Mehrbeschäftigung eine Rolle, nicht aber bei der Ermittlung einer Ranges beim Arbeitgeber selbst.
  - › B: 1. kann weiterhin angewandt werden.

Rangeinstufung der historischen TBE der zusätzlichen juristischen Einheit (Aufspaltung) 4 - Auswirkungen der bleibenden Beschäftigung und der Toleranztage

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2 + 3 für 1 Tag	2	2	2
B		1	1	4	4
Eröffnung des Rechts		1.		2., 3. und 4.	

- › 2. Quartal 2022
  - › A: 3 zusätzliche Arbeitnehmer werden für nur 1 Tag eingestellt
  - › B: 1 Arbeitnehmer wird mit einem langfristigen Vertrag eingestellt
  - › B: es wird ein Recht auf den 1.eröffnet, Rang 1 möglich und keine Verschiebungen (aus rein mathematischer Sicht)
- › 3. Quartal 2022
  - › B: der 1. kann weiterhin angewandt werden.
- › 4. Quartal 2022
  - › B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - › B: Rang 2, 3 und 4 sind möglich
  - › B: das Recht auf den 2., 3. und 4. wird eröffnet; die Toleranztage spielen mit, der Tag mit einer Beschäftigung von 5 Arbeitnehmern bei A zählt nicht, so dass die maximale Anzahl der Arbeitnehmer in den 12 Monaten zuvor innerhalb der TBE nur 3, und nicht 6 beträgt.
  - › B: 1. kann weiterhin angewandt werden.

Rangeinstufung der historischen TBE Fortsetzung 1

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2				
B		1	4	2	4
Eröffnung des Rechts		/	3. und 4.		

- › 2. Quartal 2022
  - › B: er wird kein Recht auf den 1. eröffnet, Rang 1 möglich aber keine Mehrbeschäftigung
- › 3. Quartal 2022
  - › B: stellt gleichzeitig 3 zusätzliche Arbeitnehmer ein
  - › B: Rang 2, 3 und 4 bei B möglich, nur Mehrbeschäftigung für 2 Arbeitnehmer, also wird das Recht für einen 4. und einen 3. Arbeitnehmer eröffnet
- › 4. Quartal 2022
  - › B: 2 Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt, 1. und 2. können dieses Quartal nicht angewendet werden.
- › 1. Quartal 2023
  - › B: 3. und 4. können weiterhin angewendet werden.

Rangeinstufung der historischen TBE Fortsetzung 2

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	10				
B		11	10	16	13

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
Eröffnung des Rechts		/	/	/	/

- › 2. Quartal 2022
  - › B: es wird kein Recht eröffnet, Rang 1 bis 6 sind nicht mehr möglich, da die ersten 10 Arbeitnehmer schon Rang 1 bis 10 besetzen; es würde hier um den 11. Rang gehen.
  - › B: Es handelt sich um die rein rechnerische Verschiebung der Zahl der Arbeitnehmer von A nach B.

Rangeinstufung der historischen TBE Fortsetzung 3

AG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	5				
B		11	10	16	13
Eröffnung des Rechts		6.			

- › 2. Quartal 2022
  - › B: Ein Recht auf den 6. wird eröffnet, Rang 6 ist möglich, weil es eine Mehrbeschäftigung gibt und nur Rang 1 bis 5 durch die rechnerische Verschiebung von 5 Beschäftigten von A nach B besetzt werden.
- › in den folgenden Quartalen kann der 6. weiterhin angewandt werden

Übergang

- › das Recht, der sich aus der Einstellung vor dem 1. Januar 2022 ergibt, bleibt erhalten
  - › es sei denn, mehrere 1. oder n. Ermäßigungen bei einem Arbeitnehmer angewandt wurden; dies waren jedoch Ausnahmefälle
  - › der Arbeitgeber muss dann wählen, auf wen er eine bestimmte Ermäßigung anwendet
  - › die neuen Regeln für die Rangeinstufung im Falle eines simultanen TBE gelten nicht für die Vergangenheit
  - › die Anwendung der Ersteinstellungen für denselben Rang innerhalb einer simultanen TBE bleibt möglich, wenn in einer juristischen Einheit dar Recht vor 1. Januar 2022 eröffnet wurde, und dies bei verschiedenen juristischen Einheiten
- › das dem 1. Januar 2022 eröffnete Recht auf Erste Einstellungen durch eine Einstellung, die nach der neuen Regelung nicht mehr förderfähig wäre, bleibt erhalten
  - › wenn das Recht von einem Flexi-Job-Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2022 eröffnet wurde, kann das Recht von einem regulären Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 2021 fortgesetzt werden. Da der Flexi-JobArbeitnehmer jedoch nicht mehr zählt, um zu prüfen, ob in den letzten zwölf Monaten eine Beschäftigung für den betreffende Rang bestand, kann das Recht auch wieder eröffnet werden, wenn alle Bedingungen erfüllt sind.

Betrag der Ermäßigung

Pauschalen und absolute Beträge bei maximalen Ermäßigungen und vollständigen Leistungen (in EUR):

Zählung	Pauschalen	absolute Beträge in EUR

Zählung	Pauschalen			absolute Beträge in EUR		
1.	~~G~~ ~~7~~ G18			~~Saldo(*)~~4000,00, zeitlich unbegrenzt		
2.	5 x G_{14}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
3.	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
4.	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
5.	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
6.	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00

1. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung **G_{18}**. Dies gilt sowohl für das vor dem 1. Januar 2022 eröffneten Recht als auch für die ab dem 1. Januar 2022 vorgenommenen Einstellungen. Wenn der Arbeitgeber einem Sozialsekretariat beigetreten ist, hat er Anspruch auf einen Zuschuss zu den Beitrittskosten in Höhe von 36,45 EUR für die Quartale, in denen er eine Zielgruppenermäßigung für die Einstellung eines ersten Arbeitnehmers beantragt (dieser Zuschuss wird nicht anteilig verrechnet).

2. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung **G_{14}** für höchstens fünf Quartale, danach auf eine pauschale Ermäßigung **G_{15}** für höchstens vier Quartale und anschließend eine pauschale Ermäßigung **G_{16}** für höchstens vier Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht. Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens 2 Arbeitnehmergleichzeitig beschäftigt wurden ~~(gleichzeitig oder nacheinander)~~.

dritter, vierter, fünfter und sechster Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für eine natürliche Person Anspruch auf eine pauschale Ermäßigung **G_{15}** für höchstens fünf Quartale und **G_{16}** für höchstens acht Quartale, die er innerhalb von 20 Quartalen ab dem Quartal beanspruchen muss, in dem der Arbeitgeber zum ersten Mal Anspruch auf diese Zielgruppenermäßigung hatte. Der Arbeitgeber bestimmt selbst die Quartale, in denen er die Ermäßigung in Rechnung stellen möchte, sofern er für das gewählte Quartal allen Bedingungen entspricht. Diese Ermäßigung kann nur angewandt werden, wenn im Laufe des Quartals mindestens drei bzw. vier, fünf oder sechs Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden ~~(gleichzeitig oder nacheinander)~~.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für Ersteinstellungen

Die Zielgruppenermäßigung für Ersteinstellungen wird im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Zielgruppen-ermäßigung	Einstellung	Pauschal-betrag	Dauer	Ermäßigung Code	Berechnungs-Grundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch
1. Arbeitnehmer	Ab 2016	~~G7 (Saldo der Grundbeiträge)~~ G18 (4000€)	zeitlich unbegrenzt	3315	/	ja	Einstellungsdatum des ersten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat

Zielgruppen-ermäßigung	Einstellung	Pauschal-betrag	Dauer	Ermäßigung Code	Berechnungs-Grundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch
Beteiligung an den Verwaltungskosten für ein anerkanntes Sozialsekretariat		36,45 €	Quartale, in denen die Ersteinstellung beantragt wurde	2001[1]	/	/ Wird vom LSS berechnet (außerhalb DmfA)	/
2. Arbeitnehmer	Ab 2016	G14 (1550 €)	5 Quartale*	3324	/	ja	Einstellungsdatum des zweiten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G15 (1050 €)	4 Quartale*	3325	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3326	/	ja	Wie oben
Dritter Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3333	/	ja	Einstellungsdatum des dritten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G16 (450 €)	8 Quartale*	3334	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale	3333	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3334	/	ja	Wie oben
4. Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G15 (1050 €)	5 Quartale*	3342	/	ja	Einstellungsdatum des vierten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3343	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale	3342	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3343	/	ja	Wie oben
5. Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G1 (1000 €)	5 Quartale*	3352	/	ja	Einstellungsdatum des fünften Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G2 (400 €)	4 Quartale*	3353	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale	3352	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3353	/	ja	Wie oben
6. Arbeitnehmer	Im Jahr 2016	G1 (1000 €)	5 Quartale*	3360	/	ja	Einstellungsdatum des sechsten Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat
		G2 (400 €)	4 Quartale*	3361	/	ja	Wie oben
	Ab 2017	G15 (1050 €)	9 Quartale	3360	/	ja	Wie oben
		G16 (450 €)	4 Quartale*	3361	/	ja	Wie oben

* zu wählen aus 20 Quartalen ab der Einstellung des Arbeitnehmers, der den Anspruch auf die Ermäßigung eröffnet hat.

[1] im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“

Bei der Meldung per Webanwendung werden die Ermäßigungen gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Viertagewoche

Betroffene Arbeitgeber

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

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

Dies gilt nur, wenn der Lohn des absoluten Teilzeitarbeiters im Vergleich zu einem anderen Arbeitnehmer **zwangsweise** erhöht wird. Werden nachträgliche Änderungen des Arbeitsvertrags vorgenommen, so endet der zwingende Charakter der Anpassung. Eine Erhöhung oder Verringerung des Leistungsbruch, eine Änderung der Funktion, die Verlängerung eines Arbeitsvertrags und die Erneuerung eines Arbeitsvertrags sind alles Elemente, die den zwingenden Charakter der Anpassung aufheben.

Eine Reihe von Feststellungen vor Ort weisen daraufhin, dass bestimmte Arbeitgeber dieses System missbrauchen und in einem Unternehmen einführen, das im Verhältnis zur Anzahl der absoluten Teilzeitarbeitnehmer sehr wenige Vollzeitarbeitnehmer beschäftigt. In einem solchen Fall wird es praktisch keinen Beschäftigungseffekt geben. Wird in einem solchen Fall die Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitarbeitnehmer ohne vollständige Lohnfortzahlung eingeführt, wird das LSS die Situation näher untersuchen und die Kürzung eventuell verweigern. Dann verfolgt das Ganze eher den Zweck, die Lohnkosten unter anderem durch Gewährung einer Beitragsermäßigung zu senken.

Betrag der Ermäßigung

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

- › 8 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 37 Stunden pro Woche oder weniger;
- › 12 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 36 Stunden pro Woche oder weniger;

- › 16 Quartale bei der Einführung einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche oder weniger;
- › 4 Quartale bei der Einführung einer Viertagewochenregelung.

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

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

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

Vollzeitarbeitnehmer, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung eingestellt werden, haben auch Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer Kategorie gehören, die dafür in Betracht kommt. Das Gleiche gilt für Teilzeitarbeitnehmer, die nach dem Quartal, in dem die Ermäßigung zum ersten Mal gewährt wird, vollzeitlich arbeiten. Die faktische Situation, auf die sich die Beschäftigungszeile bezieht, ist bestimmend, ob der Arbeitnehmer zur Gruppe gehört, die das Recht auf die Ermäßigung eröffnet, oder nicht.

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

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

Zu erledigende Formalitäten

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

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

Im Wesentlichen kann sich dies deshalb von der durchschnittlichen Anzahl Stunden der Referenzperson bei der Definition der Beschäftigungszeile unterscheiden, da hier die Stunden der Ausgleichsruhe infolge einer Arbeitszeitverkürzung einbezogen werden. Weitere Informationen über die Art der Meldung finden Sie in der Erläuterung der ‚Meldung der Ausgleichsruhe'.

Das Datum des Inkrafttretens des Systems ist auch mitzuteilen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Einführung der Arbeitszeitverkürzung und der Viertagewoche

Die Beitragsermäßigungen für kollektive Arbeitszeitverkürzung und/oder Viertagewoche werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung" mit folgenden Angaben eingetragen:

Gesetzliche Arbeitszeit verkürzt auf	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA	Beginndatum Anspruch	Block „Detailangaben Ermäßigung“ (siehe unten)
37 h oder weniger	G2 (400 €)	8 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)	3500	/	ja	nein	ja
36 h oder weniger	G2 (400 €)	12 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)					
35 h oder weniger	G2 (400 €)	16 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)					
Viertagewoche	G2 (400 €)	4 Quartale (ab dem Quartal nach der Einführung)	3510	/	ja	ja[1]	nein
Arbeitszeitverkürzung und Viertagewoche	G1 (1000 €)	Quartale mit Kumulierung von Arbeitszeitverkürzung und Viertagewoche	3520	/	ja	ja[1]	ja

[1] Das anzugebende Datum ist das Datum der Einführung der Viertagewoche

Blok 90250„Detailangaben Ermäßigung“ (für Arbeitszeitverkürzung 3500 und 3520)

Dieser Block Details muss folgende Angaben umfassen:

- das Datum des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung (Feld 00143)
- die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer vor der Einführung (Feld 00147)
- die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer nach der Einführung (Feld 00148).

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3500, 3510 und 3520 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Langzeitarbeitssuchende – allgemeine Kategorie

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** (Arbeitsentschädigung oder Wiedereingliederungsentschädigung), das der Arbeitgeber vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen darf.

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

Betroffene Arbeitgeber

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

Folgende Arbeitgeber sind jedoch ausgeschlossen:

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

Folgende Arbeitgeber kommen für den öffentlichen Sektor jedoch in Betracht:

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

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

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

- › die Periode der Beschäftigung in Anwendung von Artikel 60, § 7 des Grundlagengesetzes vom 08.07.1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- › die Periode des Teilzeitunterrichts im Rahmen der Teilzeitschulpflicht;
- › die Periode der dualen Ausbildung im Sinne des K. E. Nr. 495 vom 31.12.1986 zur Einführung eines Systems zur Verbindung von Arbeit und Ausbildung für Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren und zur zeitweiligen Herabsetzung der für Jugendlichen geschuldeten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialen Sicherheit;
- › der im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms beschäftigte Arbeitnehmer in Anwendung des K. E. vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, betreffend Berufsübergangsprogramme;
- › der Arbeitssuchende mit einer verminderten Arbeitsfähigkeit;

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

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

- › Arbeitnehmer, die als Mitglieder des akademischen und wissenschaftlichen Personals von Universitäten oder als Mitglieder der Lehrerschaft in den anderen Bildungsanstalten eingestellt werden;
- › Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Berufsübergangsprogramms gemäß K. E. vom 09.06.1997 betreffend Berufsübergangsprogramme eingestellt werden;
- › für **Flandern**: der Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusster Vertragsbediensteter beschäftigt war;
- › für **Flandern**: der Arbeitnehmer, den der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Beendigung des vorausgehenden Arbeitsvertrags, für den er die Vorteile eines bezuschussten Vertragsbediensteten erhalten hat, erneut einstellt.

Flämische Region:

Ab **01.01.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Flandern** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in der **Wallonie** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01.10.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Brüssel** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende im Aktiva-Plan“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen:

Alter **Beschäftigungsbeginn (Jahr)**	**Maßnahme**	**Mindestanzahl der Tage ‚arbeitssuchend' (6-Tage-Regelung)**	**Referenz-periode (Monat)** ([1])	**Anzahl Quartale G_8** ([2])	**Anzahl Quartale G_1** ([2])	**Anzahl Quartale G_2** ([2])	**LfA-Codes.**	**Ermäßigungs-Codes**

Alter Beschäftigungsbeginn (Jahr)	Maßnahme	Mindestanzahl der Tage ‚arbeitssuchend' (6-Tage-Regelung)	Referenz- periode (Monat) ([1])	Anzahl Quartale G_8 ([2])	Anzahl Quartale G_1 ([2])	Anzahl Quartale G_2 ([2])	LfA-Codes.	Ermäßigungs -Codes
< 45	AKTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202
< 45	AKTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203
>= 45	AKTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210
>= 45	AKTIVA	312	18	-	21	–	D3, D20	3211
>= 45	AKTIVA	468	27	-	21	–	D5, D6, D21	3211
< 27	AKTIVA	312	18	12	–	–	C40, C41	3205
< 30	AKTIVA	156	9	12	–	–	C42, C43	3205

([1]) Monat des Beschäftigungsbeginns nicht mitgeteilt

([1]) Quartal des Beschäftigungsbeginns mitgeteilt

Die auf der Arbeitskarte angegebenen Codes sind spezifisch für das LfA und bestimmen u. a., ob der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsunterstützung hat. In der folgenden Tabelle finden Sie den entsprechenden LSS-Ermäßigungscode. Die LSS-Ermäßigungscodes berücksichtigen nicht das Recht auf eine etwaige Arbeitsunterstützung.

Ab 01.07.2013 ist eine spezifische Aktivierung des Arbeitslosengelds für gering qualifizierte Jugendliche möglich. Neben dieser Maßnahme ist eine Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende mit einer erhöhten Pauschale vorgesehen. Zwei zusätzliche LfA-Codes wurden eingeführt, um dies auf der Arbeitskarte belegen zu können. Ab 01.01.2014 wird dies erweitert auf Jugendliche unter 30 Jahre, die in den 9 vorausgegangenen Kalendermonaten mindestens 156 Tage arbeitssuchend waren (zwei neue LfA-Codes).

Ab 01.01.2012 können mit dem System der zeitweilig erhöhten Aktivierung (Win-win) keine Arbeitnehmer mehr eingestellt werden. Die diesbezüglichen Codes wurden aus der Tabelle entfernt.

Ab 01.09.2011 ist eine spezifische Aktivierung des Arbeitslosengelds für Personen mit verringerter Arbeitsfähigkeit möglich. Diese Maßnahme hat keine unmittelbare Auswirkung auf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende, schließt aber nicht aus, dass der Betroffene dafür dennoch in Betracht kommt, wenn die Voraussetzungen erfüllt werden. Eine Reihe zusätzlicher LfA-Codes wurde eingeführt, um dies auf der Arbeitskarte belegen zu können.

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

Wenn ein Arbeitgeber diese Zielgruppenermäßigung, die Aktiva-Übergangsmaßnahmen oder die Aktiva-Maßnahmen bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb von 30 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt und wenn dieser Arbeitnehmer eine gültige Arbeitskarte vorlegen kann, gilt diese Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts

auf die Ermäßigung G_1, G_2 oder G_8 und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

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

Zu erledigende Formalitäten

Arbeitssuchende, die den Bedingungen für diese Zielgruppenermäßigung entsprechen, konnten beim zuständigen regionalen Amt des LfA eine **Arbeitskarte** als Beleg für diese Eigenschaft erhalten. **Das LfA gibt ab dem 01. Juli 2019 keine Arbeitskarten mehr ab**.

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

Langzeitarbeitssuchende – Berufsübergangsprogramme

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

Betroffene Arbeitgeber

Dies betrifft

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

Flämische Region:

Am **30.09.2015** laufen die letzten Berufserfahrungsprojekte in Form von Berufsübergangsprogrammen in **Flandern** ab. Das bedeutet, dass diese Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die Niederlassungseinheiten in der Flämischen Region unterliegen, nicht mehr angewandt werden kann.

Am **01. September 2016** wird die Zielgruppenermäßigung für **Flandern** abgeschafft.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.10.2016** wird das System der Berufsübergangsprogramme für die **Deutschsprachige Gemeinschaft** aufgehoben.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Am **28. Februar 2021** läuft das letzte Programm für den beruflichen Übergang in Wallonien aus. Das bedeutet, dass diese Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer, die Niederlassungseinheiten in der Wallonischen Region unterliegen, nicht mehr angewandt werden kann.

Ab dem 2. Quartal 2021 wird die Zielgruppenermäßigung für **Wallonien** abgeschafft.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem **01. Januar 2021** wird das System der Berufsübergangsprogramme für die **Region Brüssel-Hauptstadt** aufgehoben.

Betroffene Arbeitnehmer

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

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

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

Es kommen dieselben Kategorien von Berechtigten auf gesellschaftliche Integration und von Berechtigten auf finanzielle gesellschaftliche Unterstützung, die in einem beruflichen Übergangsprogramm beschäftigt sind, in Betracht.

Folgende Arbeitnehmer kommen für die Ermäßigung nicht in Betracht:

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

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann folgende Ermäßigungen beanspruchen für Arbeitnehmer der

- Kategorie 1°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4 folgenden Quartalen und danach G_2 für 4 Quartale;
- Kategorie 2°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 8 darauffolgenden Quartalen;
- Kategorie 3°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 4folgenden Quartalen und danach G_2 für 8 Quartale;
- Kategorie 4°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 12 darauffolgenden Quartalen;

Zu erledigende Formalitäten

Die Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 09.06.1997 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1994 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer über Berufsübergangsprogramme müssen eingehalten werden. Das LfA leitet dem LSS die Daten der Arbeitnehmer zu, die das Recht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des LfA (*http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t10*).

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigungen ‚Programm für den beruflichen Übergang von langfristig Arbeitssuchenden'

Wallonische Region

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.07.2017** in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Programm für den beruflichen Übergang von langfristig Arbeitssuchenden **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit. Der letzte DSP-Vertrag endet am 28.02.2021.

Langzeitarbeitssuchende – Eingliederungssozialwirtschaft

Dieses Kapitel betrifft die Wiedereingliederung von schwer zu vermittelnden Arbeitslosen.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft Arbeitgeber im Sinne von Artikel 1, § 1 des Königlichen Erlasses vom 03.05.1999 zur Ausführung von Artikel 7, § 1, Absatz 3, m, des Erlassgesetzes vom 28.12.1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zur Förderung der Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren Arbeitslosen. Bis 31.12.2014 wurde Arbeitgebern, die dafür in Betracht kamen, eine Bescheinigung der Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) ausgestellt. Ab 01.01.2015 werden diese Bescheinigungen von der zuständigen Region erteilt.

Es geht dabei u. a. um die folgenden, als solche anerkannten, Arbeitgeber:

- › geschützte und soziale Arbeitsplätze
- › Subunternehmen
- › Soziale Wohnungsbaugesellschaften und soziale Vermietungsbüros
- › Gesellschaften mit sozialer Zielsetzung
- › ÖSHZ
- › lokale Arbeitsagenturen
- › lokale Initiativen zur Entwicklung von Beschäftigung
- › Arbeitgeber, die nachbarschaftliche Hilfeleistungen organisieren
- › Arbeitgeber, die lokale Dienstleistungswirtschaftsinitiativen einrichten

Betroffene Arbeitnehmer

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

Folgende Kategorien kommen in Betracht:

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

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

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

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

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

- für **Flandern**: der Arbeitnehmer, der vor dem 01.01.2016 beim Arbeitgeber als bezuschusster Vertragsbediensteter beschäftigt war;
- für **Flandern:** der Arbeitnehmer, den der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Beendigung des vorausgehenden Arbeitsvertrags, für den er die Vorteile eines bezuschussten Vertragsbediensteten erhalten hat, erneut einstellt.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende - SINE“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **spezielle Ermäßigungscodes** für diese Übergangsmaßnahmen. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem **01. Januar 2021** kann die ‚Zielgruppenermäßigung langfristig Arbeitsuchende - SINE‘ nicht länger für eine Beschäftigung in der **Region Brüssel-Hauptstadt** angewandt werden.

Betrag der Ermäßigung

Neben einem Anteil an den Lohnkosten des Arbeitnehmers über eine Wiedereingliederungsunterstützung des LfA oder einer finanziellen Beteiligung des ÖSHZ, kann der Arbeitgeber die folgenden Ermäßigungen für den Arbeitnehmer in Anspruch nehmen

- Kategorie 1° und 4°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 10 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 10 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 10 Quartalen verlängert werden);
- Kategorie 2° und 5°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den 20 folgenden Quartalen (wenn das zuständige regionale Arbeitsvermittlungsamt nach den 20 Quartalen der Ansicht ist, dass der Arbeitnehmer immer noch nicht geeignet ist, sich in den normalen Arbeitsmarkt zu integrieren, kann die Dauer der Zielgruppenermäßigung um eine neue Periode von höchstens 20 Quartalen verlängert werden);
- Kategorie 3° und 6°: G_1 im Quartal des Dienstantritts und den darauffolgenden Quartalen;

Wenn ein Arbeitgeber diese Ermäßigung bereits für einen Arbeitnehmer beansprucht hat, den er innerhalb einer Periode von 12 Monaten nach dem Ende des vorigen Arbeitsvertrags neu einstellt, gilt die Beschäftigung als ununterbrochen für die Feststellung des Rechts auf die Ermäßigung G_1 und der Anzahl der restlichen Quartale, für die dieses Recht noch gilt. Die Periode der Unterbrechung verlängert

deshalb nicht die Periode, während derer die Vorteile gewährt werden können.

Zu erledigende Formalitäten

Hierzu müssen sie erst eine Bescheinigung erhalten, aus der hervorgeht, dass sie in den Anwendungsbereich von SINE fallen. Bis 31.12.2014 wurde Arbeitgebern, die dafür in Betracht kamen, eine Bescheinigung der Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) ausgestellt. Ab 01.01.2015 werden diese Bescheinigungen von der zuständigen Region erteilt.

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

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

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der Ermäßigungen für langfristig Arbeitssuchende ESW

Die regionalen Zielgruppenermäßigungen für Langzeitarbeitssuchende - SINE können je nach Niederlassungseinheit, in welcher der Arbeitnehmer beschäftigt wird oder der er unterstellt ist, verschieden sein.
Sie werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Wallonische Region, außer die Deutschsprachige Gemeinschaft, und Flandern

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung	Arbeitskarte
Beginn vor 1.1.2004	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	1142	/	/	ja	
jünger als 45 Jahre 312 Tage (18 Monate) oder 156 Tage (9 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal von Einstellung + 10 folgende Quartale Quartale[1]	3240	/	/	ja	
jünger als 45 Jahre 624 Tage (36 Monate) oder 312 Tage (18 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal von Einstellung + 20 folgende Quartale[2]	3241	/	/	ja	
mindestens 45 Jahre 156 Tage (9 Monate)	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	3250	/	/	ja	

[1] Verlängerung möglich um einen neuen Zeitraum von maximal 10 Quartalen

[1] Verlängerung möglich um einen neuen Zeitraum von maximal 20 Quartalen

Wenn die DmfA über das Internet eingereicht wird, werden die Ermäßigungen 1142, 3240, 3241 und 3250 automatisch berechnet, wenn sie angegeben werden.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit iauf dem Grundgebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Langzeitarbeitssuchende - SINE nicht mehr angewendet werden.
Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfA anzugebenden Codes werden ab den Meldungen für das erste Quartal 2019 geändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch	Betrag Ermäßigung	Arbeitskarte
Beginn vor 1.1.2004	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	1142	/	/	ja	/
jünger als 45 Jahre 624 Tage (36 Monate) oder 312 Tage (18 Monate)	G1 (1000 €)	Quartal von Einstellung + 20 folgende Quartale[2]	9001	/	/	ja	/
mindestens 45 Jahre 156 Tage (9 Monate)	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	9002	/	/	ja	/

Wenn die DmfA über das Internet eingereicht wird, werden die Ermäßigungen 1142, 9001 und 9002 bei ihrer Angabe automatisch berechnet.

Region Brüssel-Hauptstadt

Ab 1/2021, sind die Ermäßigungscodes SINE 1142, 3240, 3241, 3250 nicht mehr zulässig für die Beschäftigung in der Region Brüssel-Hauptstadt.

Die Ermäßigung SINE wird durch einen Zuschuss der Region Brüssel (verfügender Teil Eingliederungsarbeitsplätze in der Sozialwirtschaft) ersetzt und muss folgendermaßen gemeldet werden:

Wert „B" Zone 01237 „Regionale Beschäftigungsmaßnahme" im Block 90313 Beschäftigung – Erläuterungen zur Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen dieser Maßnahme.

Wiedereingliederungsentschädigung

Die Wiedereingliederungsentschädigung des LfA oder der zuständigen Region und der finanzielle Beitrag des ÖSHZ sind Teil des Bruttolohns des ESW-Arbeitnehmers und unterliegen den Sozialversicherungsbeiträgen. Die Wiedereingliederungsentschädigung oder der finanzielle Beitrag und der übrige Bruttolohn werden in der DmfA mit dem **Lohncode 1** angegeben.

Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des

ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976

Dieses Kapitel bezieht sich auf eine Beschäftigung über das ÖSHZ in Anwendung von **Artikel 60, § 7** des organischen ÖSHZ-Gesetzes vom 8.7.1976, um eine Person in das System der sozialen Sicherheit und den Arbeitsprozess einzugliedern. 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.

Betroffene Arbeitgeber

In den Anwendungsbereich dieser Maßnahme fallen nur **ÖSHZ**. Das Zentrum kann die Person selbst beschäftigen oder sie einem dritten Arbeitgeber zur Verfügung stellen.

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;
- ein öffentliches Krankenhaus,
- 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.

Die ÖSHZ-Einrichtungen erhalten eine Subvention von der (regionalen) Regierung für die Beschäftigungsdauer und werden von den Arbeitgeberbeiträgen für die soziale Sicherheit für diese Arbeitnehmer vollständig freigestellt. Die durch diese Befreiung frei gewordenen finanziellen Mittel sind von den ÖSHZ für die Durchführung einer Beschäftigungspolitik und die Organisation der Betreuung und Schulung, die den von Artikel-60 betroffenen Personen angeboten werden, zu verwenden.

Betroffene Arbeitnehmer

Das ÖSHZ kann folgende Personen im Rahmen von Artikel 60 §7 des ÖSHZ-Gesetzes einstellen:

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

Sind ausgeschlossen:

- die bezuschussten Vertragsbediensteten;
- im Rahmen des zwischendepartementalen Haushaltsfonds eingestellte Arbeitnehmer,
- Asylsuchende.

Flämische Region:

Ab **01.01.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Flandern**

eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung ÖSHZ-Beschäftigung Artikel 60“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Betrag der Ermäßigung

Das ÖSHZ hat Anspruch auf eine Zielgruppenermäßigung **G_7** während der gesamten Dauer der Beschäftigung. Da diese Ermäßigung von allen Arbeitgebergrundbeiträgen befreit, darf sie auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Zu erledigende Formalitäten

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

- den korrekten Ermäßigungscode in der DmfA~~PPL~~angeben;
- den Nachweis erbringen, dass dieser Arbeitnehmer unter den in Artikel 33 des Gesetzes vom 22.12.1995 angegebenen Bedingungen eingestellt wurde.

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.

Zusätzliche Informationen DmfAPPL - Meldung der Zielgruppenermäßigung gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes

Region Brüssel-Hauptstadt, Wallonische Region oder Deutschsprachige Gemeinden

In der DmfA~~PPL~~ werden die Arbeitnehmer, die bei einem ÖSHZ im Rahmen von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind, im Block 90012 „Arbeitnehmerzeile“ angegeben mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen:

- ~~**121**~~ 090 Typ 0 für Handarbeiter
- ~~**221**~~ 400 Typ 0 für Angestellte

Eine spezifische Zielgruppenermäßigung muss auf dem Niveau der Beschäftigung mit den folgenden Angaben angegeben werden

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppenermäßigung für Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	vollständige Dauer der Beschäftigung	4500	/	~~optional~~ ja

Für die Zielgruppenermäßigung ‚ÖSHZ-Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7‘ werden keine Mindestleistungen auferlegt.

Die Ermäßigung der sozialen Maribel wird nicht für Arbeitnehmer angewendet, die auf der Grundlage

von Artikel 60, § 7 des ÖSHZ-Gesetzes beschäftigt sind.

> Bei Eingabe der DmfA per Internet wird die Ermäßigung 4500 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert wird.

Flämische Region

Für Arbeitssuchende mit vorübergehender Arbeitserfahrung, die aufgrund von Artikel 60, § 7 **nach dem 01. Januar 2017** in einer Niederlassungseinheit in der Flämischen Region angestellt wurden, darf die Zielgruppenermäßigung ‚ÖSHZ-Arbeitnehmer gemäß Artikel 60, § 7' nicht mehr angewendet werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist, jedoch **spätestens bis zum 31.12.2018** ihre Gültigkeit.

Junge Arbeitnehmer

Diese Zielgruppenermäßigung betrifft die Einstellung junger Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei um 2 außerordentliche Ermäßigungen:

- Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer" – Jugendliche mit Sekundarabschluss, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte
- Zielgruppenermäßigung „junge Arbeitnehmer" – unter 19-Jährige

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

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

Betroffene Arbeitnehmer

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, geringer Qualifikation und sehr geringer Qualifikation.

Nur Jugendliche, deren Referenzquartalslohn 9000,00 EUR nicht überschreitet, kommen in Betracht (unabhängig davon, ob sie vor oder nach dem 01.01.2013 eingestellt wurden).

Zu dieser Gruppe gehören Jugendliche (bis einschließlich des Quartals, in dem sie 26 Jahre alt werden), die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind und deren Arbeitskarte bescheinigt, dass sie die Bedingungen erfüllen, die den Anspruch verleihen. Mit **Erstbeschäftigungsabkommen**ist jeder Vertrag gemeint, der wie nachstehend in verschiedene Arten aufgeteilt und mit einem Jugendlichen abgeschlossen wird:

- I. ein Arbeitsvertrag mit zumindest halber Stelle;
- II. eine Kombination eines Teilzeitarbeitsvertrags (mindestens halbe Stelle) mit einer vom Jugendlichen besuchten Ausbildung, ab dem Tag, an dem der Jugendliche mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags beginnt;
- III. Ein Vertrag im Rahmen einer dualen Ausbildung für Lehrlinge alternierendes Lernen und jede andere Form eines durch den König bestimmten Ausbildungs- oder Eingliederungsvertrags.

Eine Arbeitskarte bescheinigt, ob der Jugendliche die Bedingungen erfüllt, um für die Zielgruppenermäßigung in Betracht zu kommen (gering qualifiziert, behindert…). Wenn der Jugendliche im Laufe des Kalenderjahres noch keine 19 Jahre wird, erübrigt sich eine Arbeitskarte. Er fällt automatisch in die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige. Um die Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation in dem Jahr, in dem er 19 Jahre wird, und in den darauffolgenden Jahren zu erhalten, musste **sein Arbeitgeber spätestens am 31. Januar des Jahres, in dem er 19 Jahre wird, für ihn eine Arbeitskarte beantragen.**

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

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

Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

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

Flandern:

Ab dem **01. Juli 2016** kann für Arbeitnehmer, die in **Flandern** beschäftigt werden, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer' angewandt werden, sondern die ‚Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern'. Für die jungen Arbeitnehmer, die vor diesem Datum bereits im Dienst waren, sind Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem **01. Juli 2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in der **Wallonie** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer" angewandt werden.

Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01. Oktober 2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Brüssel** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer" angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Jugendliche“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor 01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Betrag der Ermäßigung

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

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, gering Qualifizierte und sehr gering Qualifizierte.

Für junge Arbeitnehmer, die mit einem Erstbeschäftigungsvertrag ab dem 1.1.2013 beschäftigt sind, gelten die folgenden Pauschalen, solange die Beschäftigung im Rahmen des Erstbeschäftigungsvertrags andauert (die Ermäßigung endet in einem solchen Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird):

- › Für alle **jungen Arbeitnehmer mit mittlerer Qualifikation**:
  - › **G_1** im Quartal des Dienstantritts und den 3 darauffolgenden Quartalen
  - › **G_2** während der 8 darauffolgenden Quartale. Mit Ausnahme von behinderten Jugendlichen gilt für diese Jugendlichen auch die Voraussetzung, dass sie seit mindestens 156 Tagen - gerechnet in der 6-Tagesregelung während des Monats der Einstellung und den 9 vorausgegangenen Kalendermonaten - arbeitslos sein müssen.
- › Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation**:
  - › **G_8** für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauffolgenden Quartale
  - › **G_2** während der 4 darauffolgenden Quartale.
- › Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation**:
  - › **G_8** für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauffolgenden Quartale
  - › **G_2** während der 4 darauffolgenden Quartale.
- › Für jeden **behinderten** Arbeitnehmer oder **ausländischen** Arbeitnehmer, die **junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation** sind
  - › **G_8** für das Quartal des Dienstantritts und die 11 darauffolgenden Quartale
  - › **G_2** für die 4 darauffolgenden Quartale.

Im Gegensatz zum System vor 2013 erstreckt sich die Ermäßigung nicht bis zum Quartal, in dem der Jugendliche 26 Jahre wird, sondern sie richtet sich nach der Anzahl der bereits verbrauchten Quartale. Das LfA bescheinigt, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

Die Ermäßigung für Jugendliche mit Sekundarabschluss kann daher nur für Jugendliche angewandt werden, die bei dem Arbeitgeber zum ersten Mal ab dem 1. Quartal 2013 ihren Dienst antreten.

Falls der Jugendliche bereits vor dem 01.01.2013 eingestellt wurde, bleiben die früheren Ermäßigungspauschalen und Perioden anwendbar:

- › Für jeden **jungen Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation**, den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt:
  - › **G_1** für das Quartal des Dienstantritts und die 7 darauffolgenden Quartale

    - › **G_2** für die darauffolgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).
- › Für **jeden jungen Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation**, den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag einstellt
    - › **G_1** für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauffolgenden Quartale
    - › **G_2** für die darauffolgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).
- › Für jeden **behinderten** Arbeitnehmer oder **ausländischen** Arbeitnehmer, die **junge Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation** sind
    - › **G_1** den er mit einem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt für das Quartal des Dienstantritts und die 15 darauffolgenden Quartale
    - › **G_2** für die darauffolgenden Quartale und solange sie mit dem Erstbeschäftigungsvertrag beschäftigt sind (die Ermäßigung endet somit in jedem Fall in dem Quartal, in dem der junge Arbeitnehmer 26 Jahre alt wird).

Das LfA bescheinigt, zu welcher Kategorie der Jugendliche gehört.

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

Betrag Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

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

Zu erledigende Formalitäten

Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Neben der Angabe der entsprechenden Zielgruppenermäßigung(en) gibt es spezifische Verwaltungsformalitäten in Verbindung mit der Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – unter 19-Jährige.

Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – mit mittlerer Qualifikation, geringer Qualifikation und sehr geringer Qualifikation.

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

Wenn die junge Person im Lauf des Kalenderjahrs des Beschäftigungsbeginns **19 Jahre oder älter wird ,** muss sie zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns eine gültige **Beschäftigungskarte** vorlegen können, die bescheinigt, dass sie zur berechtigenden Gruppe gehört. Sie können diese Karte beim Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung Ihres Wohnorts erhalten. **Das LfA gibt ab dem 01. Juli 2019 keine Arbeitskarten mehr ab**.

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

Über die **multifunktionelle Meldung** teilt der Arbeitgeber im Feld „Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung“ mit, mit welchem Typ von Erstbeschäftigungsabkommen der Jugendliche eingestellt wird und zu welcher Kategorie er gehört. Wenn es einen Vertrag betrifft, der spezifisch für Lehrlinge oder Praktikanten gilt, muss der Arbeitgeber bei den Parametern der Beschäftigungszeile auch angeben, um welche ‚Art Lehrling‘ es sich handelt. In dem Feld „Beginndatum Zielgruppenermäßigung“ muss der Arbeitgeber das Datum des allerersten Dienstantritts eintragen (für die Berechnung der Anzahl der Quartale G_x werden Quartale vor dem 01. Januar des Jahres, in dem der Arbeitnehmer 19 wird, automatisch NICHT berücksichtigt). Diese Angaben sind obligatorisch und können sich auf die Berechnung der Jungarbeitnehmerverpflichtung, das Recht der Zielgruppenermäßigung und/oder die Berechnung der geschuldeten Beiträge auswirken.

Daneben gibt der Arbeitgeber die entsprechende Zielgruppenermäßigung an.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen für junge Arbeitnehmer

Die regionalen Zielgruppenermäßigungen für junge Arbeitnehmer können je nach Niederlassungseinheit, in welcher der Arbeitnehmer beschäftigt wird oder der er unterstellt ist, verschieden sein. Sie werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Deutschsprachige Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit auf dem Grundgebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung für Jungarbeitnehmer nicht mehr angewendet werden.
Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

! Die in der DmfA anzugebenden Codes bleiben unverändert.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch [1]	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendlicher bis 31.12. des Jahres, in dem er 18 wird	G1 (1000 €)	Alle betroffenen Quartale	3430	/	ja ab 1/2019	ja	ja	/
Im Dienst ab 01.01.2013 und vor 01.01.2019								
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G8 (1500 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale [2]	3410	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale [2]						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G8 (1500 €)	Quartal der Einstellung + die 11 folgenden Quartale [2]	3411	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	4 darauffolgende Quartale [2]						
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und mittlerer Qualifikation	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + die 3 folgenden Quartale [2]	3412	/	ja	ja	ja	LfA/ FOREM / ACTIRIS
	G2 (400 €)	8 darauffolgende Quartale [2]						
Vor 01.01.2013 in Beschäftigung								

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch [1]	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Arbeitskarte ausgestellt durch
Jugendlicher mit Erstbeschäftigungsabkommen und geringer Qualifikation	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + die 7 folgenden Quartale [2]	3410	/	ja	ja	ja	LfA
	G2 (400 €)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren						
Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen und sehr geringer Qualifikation oder Jugendliche mit Behinderung oder ausländischer Herkunft, gering qualifizierte Jugendliche mit Erstbeschäftigungsabkommen	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung + die 15 folgenden Quartale [2]	3411	/	ja	ja	ja	LfA
	G2 (400 €)	Folgende Quartale bis einschließlich Quartal von 26 Jahren						

[1] Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, sogar vor 18 Jahren.
[2] Immer begrenzt bis einschließlich des Quartals von 26 Jahren

Flandern

Ab 01 .07.2016 werden spezifische Ermäßigungen für junge Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind (siehe Ermäßigung junge Arbeitnehmer - Flandern).

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3410, 3411, 3412 und 3430 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Ausbildungslohn

> Das Erstbeschäftigungsabkommen „Typ eins“ kann festlegen, dass der Arbeitgeber höchstens in den ersten zwölf Monaten dieses Vertrags einen Teil des Lohns (höchstens 10 %) für die Ausbildung des neuen Arbeitnehmers verwendet. Der Teil des für die Ausbildung aufgewendeten Lohns wird in der DmfAPPL mit dem Lohncode ~~160~~ **42** angegeben.

Junge Arbeitnehmer – Flandern

Ab 01.07.2016 führt Flandern eine neue Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer **als Ersatz** für die Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer mit sehr geringer Qualifikation, geringer Qualifikation und mittlerer Qualifikation und junge Arbeitnehmer unter 19 Jahren ein. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die **in einer Niederlassungseinheit in Flandern tätig sind oder von ihr abhängig sind**.

Es handelt sich dabei um 2 außerordentliche Ermäßigungen:

- › Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Jugendliche mit mittlerer Qualifikation und gering Qualifizierte
- › Zielgruppenermäßigung für junge Arbeitnehmer – Lehrlinge alternierende Ausbildung und junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit mit einem Teilzeitarbeitsvertrag.

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor als auch aus dem Privatsektor kommen für die Zielgruppenermäßigung in Betracht, ungeachtet der Anzahl der Arbeitnehmer, die sie beschäftigen.

Für den Erhalt der Zielgruppenermäßigung ‚junge Arbeitnehmer – Flandern' ist es nicht mehr obligatorisch, die Jungarbeitnehmerverpflichtung zu erfüllen. Die Verpflichtung an sich besteht jedoch fort und Jugendliche, die in Flandern arbeiten, kommen dafür in Betracht. In den anderen Regionen kann jedoch noch eine Verbindung zwischen dem Erhalt der Zielgruppenermäßigung junge Arbeitnehmer und dem Erfüllen der Jungarbeitnehmerverpflichtung bestehen.

Betroffene Arbeitnehmer

Zielgruppenermäßigung Auszubildende - alternierende Ausbildungen

- › Für Einstellungen ab 01.07.2016.
- › Es handelt sich um
  - › **Lehrlinge alternierende Ausbildung** im Sinne von Art. 1bis des Königlichen Erlasses vom 28.11.1969
  - › junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit, die zur Ausführung bestimmter alternierender Ausbildungen an einen Teilzeitarbeitsvertrag gebunden sind (DBSO-Jugendliche mit einem Teilzeitarbeitsvertrag (*http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst*)). Jugendliche mit einem Teilzeitarbeitsvertrag, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der in den Anwendungsbereich der „Maribel sozial"-Maßnahme fällt, kommen nicht in Betracht. Um in Betracht zu kommen, muss der Jugendliche beim VDAB am letzten Tag des Quartals der Einstellung über eine elektronische Akte (Portfolio (*https://www.vdab.be/mijnloopbaan*)) verfügen.

Zielgruppenermäßigung geringe und mittlere Qualifikation

- › Für Einstellungen mit Arbeitsvertrag ab 01.07.2016.
- › Für Jugendliche, die am Ende des Quartals der Einstellung weniger als 25 Jahre alt sind.
- › **Gering qualifizierte Jugendliche** dürfen kein Diplom oder Zeugnis des Sekundarunterrichts, 2. Lehrjahr 3. Stufe oder eine gleichwertige Ausbildung besitzen. Ein vollständiger Überblick (*https://www.werk.be/faq-categorie/doelgroepverminderingen*) befindet sich auf der Website der Flämischen Subventionsstelle für Beschäftigung und Sozialwirtschaft. Der VDAB bescheinigt und stellt fest, wer in Betracht kommt. Der VDAB übermittelt dem LSS den Bildungsabschluss auf elektronischem Weg.
- › **Jugendliche mit mittlerer Qualifikation** (die spätestens am 31. Dezember 2019 beim Arbeitgeber in Dienst getreten sind) dürfen höchstens ein Diplom oder Zeugnis des Sekundarunterrichts, 2. Lehrjahr 3. Stufe oder eine gleichwertige Ausbildung besitzen. Wenn vorgesehen ist, dass ein Jugendlicher innerhalb von vier Monaten ab dem Tag seines Beschäftigungsbeginns ein Hochschulzeugnis erwirbt, kommt er nicht in Betracht. Der VDAB bescheinigt und stellt fest, wer in Betracht kommt. Der VDAB übermittelt dem LSS den Bildungsabschluss auf elektronischem Weg.
- › Um in Betracht zu kommen, muss der Jugendliche beim VDAB am letzten Tag des Quartals der Einstellung über eine elektronische Akte (Portfolio (*https://www.vdab.be/mijnloopbaan*)) verfügen; wenn der Jugendliche diese für das Quartal der Einstellung und die darauffolgenden Quartale nicht vorlegen kann, wird die entsprechende Anzahl Quartale abgezogen (Datenfluss VDAB).
- › Der Referenzquartalslohn muss für die ersten 4 Quartale weniger als 7.500,00 EUR und für die folgenden 4 Quartale weniger als 8.100,00 EUR betragen.

Betrag der Ermäßigung

Zielgruppenermäßigung Auszubildende - alternierende Ausbildungen

- › Der junge Arbeitnehmer eröffnet während seiner Beschäftigung im System des alternierenden Ausbildung und der alternierenden Ausbildung das Recht auf eine Ermäßigung $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR).
- › Quartale, in denen diese Ermäßigung in Anspruch genommen werden kann, werden bei der Ermäßigungsperiode für Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation nicht

mitgerechnet.

Zielgruppenermäßigung gering qualifizierte Jugendliche

- Gering qualifizierte Jugendliche eröffnet das Recht auf eine Ermäßigung **G_7** (Saldo) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale. Die Pauschale **G_7** gilt ab dem 1. Quartal 2019 für Neueinstellungen und für die übrigen Quartale derjenigen, die das Recht bereits geöffnet hatten.
- Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.
- Die anschließende Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber nach einer Beschäftigung 1bis duale oder alternierende Ausbildung (mit einem Teilzeitarbeitsvertrag) wird ebenfalls als Neueinstellung betrachtet.

Übergangsmaßnahme für Jugendliche mit mittlerer Qualifikation

- Jugendliche mit mittlerer Qualifikation, die spätestens am 31. Dezember 2019 beim Arbeitgeber in Dienst getreten sind, eröffnen ferner das Recht auf eine Ermäßigung **G_1** (1.000,00 EUR) für das Quartal der Einstellung und die 7 darauffolgenden Quartale.
- Bei einer Wiederbeschäftigung innerhalb von 4 Quartalen nach der Beendigung einer vorherigen Beschäftigung werden die ursprüngliche Beschäftigung und die Wiederbeschäftigung als 1 Beschäftigung betrachtet, wobei die Anzahl der Quartale weiter gerechnet wird.
- Die anschließende Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber nach einer Beschäftigung 1bis duale oder alternierende Ausbildung (mit einem Teilzeitarbeitsvertrag) wird wie bei der Einführung der ‚Zielgruppenermäßigung für Jugendliche in Flandern' ebenfalls als Neueinstellung betrachtet und nicht als Wiedereinstellung. Wenn diese Neueinstellung nach dem 31. Dezember 2019 liegt, kommt sie nicht für die Übergangsmaßnahme ‚Zielgruppenermäßigung für Jugendliche mit mittlerer Qualifikation'.

Zu erledigende Formalitäten

- Der Jugendliche mit geringer und mittlerer Qualifikation sowie der junge Arbeitnehmer in beruflicher Bildung in Teilzeit muss beim VDAB eine elektronische Akte (Portfolio (*https://www.vdab.be/mijnloopbaan*)) erstellen.
- Das Erstellen der elektronischen Akte beim VDAB ist unabhängig vom Wohnsitz des Jugendlichen obligatorisch.
- Die Jungarbeitnehmerverpflichtung bleibt auf föderaler Ebene bestehen, die Angaben müssen daher weiterhin in die DmfA eingetragen werden (wie z. B. ‚behindert' oder ‚ausländischer Herkunft', wie dies festgelegt ist im diesbezüglichen Gesetz vom 24.12.1999 zur Förderung der Beschäftigung, Art. 23).
- Die Erfüllung der Jungarbeitnehmerverpflichtung ist keine Voraussetzung mehr für die flämische Zielgruppenermäßigung, kann aber Gegenstand einer eventuellen Sanktion durch den FÖD BASK sein.
- Wenn der Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung Jugendliche für die Beschäftigung in einer anderen Region beantragt, ist nach wie vor die Jungarbeitnehmerverpflichtung für ganz Belgien (föderal) zu erfüllen.

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie auf der Website von Flandern: https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-jongeren.

Flandern

Ab 3/2016 werden die regionalen Zielgruppenermäßigungen für junge Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in Flandern beschäftigt oder ihr unterstellt sind, im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Beginndatum Anspruch [1]	Betrag der Ermäßigung	Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (Feld 00052)	Bescheinigung ausgestellt durch
Ab 01.01.2017 in Beschäftigung								
Jugendliche unter Arbeitsvertrag mit alternierender Ausbildung, die nicht in den Anwendungsbereich der Sozialen Maribel fallen.	G1 (1000 €)	Von der Ausbildung betroffene Quartale	6311	/	/	ja	nein	VDAB
Ab 01.07.2016 in Beschäftigung								
Jugendliche mit geringer Qualifikation	G7 (Saldo)	Quartal der Einstellung [2] + die 7 folgenden Quartale	6300	/	ja	ja	ja	VDAB
Jugendliche mit mittlerer Qualifikation (spätestens am 31. Dezember 2019 beim Arbeitgeber in Dienst getreten)	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung [2] + die 7 folgenden Quartale (bis höchstens zum 3. Quartal 2021)	6301	/	ja	ja	ja	VDAB
Jugendliche Lehrlinge / alternierende Ausbildung	G1 (1000 €)	Von der Ausbildung betroffene Quartale	6310	/	/	ja	ja	/

[1] Das Beginndatum des Anspruchs ist das allererste Datum der Einstellung des Arbeitgebers, außer
- für die Ermäßigungen 6300 oder 6301: Datum der Einstellung als einfacher Arbeitnehmer, wenn eine Beschäftigung als Jugendlicher in Ausbildung oder alternierender Ausbildung vorhanden war
- für die Ermäßigungen 6300 oder 6301: Datum der Neueinstellung, wenn während mindestens 4 Quartalen ab 01.07.2016 eine Unterbrechung des Vertrags vorhanden war

Die nach der Einstellung in einer Niederlassungseinheit außerhalb Flanderns beim gleichen Arbeitgeber erbrachten Beschäftigungen verleihen keinen Anspruch auf die oben genannten Ermäßigungen, aber die betroffenen Quartale werden für die Dauer der Ermäßigung mitgerechnet.

[2] Weniger als 25 Jahre am letzten Tag des Quartals der Einstellung

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 6300, 6301, 6310 oder 6311 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Mentoren

Ein Arbeitgeber kann für eine Reihe von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Berufsausbildung Praktika besuchen oder Ausbildungen erteilen, eine Zielgruppenermäßigung Mentoren erhalten. Unter „**die Betreuung von Praktika gewährleisten**“ und „**die Übernahme der Ausbildung**“ wird „die Betreuung von Personen, die zu einer bestimmten Zielgruppe gehören“, verstanden.

Betroffene Arbeitgeber

Sowohl Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst als auch aus dem Privatsektor können diese Zielgruppenermäßigung beanspruchen, wenn sie eine Verpflichtung eingegangen sind, mit speziell ausgebildeten ‚Mentoren‘ für folgende Zielgruppen Praktika zu betreuen oder Ausbildungen zu organisieren:

- Lehrlinge oder Lehrer aus dem technischen und beruflichen Sekundarunterricht in Vollzeit oder dem Teilzeitunterricht;
- Arbeitssuchende unter 26 Jahren, die eine Berufsausbildung besuchen, im Sinne von Artikel 27, des Königlichen Erlasses vom 25.11.1991 über die Regelung der Arbeitslosigkeit (u. a. IBU);
- Arbeitssuchende in einem Eingliederungspraktikum;
- unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer des Erwachsenenunterrichts;
- unter 26 Jahre alte Kursteilnehmer, die eine von der zuständigen Gemeinschaft anerkannte Ausbildung besuchen, im Rahmen der Verträge, die mit den Unterrichts- oder Ausbildungseinrichtungen oder der regionalen Dienststelle für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung abgeschlossen werden.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Für die Arbeitnehmer/Mentor einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft werden Lehrlinge und Praktikanten berücksichtigt, die einen der folgenden Verträge haben:

- der Lehrvertrag in der industriellen Lehrlingsausbildung
- der Lehrvertrag ständige Weiterbildung des Mittelstandes
- der Lehrvertrag, der unter Anwendung der Regelung zur Einrichtung eines Ausbildungssystems in einem Unternehmen in Bezug auf die Vorbereitung der Eingliederung von behinderten Personen in den Arbeitsprozess geschlossen wird, und
- der Berufseinarbeitungsvertrag.

Betroffene Arbeitnehmer

Um als Mentor betrachtet zu werden, muss der Arbeitnehmer

- mindestens fünf Jahre **Berufserfahrung** in dem Beruf nachweisen können, der ganz oder teilweise als Praktikum oder Ausbildung gelernt wird, und
- im Besitz eines **Zeugnisses** als ‚Mentor‘ sein, das von der zuständigen Gemeinschaft, von einer von der zuständigen Gemeinschaft anerkannten Stelle oder von einem von der Gemeinschaft oder vom zuständigen Sektorfonds eingerichteten oder anerkannten Ausbildungs- oder Unterrichtsanbieter ausgestellt wurde.

Wallonische Region (ohne Deutschsprachige Gemeinschaft)

Durch das Dekret vom **20.07.2016** zur Änderung der verschiedenen Gesetzgebungen in Verbindung mit der alternierenden Ausbildung wird diese Beitragsermäßigung mit Wirkung vom 01.09.2016 für Arbeitnehmer, die in der Wallonie beschäftigt sind (mit Ausnahme der Deutschsprachigen Gemeinschaft), abgeschafft. Da die DmfA-Meldung auf Quartalsbasis erfolgt, wird davon ausgegangen, dass diese Ermäßigung auf der Grundlage der für das gesamte 3. Quartal 2016 gemeldeten Lohn- und Leistungsangaben (d. h. einschließlich des Monats September) berechnet

wird. Ab dem vierten Quartal 2016 darf diese Ermäßigung nicht mehr angewandt werden.

Region Brüssel-Hauptstadt

Ab **01. Juli 2018** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Brüssel** eingestellt sind, nicht mehr die ‚Zielgruppenermäßigung Mentoren' angewandt werden.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann für eine Reihe von ‚Mentoren', die bei ihm beschäftigt sind, eine Ermäßigung G_9 für die Betreuung von Personen der Zielgruppen erhalten. Die Anzahl der Mentoren, für die er eine Ermäßigung erhalten kann, ist beschränkt und richtet sich nach der ‚Anzahl betreuter Personen' der Zielgruppen. Die Art und Weise, wie die ‚Anzahl betreuter Personen' berücksichtigt wird, unterscheidet sich wiederum je nachdem, ob die Personen in der Dimona oder DmfA oder nicht zu melden sind:

1. Für Personen, für deren Praktikumsaktivitäten eine Dimona- oder DmfA-Meldung erforderlich ist (anerkannte Lehrlinge, IBU, die an einen Berufseinarbeitungsvertrag gebunden sind…):
   - die Verpflichtung wird anhand des gemeldeten Datums ‚Dienstantritt und -austritt' (automatisch) festgelegt;
   - ein Quartal, in dem eine solche Person ‚den Dienst antritt', ‚im Dienst ist' oder ‚aus dem Dienst ausscheidet', wird berücksichtigt;
   - die Anzahl der Mentoren, für die das Recht eröffnet werden kann, entspricht 1/5 der Summe der Anzahl zu berücksichtigender Quartale, aufgerundet auf die höhere Einheit.
2. Für Personen, deren Praktikumsaktivitäten keine Dimona- oder DmfA-Meldung erfordern (Lehrkräfte im technischen Sekundarunterricht, weniger als 26 Jahre alte Kursteilnehmer der Erwachsenenbildung…):
   - die Verpflichtung wird anhand einer Vereinbarung zwischen den Teilnehmern festgelegt;
   - die Anzahl der Mentoren, für die das Recht eröffnet werden kann, ist auf das kleinste Ergebnis folgender Bruchzahlen beschränkt:
     - (Anzahl Jugendliche oder Lehrkräfte)/5, auf die größere Einheit aufgerundet
     - (Anzahl Stunden Besuch der Ausbildung)/400, auf die kleinere Einheit abgerundet. Dauert der Vertrag kein ganzes Jahr, wird die (Anzahl Quartale) x 100 als Teiler betrachtet.

Die endgültige Anzahl der Mentoren, für die der Arbeitgeber eine Ermäßigung beantragen kann, entspricht der Summe der in Punkt 1 und 2 erhaltenen Gesamtbeträge.

Zu erledigende Formalitäten

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

Der Arbeitgeber übermittelt der Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt des FÖD BASK bis 31.12.2014 folgende Unterlagen:

- eine Kopie des Vertrags (falls erforderlich)
- eine Liste der von ihm beschäftigten Mentoren
- für jeden Mentor den Nachweis über die minimale praktische Erfahrung
- für jeden Mentor eine Kopie des Mentor-Zeugnisses

Der FÖD übermittelt dem LSS die Unterlagen auf elektronischem Weg. Ab 01.01.2015 sind die Regionen zuständig. An folgende Adressen können Sie sich wenden, um weitere Informationen und/oder die notwendigen Dokumente zu übermitteln:

Flandern:

Departement Werk en Sociale Economie
Mentorkorting

Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brüssel
02 553 10 75
mentorkorting@vlaanderen.be
https://www.vlaanderen.be/mentorkorting

Deutschsprachiger Landesteil

IAWM
Eric Schifflers
Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen
087 30.68.80
http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen für Mentoren

Die Zielgruppenermäßigung für Mentoren wird in der DmfA im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Mentoren	G9 (800 €)	Alle betroffenen Quartale	3800	/	ja

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 3800 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Umstrukturierung

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

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

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

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

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

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

Im Folgenden wird nur die Beitragsermäßigung erörtert, die vom Arbeitgeber angewandt werden kann, der den entlassenen Arbeitnehmer einstellt. Wer weitere Informationen zu den Formalitäten wünscht, die einzuhalten sind, damit von der Entlassung eines Arbeitnehmers infolge einer Umstrukturierung

(Gründung einer Beschäftigungszelle, Outplacement-Betreuung usw.) die Rede sein kann, kontaktiert am besten das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

Betroffene Arbeitgeber

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

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

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

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung oder ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und in der Gültigkeitsperiode einer „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ (siehe nachstehend die Erläuterung zu den Formalitäten) den Dienst bei einem anderen Arbeitgeber antreten, erhalten Anspruch auf einen Referenzquartalslohn, sofern ihre Lohngrenze folgende Beträge **nicht übersteigt** (Grenzbeträge ab 01.01.2018):

- › falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: Lohngrenze nicht mehr anwendbar. Diese Lohngrenze für die Übergangsbestimmungen wird je Region festgestellt;
- › falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: Lohngrenze nicht mehr anwendbar Diese Lohngrenze für die Übergangsbestimmungen wird je Region festgestellt.

Flämische Region:

Ab **01.01.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in **Flandern** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab **01.07.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in der Wallonie eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.

Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab **01.10.2017** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Brüssel eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung“ angewandt werden.

Die Ermäßigung ist am 31.12.2018 endgültig ausgelaufen.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2019** kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in einer der Gemeinden der **Deutschsprachigen Gemeinschaft** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Umstrukturierungen“ angewandt werden.

Als **Übergangsmaßnahme** können Arbeitgeber, die Arbeitnehmer eingestellt haben, die vor

01.01.2019 ihren Dienst antraten und **ununterbrochen** weiter im Dienst bleiben (mit einem dauerhaften oder anschließenden Arbeitsvertrag), die Ermäßigung für diese Arbeitnehmer für die ihnen verbleibenden Quartale unter den gleichen Bedingungen weiterhin beanspruchen. Es gibt **keine** speziellen Ermäßigungscodes für diese Übergangsmaßnahmen, die früheren Codes bleiben in Kraft. Es ist kein Enddatum für die Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Ab **01.01.2018** sind die Lohngrenzen für die Zielgruppenermäßigung absolut festgelegt auf:

- falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 13.942,47 EUR.

Der Referenzquartalslohn darf **nicht über** der Lohngrenze liegen.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber erhält für diesen Arbeitnehmer die Entschädigung

- G_1 während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauffolgenden Quartale, wenn der Arbeitnehmer am Tag des Dienstantritts jünger als 45 Jahre ist;
- G_1 während des Quartals des Dienstantritts und der 4 darauffolgenden Quartale sowie danach eine Ermäßigung G_2 während der 16 Quartale für seinen Arbeitnehmer, der am Tag des Dienstantritts mindestens 45 Jahre alt ist;

Für die Berechnung von G_1 oder G_2 gilt als „Dienstantrittsquartal“ das Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte als Erstes bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

Zu erledigende Formalitäten

Das LfA überreicht Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich beim Beschäftigungsbüro anmelden, eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Arbeitnehmern, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und ihren Antrag oder das Formular C4 beim LfA einreichen, überreicht das LfA spontan auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ gilt ab dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrags für eine Dauer von 6 Monaten (gerechnet von Datum zu Datum).

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

Region Brüssel-Hauptstadt:

Ab dem **01.10.2017** stellt ACTIRIS keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierung‘ mehr aus.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“, die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den **Arbeitnehmer** eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Flämische Region:

Ab dem **01. Januar 2017** stellt das LfA keine ‚**Ermäßigungskarte Umstrukturierungen**‘ mehr aus für die Umstrukturierung einer Niederlassungseinheit in Flandern, ausgenommen im Fall der interregionalen Beschäftigung.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“, die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die

LSS-Vorteile für den **Arbeitnehmer** eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab dem **01. Juli 2017** stellt FOREM keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierungen' mehr aus.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen", die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den **Arbeitnehmer** eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab dem **01. Januar 2019** stellt das LfA keine ‚Ermäßigungskarten Umstrukturierungen' mehr aus.

Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen", die auf Basis der gleichen Kriterien das Recht auf die LSS-Vorteile für den **Arbeitnehmer** eröffnen kann, wird weiterhin vom LfA ausgestellt.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Zielgruppenermäßigung Umstrukturierung

Die regionale Zielgruppenermäßigung für die Einstellung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen werden, wird im Block 90109 „Ermäßigung Einstellung" mit folgenden Angaben eingetragen:

Deutschsprachige Gemeinschaft

Für Arbeitnehmer, die **ab dem 01.01.2019** in einer Niederlassungseinheit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angestellt werden, darf die Zielgruppenermäßigung Umstrukturierungen **nicht mehr angewendet** werden.

Die laufenden Ermäßigungen behalten bis zum Ablauf der Frist ihre Gültigkeit.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Code	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung	Beginndatum Anspruch [2]	Umstrukturierungskarte ausgestellt durch
Vor 01.01.2019 eingestellte Arbeitnehmer							
Arbeitnehmer unter 45 Jahren [1], im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung [2] + die 4 folgenden Quartale	3601	/	ja	ja	LfA/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
Arbeitnehmer von mindestens 45 Jahren[1], im Rahmen einer Umstrukturierung, eines Konkursverfahrens, einer Liquidation oder einer Betriebsschließung entlassen	G1 (1000 €)	Quartal der Einstellung [2] + die 4 folgenden Quartale	3611	/	ja	ja	LfA/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
	G2 (400 €)	16 darauffolgende Quartale					

[1] Alter am Tag der Einstellung
[2] Quartal, in dem der Arbeitnehmer während des Gültigkeitszeitraums der Ermäßigungskarte zum ersten Mal bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt wird.
[3] Ab dem 01.01.2016 und bis 30.06.2017 stellt FOREM Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Wallonischen Region, außer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, beschäftigt sind
[4] Seit 01.07.2016 stellt Actiris Karten für Arbeitnehmer aus, die in einer Niederlassungseinheit in der Region Brüssel-Hauptstadt beschäftigt sind

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3601 oder 3611 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor

Diese Zielgruppenermäßigung wird einem Arbeitgeber aus dem Horeca-Sektor für unbegrenzte Zeit für maximal fünf Vollzeitarbeitnehmer gewährt.

Betroffene Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber, alle nachfolgenden Bedingungen gleichzeitig erfüllen:

- Sie fallen in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission (302) des Hotel- und Gaststättengewerbes (Horeca-Sektor).
- Während der Referenzperiode durchschnittlich höchstens 49 Arbeitnehmer beschäftigen. Dazu wird der Wichtigkeitscode verwendet, wie bei der Berechnung des Beitrags von 1,60%. Das bedeutet, dass alle vom Arbeitgeber (juristische Person) beschäftigten Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Tätigkeit oder der paritätischen Kommission, der sie angehören, berücksichtigt werden.
- Während des vollständigen Quartals in allen Niederlassungseinheiten mit einer Horeca-Aktivität ein von der Finanzverwaltung zugelassenes Registerkassensystem (RKS) benutzen. Auch wenn die Registerkassen nicht unbedingt eingesetzt werden müssen, um bestimmte Steuervorteile zu beanspruchen, sind sie auf jeden Fall für die Anwendung der Zielgruppenermäßigung notwendig.
- Für alle Personalmitglieder, die in einer Niederlassungseinheit arbeiten, in der eine Aktivität im Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) im weiteren Sinne ausgeübt wird (d. h. auch für Arbeitnehmer, für die nicht die Paritätische Kommission des Hotel- und Gaststättengewerbes zuständig ist), die tägliche Erfassung der Beginn- und Enduhrzeit der Anwesenheit über das Registerkassensystem oder das alternative System der Anwesenheitsregistrierung (ASA) (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm*). Die Registrierung ist nicht anwendbar für Gelegenheitsarbeitnehmer und Flexi-Arbeitnehmer, die in Dimona pro Tag unter Angabe der Beginn- und Enduhrzeit angegeben werden.
  Hinweis: Das Registerkassensystem (RKS) und das alternative System der Anwesenheitsregistrierung (ASA) ersetzen nicht die Dimona.

Übergangsperiode

Um im ersten Quartal 2014 die Zielgruppenermäßigung im Hotel- und Gaststättengewerbe zu beanspruchen, musste der Arbeitgeber zuerst nicht nur bis 31.12.2013 eine Absichtserklärung an die Finanzverwaltung schicken, sondern bis spätestens am 28.02.2014 auch über ein Registerkassensystem (RKS) verfügen. Im Ministerrat vom Freitag, 4. April wurde dieses letzte Datum auf den 30.04.2014 aufgeschoben.

Das bedeutet, dass Arbeitgeber die Zielgruppenermäßigung ab dem ersten Quartal anwenden können, wenn:

- Sie sich bis zum 31.12.2013 bei der Finanzverwaltung angemeldet haben, um ab 01.01.2014 dem System freiwillig beizutreten
- und bis 01.07.2014 über ein RKS verfügen
- und eine Anwesenheitsregistrierung durchführen, sobald das RKS einsatzbereit ist

Für alle anderen Arbeitgeber ist die allgemeine Regel anwendbar. Sie können frühestens ab dem zweiten Quartal die Zielgruppenermäßigung anwenden, soweit für alle Tage des betreffenden Quartals das RKS in allen Niederlassungseinheiten mit einer Horeca-Aktivität mit Kundenkontakt eingesetzt wird.

Nachfolgend finden Sie einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten:

Absichtserklärung vor 31.12.2013	**Quartal, in dem die Kasse aktiviert wurde** *** Die Kasse muss an allen Tagen des Quartals, für das die Ermäßigung beantragt wird, in Betrieb sein**	**Ermäßigung ab**

Absichtserklärung vor 31.12.2013	Quartal, in dem die Kasse aktiviert wurde * Die Kasse muss an allen Tagen des Quartals, für das die Ermäßigung beantragt wird, in Betrieb sein	Ermäßigung ab
ja	1/2014	1/2014
ja	2/2014	1/2014
nein	2/2014 - Kasse zuletzt in Betrieb am 01.04.2014*	2/2014
nein	2/2014 Kasse in Betrieb nach dem 01.04.2014 *	3/2014
ja/nein	3/2014 und danach - Kasse letztmalig am ersten Tag des Quartals in Betrieb *	Quartal
ja/nein	3/2014 und danach - Kasse nach dem ersten Tag des Quartals in Betrieb *	Quartal + 1

Sie können die Ermäßigung direkt bei der Übermittlung der DmfA-Meldung des betreffenden Quartals beantragen. Die Kontrolle wird erst nachher durchgeführt.

Betroffene Arbeitnehmer

Die Ermäßigung gilt für maximal **5 ständige Vollzeitarbeitnehmer**, die in den Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Kommission für den Horeca-Sektor fallen. Die Ermäßigung kann nicht für Gelegenheitsarbeitnehmer im Horeca-Sektor angewandt werden, auch nicht für Tage, an denen Beiträge auf Basis des realen Lohns oder des normalen Pauschallohns gezahlt werden.

Jedes Quartal kann der Arbeitgeber wählen, für welche Arbeitnehmer er die Ermäßigung anwendet. Die betreffenden Arbeitnehmer benötigen einen Vollzeitarbeitsvertrag, müssen aber nicht das ganze Quartal im Dienst sein.

Betrag der Ermäßigung

Der Arbeitgeber kann für eine unbegrenzte Anzahl von Quartalen die Ermäßigung beanspruchen:

- › G_9 pro Quartal für Arbeitnehmer, die am letzten Tag des Quartals weniger als 26 Jahre alt sind.
- › G_{10} pro Quartal für andere Arbeitnehmer.

Pro Quartal kann der Arbeitgeber (juristische Person) für höchstens 5 Personen die Ermäßigung anwenden, auch wenn er Personal in mehreren Niederlassungseinheiten beschäftigt.

Zu erledigende Formalitäten

Um die Ermäßigung anwenden zu können, müssen Sie jeden Tag des Quartals eine Anwesenheitsregistrierung über das GKS oder ASA (siehe oben) durchführen und über ein von der Finanzverwaltung registriertes Kassensystem verfügen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.geregistreerdkassasysteem.be. (*http://www.geregistreerdkassasysteem.be/*)

Ausführlichere Informationen über die tägliche Registrierung von Arbeitnehmern erhalten Sie auf der Portaliste der Sozialen Sicherheit (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm*).

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung Ermäßigung für ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor

Ab 2/2014 wird die Zielgruppenermäßigung für ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung Horeca-Sektor*	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
unter 26-jährige ständige Arbeitnehmer	G9 (800 €)	unbegrenzt	3900	/	ja

Ermäßigung Horeca-Sektor*	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
mindestens 26-jährige ständige Arbeitnehmer	G10 (500 €)	unbegrenzt	3900	/	ja

* für höchstens fünf Arbeitnehmer pro Quartal und Arbeitgeber.

Bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB)

Bezuschusste Vertragsbedienstete (= BVB) sind Arbeitnehmer und Angestellte, deren Lohn- und/oder Gehaltskosten durch eine Prämie der regionalen Verwaltung gedeckt werden.

Arbeitgeber können einen bezuschussten Vertragsbediensteten auf der folgenden Grundlage einstellen:

- das System der bezuschussten Vertragsbediensteten bei den lokalen Verwaltungen, das durch das Programmgesetz vom 30.12.1988 eingeführt wurde;
- der Regelung der bezuschussten Vertragsbediensteten in den lokalen Verwaltungen, die durch den Königlichen Erlass Nr. 474 vom Oktober 1986 zur Einrichtung eines Systems für staatlich bezuschusste Vertragsbedienstete (BVB) bei gewissen lokalen Verwaltungen eingeführt wurde ~~(DmfAPPL)~~;

Arbeitgebern, die bezuschusste Vertragsbedienstete unter bestimmten Bedingungen einstellen, wird unter bestimmten Bedingungen eine Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit dieser Arbeitnehmer gewährt. Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung für die Beschäftigung von BVB als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

- Verwaltungen und Behörden des föderalen Staats oder jene, die er kontrolliert;
- Verwaltungen der Gemeinschaften und der Regionen und die öffentlichen Anstalten, die von ihnen abhängen;
- die durch die Gemeinschaften eingerichteten, anerkannten oder bezuschussten Bildungsanstalten;
- gemeinnützige Anstalten und Vereinigungen ohne Erwerbszweck sowie Anstalten, die einen sozialen, humanitären oder kulturellen Zweck anstreben;
- lokale Gesellschaften für Sozialwohnungen;
- die Gemeinden ~~(DmfAPPL)~~;
- die autonomen Gemeinderegien in der Wallonischen und Flämischen Region~~(DmfAPPL)~~ ;
- die Gemeindeverbände ohne wirtschaftliche Zielsetzung ~~(DmfAPPL)~~;
- die Provinzen ~~(DmfAPPL)~~;
- die autonomen Provinzialregien und die provinzialen Entwicklungsgesellschaften in der Flämischen Region ~~(DmfAPPL)~~;
- de ÖSHZ ~~(DmfAPPL)~~;
- die Vereinigungen von ÖSHZ und die interkommunalen ~~Sozialhilfezentren (DmfAPPL)~~;
- die lokalen Polizeizonen ~~(DmfAPPL)~~;
- die regionalen Entwicklungsgesellschaften und die regionalen Wirtschaftsräte ~~(DmfAPPL)~~;
- die Feuerwehr- und Notdienstservice und die Agentur für städtische Sauberkeit, die beide von der Region Brüssel-Hauptstadt abhängen ~~(DmfAPPL)~~;
- die Flämische Gemeinschaftskommission (VGC) und die Französische Gemeinschaftskommission (FGC) ~~(DmfAPPL);~~

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Ab **01.01.2018** kann für Arbeitnehmer, die für eine Beschäftigung im **deutschsprachigen Landesteil** eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete“ angewandt werden.

Es gibt **keine Übergangsmaßnahmen**.

Flämische Region:

Es werden keine bezuschussten Vertragsbediensteten, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, in der **Flämischen Region** beschäftigt. Die Zielgruppenermäßigung kann an dem **ersten Quartal 2017** in der DmfAPPL-Meldung nicht mehr angewendet werden.

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 1. Januar 2022 kann die „Zielgruppenermäßigung bezuschusste Vertragsbedienstete“ nicht mehr auf Arbeitnehmer angewendet werden, die in der **wallonischen Region (ohne die Deutschsprachige Gemeinschaft)** beschäftigt sind..

Es gibt **keine Übergangsmaßnahmen**.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung **G_7** wird BVB während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Da diese Ermäßigung von allen Arbeitgebergrundbeiträgen befreit, darf sie auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Für Arbeitnehmer, die ihre Meldung über die DmfAPPL einreichen, wird eine Zielgruppenermäßigung **G_{13}** für BVB während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Sie darf auch angewandt werden, wenn es im Quartal keine entlohnten Tage gibt, sondern z. B. nur eine Jahresendprämie bezahlt wird.

Einreichen eines Antrags auf Anstellung von BVB

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

1) öffentliche Verwaltungen des föderalen Staats

Für den Prämienantrag
FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Dienst Bezuschusste Vertragsbedienstete
Ernest Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel

Für die Auszahlung der Prämie
Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Hauptverwaltung
Keizerslaan 7 te 1000 Brüssel.

2) Öffentliche Verwaltungen der Flämischen Gemeinschaft

Für den Prämienantrag
Ministerium der Flämischen Gemeinschaft, Verwaltung der Wirtschaft und Beschäftigung, Dienststelle Beschäftigung
Markiesstraat 1, 1000 Brüssel.

Für die Auszahlung der Prämie
Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung

Keizerslaan 11, 1000 Brüssel.

3) Öffentliche Verwaltungen der Wallonischen Region

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

Für die Auszahlung der Prämie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Öffentliche Verwaltungen der Region Brüssel-Hauptstadt

Für die Beantragung und Bezahlung der Prämie
Brüsseler regionales Amt für Arbeitsbeschaffung
Anspachlaan 65 in 1000 Brüssel.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von bezuschussten Vertragsbediensteten

In der DmfA werden bezuschusste Vertragsbedienstete immer im Feld 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Codes angegeben:

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

Ab dem ersten Quartal 2019 dürfen diese Codes nicht mehr für Arbeitnehmer verwendet werden, die im Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sind.

Arbeitgeber außer PPL:

Ab 1/2014 wird in den Beitragssätzen der Ausschluss von Beiträgen nicht mehr berücksichtigt, aber die strukturelle Ermäßigung und eine besondere Zielgruppenermäßigung sind im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben einzutragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Strukturelle	Siehe Berechnung strukturelle	Vollständige Dauer der Beschäftigung	3000	/	ja
Zielgruppe BVB[1]	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4000	/	ja

[1] ab 1/2018 nicht mehr zulässig für Arbeitnehmer, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sind, und ab 1/2022 nicht mehr zulässig für Arbeitnehmer, die in der Wallonischen Region

beschäftigt sind.

Für die Zielgruppenermäßigung BVB sind keine Mindestleistungen vorgeschrieben (im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung).

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung wird auf keinen Fall mit der Zielgruppenermäßigung für bezuschusste Vertragsbedienstete angewandt; die strukturelle Ermäßigung ist dagegen mit Kategorie 2 oder 3 (beschützende Werkstätten) zu berechnen, wenn der Arbeitgeber einer Paritätischen Kommission unterliegt, für die der „Maribel sozial“ Anwendung findet.

Bei der Meldung per Webanwendung werden die Ermäßigungen 3000 und 4000 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

PPL Arbeitgeber:

Eine spezifische Zielgruppenermäßigung muss im Block 90109 ‚Ermäßigung Beschäftigung‘ mit folgenden Angaben eingetragen werden:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe BVB[1]	G13 (Saldo der geschuldeten Basisbeiträge, verringert um den Lohnermäßigungsbeitrag)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4001	/	ja

[1] nicht mehr zugelassen für Arbeitnehmer, die in einer Niederlassungseinheit in der Flämischen Region oder der Deutschsprachigen Region beschäftigt sind, und ab 1/2022 für Beschäftigungen in der Wallonischen Region.

Für die Zielgruppenermäßigung BVB sind keine Mindestleistungen vorgeschrieben.

Für bezuschusste Vertragsbedienstete in den lokalen Verwaltungen kann der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung mit der Zielgruppenermäßigung kumuliert werden, doch der Betrag der „Maribel Sozial“-Ermäßigung wird dann auf den Lohnmäßigungsbeitrags begrenzt.

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4001 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor

Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung für die Beschäftigung von vertraglichen Ersatzkräften im öffentlichen Sektor als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert. Es betrifft die vertraglichen Arbeitnehmer, die bestimmte Beamten in Laufbahnunterbrechung oder in Leistungsverringerung vertreten.

Betroffene Arbeitgeber

- › Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, deren Personal das System der Laufbahnunterbrechung in Anspruch nehmen kann (eingeführt durch Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen). Die gleichen Modalitäten gelten für Ersatzkräfte von Beamten im System der Laufbahnunterbrechung im öffentlichen Sektor Flandern (den sogenannten ‚Pflegekredit‘).
- › Arbeitgeber, die Vertragspersonal als Ersatz von Arbeitnehmern eingestellt haben, im Sinne von Artikel 4 des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor. Es betrifft daher nur den öffentlichen Sektor.
- › Arbeitgeber, die noch immer Vertragspersonal beschäftigen im Sinne von Artikel 9, §1, Artikel

10quater §1, und Artikel 12, §1 des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor. Es betrifft übrigens nur den öffentlichen Sektor.

Betroffene Arbeitnehmer

- Vertragspersonal, das als Ersatz für (vertraglich und satzungsgemäß eingestellte) Beamte eingestellt wird, die Anspruch auf eine Laufbahnunterbrechung haben (eingeführt durch Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes vom 22.01.1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen)
- Vertragspersonal, das als Ersatz eingestellt wird im Sinne von Artikel 4 des Gesetzes vom 19.07.2012 über die Viertagewoche und die Halbzeitarbeit ab 50 oder 55 Jahre im öffentlichen Sektor; es handelt sich um Ersatzkräfte für Arbeitnehmer, die ihre Leistungen um ein Fünftel in Kombination mit der Viertagewoche und einer Ausgleichsprämie verringert haben.
- Ersatzweise eingestelltes Vertragspersonal im Sinne von Artikel 9, §1, Artikel 10quater §1, und Artikel 12, §1 des Gesetzes vom 10.04.1995 über die Neuverteilung der Arbeit im öffentlichen Sektor; es handelt sich ebenfalls um Ersatzkräfte für Arbeitnehmer, die ihre Leistungen um ein Fünftel in Kombination mit der Viertagewoche und einer Ausgleichsprämie verringert haben.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_7}$ wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Das LSS ist nicht befugt zu ermitteln, ob sich ein Personalmitglied kraft des Gesetzes vom 19.07.2012 für die Viertagewochenregelung entscheiden kann. Die betreffende Behörde muss diese Entscheidung – eventuell nach Rücksprache mit dem FÖD Personal und Organisation – treffen.

Für die provinzialen und lokalen Verwaltungen muss dem föderalen Minister und dem föderalen Staatssekretär, der für Beamtenangelegenheiten zuständig ist, einen Antrag eingereicht werden, dass der König die besonderen Bestimmungen im Bereich der sozialen Sicherheit auf die Personalmitglieder der betreffenden Verwaltung anwendet. Wenn der (föderale) Ministerrat den Antrag der Verwaltung auf Beitritt zum System genehmigt und dies in einem Königlichen Erlass konkretisiert, gelten besondere Bestimmungen der sozialen Sicherheit für die Personalmitglieder, die bei der Verwaltung das Recht auf die Viertagewoche und Leistungen in der Hälfte der Arbeitszeit ab 50 oder 55 Jahre erhalten.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung von Ersatzkräften für Arbeitnehmer, die die Viertagewoche wählen

In der DmfA werden Ersatzkräfte von Arbeitnehmern, die sich für die Viertagewoche entscheiden, im Feld 90012 „Arbeitnehmerzeile“ mit spezifischen Arbeitnehmerkennzahlen angegeben:

- **021** Typ 0 für Ersatzkräfte für einfache Handarbeiter
- **481** Typ 0 für Ersatzkräfte für einfache Geistesarbeiter

Ab 1/2014 wird in diesen angewandten Beitragssätzen der Ausschluss von Beiträgen nicht mehr berücksichtigt, aber die strukturelle Ermäßigung und eine besondere Zielgruppenermäßigung sind auf dem Niveau der Beschäftigung mit folgenden Angaben einzutragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Strukturelle	Siehe Berechnung strukturelle	vollständige Dauer der Beschäftigung	3000	/	ja
Zielgruppenermäßigung Ersatzkraft im öffentlichen Sektor	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	vollständige Dauer der Beschäftigung	4100	/	ja

Für die Zielgruppenermäßigung „Ersatzkräfte im öffentlichen Sektor“ keine Mindestleistungen vorgeschrieben (im Gegensatz zur strukturellen Ermäßigung).

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung wird auf keinen Fall mit der Zielgruppenermäßigung für diese Ersatzkräfte angewandt; die strukturelle Ermäßigung ist dagegen mit Kategorie 2 als zu berechnen, wenn der Arbeitgeber einer Paritätischen Kommission unterliegt, für die der „Maribel sozial“ Anwendung findet.

Bei der Meldung per Webanwendung werden die Ermäßigungen 3000 und 4100 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Hauspersonal

Ab 01.01.2014 wird die Ermäßigung bei der Einstellung des ersten Arbeitnehmers in der Eigenschaft als Hauspersonal als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

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

Die Beschäftigung mit einem Erstbeschäftigungsabkommen eines gering qualifizierten Jugendlichen gilt als Periode entschädigter Vollarbeitslosigkeit.

Mit **Hauspersonal** sind gemeint:

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

Wallonische Region (außer die Deutschsprachige Gemeinschaft):

Ab 01.07.2017 kann für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber für eine Beschäftigung in Flandern eingestellt werden, nicht mehr die „Zielgruppenermäßigung Hauspersonal“ angewandt werden.

Die Ermäßigung läuft endgültig am 30. Juni 2020 ab.

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_7}$ wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Wenn der Arbeitsvertrag dieses Arbeitnehmers abläuft, wird die Ermäßigung weiterhin gewährt, wenn der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Vertrags einen anderen Arbeitnehmer

in der Eigenschaft von Hauspersonal einstellt, der die genannten Bedingungen erfüllt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten. Der Arbeitgeber muss den Nachweis erbringen können, dass der Arbeitnehmer, für den die Ermäßigung beantragt wird, die Bedingungen erfüllt.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung Ermäßigung für Hauspersonal

Ab 1/2014 wird die spezifische Zielgruppenermäßigung bei der Ersteinstellung als Hauspersonal im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

1. Flandern, Brüssel und Deutschsprachige Gemeinschaft

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Hauspersonal	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	Vollständige Dauer der Beschäftigung des ersten Arbeitnehmers	4200	/	ja

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4200 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal kann mit der strukturellen Ermäßigung kumuliert werden.

Zielgruppenermäßigung für Tageseltern

Ab 01.01.2014 wird die seit 2003 bestehende Ermäßigung für die Beschäftigung als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

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

Betrag der Ermäßigung

Eine Zielgruppenermäßigung $\mathbf{G_{11}}$ wird Tageseltern während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für Tageseltern

Ab 1/2014 wird die spezifische Ermäßigung für Tageseltern im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppe Tageseltern	G11 (770 €)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4400	/	ja

Die Zielgruppenermäßigung für Hauspersonal kann mit dem „Maribel sozial“ kumuliert werden.

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4400 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Zielgruppenermäßigung für Künstler

Ab 01.01.2014 wird die seit 2003 bestehende Ermäßigung für die Beschäftigung von Künstler als Zielgruppenermäßigung in das System der harmonisierten Ermäßigungen integriert.

Betroffene Arbeitgeber

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

Betroffene Arbeitnehmer

Sowohl die Künstler, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, als auch die Künstler, die ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein, gegen Zahlung eines Lohns künstlerische Leistungen erbringen und/oder im Auftrag künstlerische Werke produzieren, kommen für die Ermäßigung in Betracht. Für statutarische Künstler, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, ist die Ermäßigung deshalb nicht anwendbar.

„Schaffung und/oder Ausführung oder Interpretation von Werken der audiovisuellen und bildenden Kunst, der Musik, der Literatur, des Spektakels, des Theaters und der Choreographie.“

> Der Referenzquartalslohn des Künstlers beträgt mindestens das 3-fache des GDMME, das für den ersten Monat des Quartals anwendbar ist. Ab dem 1. Quartal 2022 beträgt diese Untergrenze also 5.074,20 EUR.

Betrag der Ermäßigung

Eine Ermäßigung $\mathbf{G_{12}}$ wird vertraglichen Ersatzkräften während der gesamten Dauer der Beschäftigung gewährt. Die Zielgruppenermäßigung $\mathbf{P_g}$ darf für einen Künstler nie mehr als 517,00 EUR pro Quartal und Beschäftigungzeile betragen. Es handelt sich um eine Kappung des absoluten Ermäßigungsbetrags nach Berücksichtigung der Leistungsbruchzahl und des Multiplikators. Über diese Technik vergrößert sich die Ermäßigung bei unvollständigen Leistungen bei einer Leistungssteigerung schneller, aber nur bis zu einem absoluten Ermäßigungsbetrag.

Zu erledigende Formalitäten

Keine besonderen Formalitäten.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigung für Künstler

Ab 1/2014 wird die spezifische Zielgruppenermäßigung für Künstler im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Zielgruppenermäßigung Künstler	G12 (726,50 €) begrenzt auf 517 €	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4300	/	ja

Die Zielgruppenermäßigung Künstler kann mit der Strukturermäßigung und der „Maribel sozial“-Ermäßigung kumulierbar.

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4200 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung – Corona-Maßnahme

Der Königliche Erlass Nr. 46 vom 26. Juni 2020 sieht die Möglichkeit vor, dass als in Schwierigkeiten befindlich anerkannte Unternehmen und/oder Unternehmen, die sich in einer Umstrukturierung befinden, bei denen das Anfangsdatum der Anerkennung zwischen dem 01. März 2020 und 31. Dezember 2020 liegt, eine zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung, eventuell kombiniert mit der Einführung einer Vier-Tage-Woche (Letzteres nur für Vollzeitbeschäftigte), vornehmen können.

Durch die Einführung dieser Arbeitszeitverkürzung mit (entsprechenden) Lohneinbußen wird beabsichtigt, die Kosten für den Arbeitgeber vorübergehend zu senken und die Beschäftigung zu behalten. Die vorgesehene Zielgruppenermäßigung kann dann angewandt werden, um eine Zulage zum Lohn der Arbeitnehmer hinzuzufügen.

Betroffene Arbeitgeber

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

Ausschließlich als **in Schwierigkeiten befindlich anerkannte Unternehmen und/oder Unternehmen, die sich in einer Umstrukturierung befinden,** bei denen das Anfangsdatum der Anerkennung zwischen dem **01. März 2020 und 31. Dezember 2020** liegt, die eine zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung um 1/4 oder 1/5, eventuell kombiniert mit der Einführung einer Vier-Tage-Woche vornehmen, kommen in Betracht. Die zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung, eventuell kombiniert mit der Einführung einer Vier-Tage-Woche, können für maximal ein Jahr eingeführt werden und dürfen nur **während des Anerkennungszeitraums** und **frühestens am 01. Juli 2020** eingeführt werden. Weitere Informationen zur Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder Umstrukturierung finden Sie auf der Seite ‚System der Arbeitslosigkeit mit Berufssteuervorabzug (*https://werk.belgie.be/nl/themas/werkloosheid-en-weer-aan-het-werk/stelsel-van-werkloosheid-met-bedrijfstoeslag#toc_heading_7*), des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeitverkürzung, gegebenenfalls mit Viertagewoche, für sein gesamtes Personal oder nur für (eine) bestimmte Kategorie(n) von Arbeitnehmern einführen (Beispiel: nur Arbeiter, Mitarbeiter über 45 usw.). Die vorübergehende Anpassung der Arbeitsdauer und die Einführung der Viertagewoche müssen

- › auf Unternehmensebene in einem kollektiven Arbeitsabkommen oder
- › (falls es keine Gewerkschaftsvertretung gibt) durch eine Änderung der Arbeitsregelung festgestellt werden.

Es kommen nur Arbeitgeber, die wenigstens 3/4 dieser Arbeitgeberbeitragsermäßigung anwenden, um diese zum Ausgleich des Lohnverlusts ihrer Arbeitnehmer bei der Einführung der Arbeitszeitverringerung als Aufstockung des Lohns der Arbeitnehmer hinzuzufügen, in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten, die eine Arbeitnehmerkategorie angehören, die vorübergehend zu einer effektiven Arbeitszeitverkürzung mit 1/4 oder 1/5 übergegangen sind, können für diese Zielgruppenermäßigung in Betracht kommen. Die Situation vor der Einführung der Arbeitszeitverringerung ist ausschlaggebend dafür, ob die Bedingungen erfüllt wurden.

Die erhöhte Pauschale vor der Einführung der Viertagewoche gilt nur für Vollzeitbeschäftigte.

Teilzeitbeschäftigte, bei denen nur die durchschnittliche Anzahl Wochenstunden der Referenzperson, aber nicht die des Arbeitnehmers selbst, um 1/4 oder 1/5 verringert werden, kommen nicht für die Beitragsermäßigung in Betracht. Es handelt sich hierbei um die sogenannten ‚absoluten' Teilzeitbeschäftigten, deren Leistungen im Arbeitsvertrag nicht als prozentualer Anteil der vollzeitlich beschäftigten Referenzperson ausgedrückt werden, sondern in einer absolut zu leistenden Anzahl Stunden oder Tage. Durch die Einführung der Arbeitszeitverkürzung erhöht sich ihr Leistungsbruch.

Betrag der Ermäßigung

Ab dem Zeitpunkt der Einführung der Arbeitszeitverkürzung kann der Arbeitgeber die folgende Ermäßigung geltend machen:

- › **G_4** (600,00 EUR) ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeitszeit um 1/5 verkürzt wird
- › **G_5** (750,00 EUR) ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeitszeit um 1/4 verkürzt wird
- › **G_1** (EUR 1.000,00) ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeitszeit um 1/5 reduziert und gleichzeitig die Viertagewoche eingeführt wird (nur für Vollzeitbeschäftigte)
- › **G_6** (EUR 1.150,00) ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeitszeit um 1/4 reduziert und gleichzeitig die Vier-Tage-Woche eingeführt wird (nur für Vollzeitbeschäftigte)

Mit ‚**Viertagewoche**' ist die folgende Regelung gemeint: die Regelung, bei der die wöchentliche Arbeitszeit über entweder vier Arbeitstage pro Woche oder über fünf Arbeitstage pro Woche verteilt wird, die drei ganze und zwei halbe Tage beinhalten.

Mit ‚**halbem Arbeitstag**' ist Folgendes gemeint: höchstens die Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden, die im Arbeitsplan für den längsten der drei ganzen Arbeitstage vorgesehen wird.

Da beabsichtigt ist, die Kosten für den Arbeitgeber vorübergehend zu senken, wird diese Einführung der Arbeitszeitverkürzung mit (entsprechenden) Lohneinbußen einhergehen. Die Zielgruppenermäßigung kann jedoch nur gewährt werden, wenn **mindestens 3/4 davon zur Aufstockung** der Löhne der Arbeitnehmer verwendet werden. Bei dieser obligatorischen Aufstockung handelt es sich um einen Lohn, auf den Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden müssen. Sie muss unter dem **Lohncode 5** angegeben werden.

Für die Bestimmung der ‚3/4' wird der Bruttobetrag **ohne** Arbeitgeberbeitrag betrachtet. Es handelt sich hierbei um eine Pauschale, auf die der Arbeitgeber für den betreffenden Arbeitnehmer im Prinzip Anspruch hat, eventuell anteilig an den effektiv bezahlten Leistungen des Arbeitnehmers anhand der im kollektiven Arbeitsabkommen des Unternehmens gehandhabten Berechnungsmethode, die dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung vorgelegt werden muss. Die Berechnung der Aufstockung ist also unabhängig von der letztendlich zugewiesenen Beitragsverringerung. Für weitere Informationen können Sie Ihr System des Lohnausgleichs der Aufsicht über die Sozialgesetze (*https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/structuur-van-de-fod/arbeidsinspectie-ad-toezicht-op-de-sociale-wetten/externe*) des Ortes vorlegen, an dem der Arbeitgeber das KAA hinterlegen wird.

Sie müssen berücksichtigen, dass die Aufstockung nicht immer 3/4 der Pauschale betragen kann, sondern dass sie manchmal niedriger und manchmal höher sein muss:

- › die Aufstockung für einen einzelnen Arbeitnehmer darf niemals zur Folge haben, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeitverkürzung einen höheren Bruttolohn erhält als zuvor. In diesem Fall muss die Aufstockung auf die Differenz begrenzt werden.
- › während der Arbeitszeitverkürzung gelten auch weiterhin die Regeln bezüglich des Mindestlohns. Es ist also möglich, dass für bestimmte Arbeitnehmer eine höhere Lohnaufstockung vorgesehen werden muss, um den Mindestlohn zu erreichen.

Arbeitnehmer, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung eingestellt werden, haben auch Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer Kategorie gehören, die dafür in Betracht kommt. Die faktische Situation, auf die sich die Beschäftigungszeile bezieht, ist bestimmend, ob der Arbeitnehmer

zur Gruppe gehört, die das Recht auf die Ermäßigung eröffnet, oder nicht.

Die Zuweisung der Verringerung ist vorläufig. Sie wird endgültig, wenn feststeht, dass der Arbeitgeber alle Bedingungen für die Zuweisung erfüllt.

Zu erledigende Formalitäten

Unter **Arbeitszeit** versteht man die normale (1) durchschnittliche(2) Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers. Die Arbeitszeit einer vollzeitlich beschäftigten Referenzperson sowohl vor als auch nach der Einführung der Krisenarbeitszeitverkürzung muss in einem separaten Bildschirm der Webanwendung oder in einem separaten Funktionsblock mitgeteilt werden:

- > (1)Normal bedeutet: unter Berücksichtigung der theoretischen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitszeit, d. h. ohne Berücksichtigung der geleisteten Überstunden und ungeachtet etwaiger Abwesenheiten wegen Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit, berechtigter oder unberechtigter Abwesenheit usw. Im Grunde ist dies die Arbeitsdauer, die im Arbeitsvertrag oder den etwaigen Anpassungen angegeben wird.
- > Mit (2) durchschnittlich ist der Durchschnitt des Arbeitszyklus gemeint, der ein abgeschlossenes Ganzes bildet und der aus Tagen, an denen zu arbeiten ist, sowie aus Ausgleichstagen besteht, und der sich gemäß dem gleichen Muster wiederholt. Im Falle flexibler Arbeitsregelungen kann sich dieser Zyklus über zwölf Monate erstrecken.

In der Meldung müssen in den Eigenschaften der Beschäftigungszeile auch die **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche** des Arbeitnehmers (Q) und der vollzeitlich beschäftigten Referenzperson (S) eingetragen werden. Es geht um die normale durchschnittliche Wochenarbeitszeit, erhöht um die bezahlten Ausgleichsruhezeiten(3) infolge einer herkömmlichen Regelung zur Verringerung der Arbeitszeit (siehe auch die Erklärung zu diese ‚Doppelzählung' bei der Besprechung des Eintrags der ‚durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche'). In einigen Fällen (beispielsweise im Bausektor) wird S von der Arbeitszeit der vollzeitlich beschäftigten Referenzperson abweichen.

- > (3)Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für die Referenzperson werden Ausgleichsruhezeiten infolge einer ‚herkömmlichen' Regelung zur Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt, wenn es sich um Ausgleichsruhezeit handelt, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem sie genommen wird. Die eventuellen Ausgleichsruhezeiten der vorübergehenden Arbeitszeitverringerung werden hier nicht eingerechnet.

Diese Anzahl wird nach der Einführung der vorübergehenden Arbeitszeitverringerung immer geringer sein als vorher, sodass immer eine **neue Beschäftigungszeile** begonnen werden muss (denn andere Q und S und eventuell auch andere Arbeitsregelung).

Beispiel 1:

Ein Arbeitgeber, dessen vollzeitlich beschäftigte Referenzperson eine Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche (S = 38) hat, tritt in das System der vorübergehenden Arbeitszeitverringerung von 1/4 ein. Die Arbeitszeit verringert sich somit auf 28,5 Stunden/Woche (S = 28,5).

Beispiel 2:

Ein Arbeitgeber im Bausektor, dessen vollzeitlich beschäftigte Referenzperson eine Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche hat und dessen Personal Arbeitszeitverringerungstage hat, die zum Zeitpunkt der Rückforderung (S = 40) bezahlt werden, tritt ebenfalls in das System der vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung von 1/4 ein. Die Arbeitszeit verringert sich somit ebenfalls auf 28,5 Stunden/Woche (S = 30,5).

Das **Datum des Inkrafttretens und der Beendigung** des Systems ist auch mitzuteilen.

Weiter Informationen über u. a. den Mindestinhalt der KAA oder der Arbeitsregelung (*https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/tijdelijke-vermindering-van-de-arbeidsduur#toc_heading_3*) finden Sie auf der Seite ‚Vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen der COVID-19-Pandemie (*https://werk.belgie.be/nl/themas /arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/tijdelijke-vermindering-van-de-arbeidsduur*)' des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.

Viertagewoche

Die Beitragsermäßigungen für zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung und/oder Viertagewoche werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Wochenarbeitszeit	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA	Beginndatum Anspruch	Block „Detailangaben Ermäßigung“ (siehe unten)
verringert um 1/5[1]	G4 (600 €)	während der zeitweiligen kollektiven Arbeitszeitverkürzung (maximal ein Jahr) [2]	3700	/	ja	/	ja
verringert um 1/4[1]	G5 (750 €)	während der zeitweiligen kollektiven Arbeitszeitverkürzung (maximal ein Jahr) [2]					
verringert um 1/5 und gleichzeitig die Viertagewoche wird eingetragen (nur für Vollzeitbeschäftigte) [1]	G1 (1000 €)	während der zeitweiligen kollektiven Arbeitszeitverkürzung und gleichzeitig der Eintragung der Viertagewoche (maximal ein Jahr) [2]	3720	/	ja	/	ja
verringert um 1/4 und gleichzeitig die Viertagewoche wird eingetragen (nur für Vollzeitbeschäftigte) [1]	G6 (1150 €)	während der zeitweiligen kollektiven Arbeitszeitverkürzung und gleichzeitig der Eintragung der Viertagewoche (maximal ein Jahr) [2]					

[1] mit Lohnaufstockung anzugeben unter dem Lohncode 5
[2] frühestens an dem 01. Juli 2020

Blok 90250 „Detailangaben Ermäßigung“ (für Arbeitszeitverkürzung 3700 und 3720)

Dieser Block Details muss folgende Angaben umfassen:

- › das Datum des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung (Feld 00143)
- › das Datum des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung (Feld 00914)
- › die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer vor der Einführung (Feld 00147)
- › die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer nach der Einführung (Feld 00148).

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3500, 3510 und 3520 automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung - Brexit

Das Gesetz vom 06. März 2020 über den behalt der Beschäftigung nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union sieht die Möglichkeit vor, dass als in wirtschaftlichen Schwierigkeiten infolge des Brexit befindlich anerkannte Unternehmen eine zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung, eventuell kombiniert mit der Einführung einer Vier-Tage-Woche (Letzteres nur für Vollzeitbeschäftigte), vornehmen können.

Durch die Einführung dieser Arbeitszeitverkürzung mit (entsprechenden) Lohneinbußen wird

beabsichtigt, die Kosten für den Arbeitgeber vorübergehend zu senken und die Beschäftigung zu behalten. Die vorgesehene Zielgruppenermäßigung kann dann angewandt werden, um eine Zulage zum Lohn der Arbeitnehmer hinzuzufügen.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft die Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 05. Dezember 1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Dies sind Arbeitgeber aus dem Privatsektor.

Ausschließlich als **in wirtschaftlichen Schwierigkeiten infolge des Brexit befindlich anerkannte Unternehmen,** die eine zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung um 1/4 oder 1/5, eventuell kombiniert mit der Einführung einer Vier-Tage-Woche vornehmen, kommen in Betracht. Die zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung, eventuell kombiniert mit der Einführung einer Vier-Tage-Woche, können während des Anerkennungszeitraums eingeführt werden. Diese Maßnahme gilt ab dem 22. März 2021 und endet am 21. März 2021.

Unter in wirtschaftlichen Schwierigkeiten infolge des Brexit befindliche Arbeitgeber werden Arbeitgeber verstanden, deren Umsatz, Produktion oder Aufträge infolge des Austritts des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union um mindestens 5 % zurückgegangen sind, sofern dies vom Minister der Beschäftigung anerkannt ist. Anträge auf Anerkennung müssen bei der Direktion für die Beratung von Arbeitgebern in Schwierigkeiten und Umstrukturierungen der Generaldirektion für kollektive Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung gestellt werden. Sie informieren das LSS direkt über die Beschlüsse und den Zeitraum der Anerkennung.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeitverkürzung, gegebenenfalls mit Viertagewoche, für sein gesamtes Personal oder nur für (eine) bestimmte Kategorie(n) von Arbeitnehmern einführen (Beispiel: nur Arbeiter, Mitarbeiter über 45 usw.). Die vorübergehende Anpassung der Arbeitsdauer und die Einführung der Viertagewoche müssen

- › auf Unternehmensebene in einem kollektiven Arbeitsabkommen oder
- › (falls es keine Gewerkschaftsvertretung gibt) durch eine Änderung der Arbeitsregelung festgestellt werden.

Es kommen nur Arbeitgeber, die wenigstens 3/4 dieser Arbeitgeberbeitragsermäßigung anwenden, um diese zum Ausgleich des Lohnverlusts ihrer Arbeitnehmer bei der Einführung der Arbeitszeitverringerung als Aufstockung des Lohns der Arbeitnehmer hinzuzufügen, in Betracht.

Betroffene Arbeitnehmer

Alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten, die eine Arbeitnehmerkategorie angehören, die vorübergehend zu einer effektiven Arbeitszeitverkürzung mit 1/4 oder 1/5 übergegangen sind, können für diese Zielgruppenermäßigung in Betracht kommen. Die Situation vor der Einführung der Arbeitszeitverringerung ist ausschlaggebend dafür, ob die Bedingungen erfüllt wurden.

Die erhöhte Pauschale vor der Einführung der Viertagewoche gilt nur für Vollzeitbeschäftigte.

Teilzeitbeschäftigte, bei denen nur die durchschnittliche Anzahl Wochenstunden der Referenzperson, aber nicht die des Arbeitnehmers selbst, um 1/4 oder 1/5 verringert werden, kommen nicht für die Beitragsermäßigung in Betracht. Es handelt sich hierbei um die sogenannten ‚absoluten' Teilzeitbeschäftigten, deren Leistungen im Arbeitsvertrag nicht als prozentualer Anteil der vollzeitlich beschäftigten Referenzperson ausgedrückt werden, sondern in einer absolut zu leistenden Anzahl Stunden oder Tage. Durch die Einführung der Arbeitszeitverkürzung erhöht sich ihr Leistungsbruch.

Betrag der Ermäßigung

Ab dem Zeitpunkt der Einführung der Arbeitszeitverkürzung kann der Arbeitgeber die folgende Ermäßigung geltend machen:

- › **G_4** (600,00 EUR) ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeitszeit um 1/5 verkürzt wird

- › **G_5** (750,00 EUR) ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeitszeit um 1/4 verkürzt wird
- › **G_1** (EUR 1.000,00) ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeitszeit um 1/5 reduziert und gleichzeitig die Viertagewoche eingeführt wird (nur für Vollzeitbeschäftigte)
- › **G_6** (EUR 1.150,00) ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeitszeit um 1/4 reduziert und gleichzeitig die Vier-Tage-Woche eingeführt wird (nur für Vollzeitbeschäftigte)

Mit ‚**Viertagewoche**' ist die folgende Regelung gemeint: die Regelung, bei der die wöchentliche Arbeitszeit über entweder vier Arbeitstage pro Woche oder über fünf Arbeitstage pro Woche verteilt wird, die drei ganze und zwei halbe Tage beinhalten.

Mit ‚**halbem Arbeitstag**' ist Folgendes gemeint: höchstens die Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden, die im Arbeitsplan für den längsten der drei ganzen Arbeitstage vorgesehen wird.

Da beabsichtigt ist, die Kosten für den Arbeitgeber vorübergehend zu senken, wird diese Einführung der Arbeitszeitverkürzung mit (entsprechenden) Lohneinbußen einhergehen. Die Zielgruppenermäßigung kann jedoch nur gewährt werden, wenn **mindestens 3/4 davon zur Aufstockung** der Löhne der Arbeitnehmer verwendet werden. Bei dieser obligatorischen Aufstockung handelt es sich um einen Lohn, auf den Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden müssen. Sie muss unter dem **Lohncode 5** angegeben werden.

Für die Bestimmung der ‚3/4' wird der Bruttobetrag **ohne** Arbeitgeberbeitrag betrachtet. Es handelt sich hierbei um eine Pauschale, auf die der Arbeitgeber für den betreffenden Arbeitnehmer im Prinzip Anspruch hat, eventuell anteilig an den effektiv bezahlten Leistungen des Arbeitnehmers anhand der im kollektiven Arbeitsabkommen des Unternehmens gehandhabten Berechnungsmethode, die dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung vorgelegt werden muss. Die Berechnung der Aufstockung ist also unabhängig von der letztendlich zugewiesenen Beitragsverringerung. Für weitere Informationen können Sie Ihr System des Lohnausgleichs der Aufsicht über die Sozialgesetze (*https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/structuur-van-de-fod/arbeidsinspectie-ad-toezicht-op-de-sociale-wetten/externe*) des Ortes vorlegen, an dem der Arbeitgeber das KAA hinterlegen wird.

Sie müssen berücksichtigen, dass die Aufstockung nicht immer 3/4 der Pauschale betragen kann, sondern dass sie manchmal niedriger und manchmal höher sein muss:

- › die Aufstockung für einen einzelnen Arbeitnehmer darf niemals zur Folge haben, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeitverkürzung einen höheren Bruttolohn erhält als zuvor. In diesem Fall muss die Aufstockung auf die Differenz begrenzt werden.
- › während der Arbeitszeitverkürzung gelten auch weiterhin die Regeln bezüglich des Mindestlohns. Es ist also möglich, dass für bestimmte Arbeitnehmer eine höhere Lohnaufstockung vorgesehen werden muss, um den Mindestlohn zu erreichen.

Arbeitnehmer, die nach der Einführung der Arbeitszeitverkürzung eingestellt werden, haben auch Anspruch auf diese Ermäßigung, wenn sie zu einer Kategorie gehören, die dafür in Betracht kommt. Die faktische Situation, auf die sich die Beschäftigungszeile bezieht, ist bestimmend, ob der Arbeitnehmer zur Gruppe gehört, die das Recht auf die Ermäßigung eröffnet, oder nicht.

Die Zuweisung der Verringerung ist vorläufig. Sie wird endgültig, wenn feststeht, dass der Arbeitgeber alle Bedingungen für die Zuweisung erfüllt.

Zu erledigende Formalitäten

Unter **Arbeitszeit** versteht man die normale [(1)] durchschnittliche[(2)] Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers. Die Arbeitszeit einer vollzeitlich beschäftigten Referenzperson sowohl vor als auch nach der Einführung der Krisenarbeitszeitverkürzung muss in einem separaten Bildschirm der Webanwendung oder in einem separaten Funktionsblock mitgeteilt werden:

- › [(1)]Normal bedeutet: unter Berücksichtigung der theoretischen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitszeit, d. h. ohne Berücksichtigung der geleisteten Überstunden und ungeachtet etwaiger Abwesenheiten wegen Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit, berechtigter oder unberechtigter Abwesenheit usw. Im Grunde ist dies die Arbeitsdauer, die im Arbeitsvertrag oder den etwaigen Anpassungen angegeben wird.
- › Mit [(2)] durchschnittlich ist der Durchschnitt des Arbeitszyklus gemeint, der ein abgeschlossenes Ganzes bildet und der aus Tagen, an denen zu arbeiten ist, sowie aus Ausgleichstagen besteht, und der sich gemäß dem gleichen Muster wiederholt. Im Falle flexibler Arbeitsregelungen kann sich dieser Zyklus über zwölf Monate erstrecken.

In der Meldung müssen in den Eigenschaften der Beschäftigungszeile auch die **durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche** des Arbeitnehmers (Q) und der vollzeitlich beschäftigten Referenzperson (S) eingetragen werden. Es geht um die normale durchschnittliche Wochenarbeitszeit, erhöht um die bezahlten Ausgleichsruhezeiten(3) infolge einer herkömmlichen Regelung zur Verringerung der Arbeitszeit (siehe auch die Erklärung zu diese ‚Doppelzählung' bei der Besprechung des Eintrags der ‚durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche'). In einigen Fällen (beispielsweise im Bausektor) wird S von der Arbeitszeit der vollzeitlich beschäftigten Referenzperson abweichen.

- › (3)Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für die Referenzperson werden Ausgleichsruhezeiten infolge einer ‚herkömmlichen' Regelung zur Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt, wenn es sich um Ausgleichsruhezeit handelt, die zu dem Zeitpunkt bezahlt wird, zu dem sie genommen wird. Die eventuellen Ausgleichsruhezeiten der vorübergehenden Arbeitszeitverringerung werden hier nicht eingerechnet.

Diese Anzahl wird nach der Einführung der vorübergehenden Arbeitszeitverringerung immer geringer sein als vorher, sodass immer eine **neue Beschäftigungszeile** begonnen werden muss (denn andere Q und S und eventuell auch andere Arbeitsregelung).

Beispiel 1:

Ein Arbeitgeber, dessen vollzeitlich beschäftigte Referenzperson eine Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche (S = 38) hat, tritt in das System der vorübergehenden Arbeitszeitverringerung von 1/4 ein. Die Arbeitszeit verringert sich somit auf 28,5 Stunden/Woche (S = 28,5).

Beispiel 2:

Ein Arbeitgeber im Bausektor, dessen vollzeitlich beschäftigte Referenzperson eine Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche hat und dessen Personal Arbeitszeitverringerungstage hat, die zum Zeitpunkt der Rückforderung (S = 40) bezahlt werden, tritt ebenfalls in das System der vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung von 1/4 ein. Die Arbeitszeit verringert sich somit ebenfalls auf 28,5 Stunden/Woche (S = 30,5).

Das **Datum des Inkrafttretens und der Beendigung** des Systems ist auch mitzuteilen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Seite „Vorübergehende Krisenmaßnahmen im Rahmen des Brexit (*https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/de-gevolgen-van-de-brexit-op-het-arbeidsrecht/tijdelijke-crisismaatregelen*)" des FÖD BASK.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung der vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung und der Viertagewoche - Brexit

Die Beitragsermäßigungen für zeitweilige kollektive Arbeitszeitverkürzung und/oder Viertagewoche Brexit werden im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung" mit folgenden Angaben eingetragen:

Wochenarbeitszeit	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA	Beginndatum Anspruch	Block „Detailangaben Ermäßigung" (siehe unten)
verringert um 1/5[1]	G4 (600 €)	während der zeitweiligen kollektiven Arbeitszeitverkürzung infolge des Brexit (maximal ein Jahr)[2]	3701	/	ja	nein	ja
verringert um 1/4[1]	G5 (750 €)	während der zeitweiligen kollektiven Arbeitszeitverkürzung infolge des Brexit (maximal ein Jahr)[2]					

Wochenarbeitszeit	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA	Beginndatum Anspruch	Block „Detailangaben Ermäßigung“ (siehe unten)
verringert um 1/5 und gleichzeitig die Viertagewoche wird eingetragen (nur für Vollzeitbeschäftigte) [1]	G1 (1000 €)	während der zeitweiligen kollektiven Arbeitszeitverkürzung und gleichzeitig der Eintragung der Viertagewoche infolge des Brexit(maximal ein Jahr) [2]	3721	/	ja	nein	ja
verringert um 1/4 und gleichzeitig die Viertagewoche wird eingetragen (nur für Vollzeitbeschäftigte) [1]	G6 (1150 €)	während der zeitweiligen kollektiven Arbeitszeitverkürzung und gleichzeitig der Eintragung der Viertagewoche infolge des Brexit(maximal ein Jahr) [2]					

[1] mit Lohnaufstockung anzugeben unter dem Lohncode 5
[2] frühestens ab dem 22. März 2021

Block 90250 „Detailangaben Ermäßigung“ (für zeitweilige Arbeitszeitverkürzung Brexit 3701 und 3721)

Dieser Block Details muss folgende Angaben umfassen:

- › das Datum des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung (Feld 00143)
- › das Datum des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung (Feld 00914)
- › die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer vor der Einführung (Feld 00147)
- › die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmer nach der Einführung (Feld 00148).

Bei Eingabe der DmfA per Internet werden die Ermäßigungen 3701 oder 3721automatisch berechnet, wenn sie aktiviert werden.

Vorübergehende Ermäßigung im Reisesektor – Corona-Maßnahme

Das Gesetz vom 02. April 2021 (B. S. vom 13. April 2021) sieht eine Beitragsermäßigung für Arbeitgeber vor, die dem Reisesektor angehören und die unter das Gesetz vom 21. November 2017 fallen, eine Beitragsermäßigung zu gewähren, insbesondere denjenigen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Reisevermittler gegen Insolvenz versichert sind. Ziel ist es, diesen Sektor zu unterstützen, der von den Einschränkungen zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus stark betroffen ist.

Diese Beitragsreduzierung zielt auf das 2. Quartal 2020, das 4. Quartal 2020, das 1. Quartal 2021 und das 2. Quartal 2021 ab. Aufgrund der anhaltenden wirtschaftlichen Probleme wird die Maßnahme für das 3. Quartal 2021 verlängert.

Betroffene Arbeitgeber

Es handelt sich um Arbeitgeber aus dem Reisesektor (Privatsektor), die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 21. November 2017 über den Verkauf von Pauschalreisen, verbundenen Reiseleistungen und Reiseleistungen fallen und die vor dem 01. April 2021 aktiv waren und es an diesem Datum noch immer sind.

Im Einzelnen sind dies die Arbeitgeber,

- die die Haupttätigkeit „Reisebüro“ oder „Reiseveranstalter“ ausüben und unter einen der beiden folgenden Nace-Codes für diese Haupttätigkeit fallen:
  - Nace-Code 79110: Reisebüros
  - Nace-Code 79120: Reiseveranstalter
- **und** im Zeitraum vom 2. Quartal 2020 bis zum letzten Quartal, auf das sich die Ermäßigung bezieht, nämlich dem 3. Quartal 2021, gemäß dem Gesetz vom 21. November 2017 gegen Insolvenz versichert sind.
  Der Arbeitgeber kann in Belgien oder in einem anderen europäischen Land versichert sein.

Zusätzliche Bedingungen

Um die Beitragsermäßigung in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeber die folgenden zusätzlichen Bedingungen erfüllen:

- **sich dazu verpflichten**, alle angestellten Arbeitnehmer zwischen dem 1. April 2021 und dem 30. September 2021 ununterbrochen weiter zu beschäftigen, es sei denn, der Arbeitnehmer kündigt (demnach **nicht** in gegenseitigem Einvernehmen) oder wird aus schwerwiegendem Grund entlassen. Diese Bedingung gilt, um die Ermäßigung für alle Quartale in Anspruch nehmen zu können.
  - In jedem Fall darf die Summe der Beschäftigung aller Arbeitnehmer beim Arbeitgeber im 2. Quartal 2021 nicht geringer sein als die des 1. Quartals 2021; diese Beschäftigung wird auf Basis von μ(glob) berechnet.
  - Um die Beitragsermäßigung im 3. Quartal 2021 in Anspruch nehmen zu können, darf die Summe der Beschäftigung aller Arbeitnehmer beim Arbeitgeber im 3. Quartal 2021 nicht geringer sein als die des 1. Quartals 2021; diese Beschäftigung wird auf Basis von μ(glob) berechnet. Diese Berechnung, um die Ermäßigung für das 3. Quartal in Anspruch nehmen zu können, ist unabhängig von der Berechnung für die vorhergehenden Quartale.
- den Arbeitnehmern ein konkretes und individuelles Schulungsangebot im Umfang von mindestens 20 % ihrer vertraglichen Arbeitszeit im 1. und 2. Quartal 2021 anbieten. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie sich in zeitweiliger Arbeitslosigkeit befinden oder nicht. Diese Kurse müssen bis spätestens 31. Dezember 2021 abgeschlossen sein;
- im Jahr 2021 Folgendes zu unterlassen:
  - die Ausschüttung von Dividenden an die Aktionäre;
  - die Zahlung von Boni an die Mitglieder des Verwaltungsorgans und der Geschäftsführung des Unternehmens;
  - den Erwerb eigener Aktien;
- die Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats oder, in Ermangelung eines solchen, der Gewerkschaftsvertretung oder, in Ermangelung eines solchen, der Arbeitnehmer über die Anwendung der Maßnahme im Unternehmen und die vom Arbeitgeber zu erfüllenden Bedingungen, insbesondere in Bezug auf die angebotenen Schulungen.

Das LSS wird die Einhaltung der Bedingungen im Nachhinein überprüfen.

Betrag der Ermäßigung

Für das 2. Quartal 2020, das 4. Quartal 2020, das 1. Quartal 2021

Der Betrag der Ermäßigung entspricht dem Betrag des Nettoarbeitgeberbeitrags. Unter Netto-Arbeitgeberbeiträgen verstehen sich die Basis-Arbeitgeberbeiträge abzüglich der strukturellen Ermäßigung abzüglich einer Zielgruppenermäßigung.

Diese Beitragsermäßigung wird vom LSS in zwei Schritten berechnet und gewährt:

- **Schritt 1:** Berechnung der Höhe der Beitragsermäßigung betreffend das **2. und 4. Quartal 2020** auf Basis der DmfA dieser Quartale.
  - Der Betrag dieser Beitragsermäßigung wird zunächst für die Begleichung der dem LSS

geschuldeten Beträge für das 1. **Quartal 2021** verwendet und dann eventuell für die Begleichung der anderen geschuldeten Beträge, mit Anrechnung auf die älteste Schuld, gemäß Artikel 25 des vorgenannten Gesetzes vom 27. Juni 1969.
    - › Verbleibt nach der Anrechnung ein Saldo, dann kann der Arbeitgeber um dessen Auszahlung ersuchen. Tut der Arbeitgeber dies nicht, dann wird der Saldo auf die ersten dem LSS geschuldeten, fällig werdenden Beträge angerechnet.
- › **Schritt 2:** Berechnung des Betrags der Beitragsermäßigung für das **1. Quartal 2021** auf der Grundlage der DmfA für dieses Quartal.
    - › Der Betrag dieser Beitragsermäßigung wird zunächst für die Begleichung der dem LSS für das **2. Quartal 2021** geschuldeten Beträge verwendet und dann eventuell für die Begleichung der anderen geschuldeten Beträge, mit Anrechnung auf die älteste Schuld, gemäß Artikel 25 des vorgenannten Gesetzes vom 27. Juni 1969.
    - › Verbleibt nach der Anrechnung ein Saldo, dann kann der Arbeitgeber um dessen Auszahlung ersuchen. Tut der Arbeitgeber dies nicht, dann wird der Saldo auf die ersten dem LSS geschuldeten, fällig werdenden Beträge angerechnet.

Für das 2. und das 3. Quartal 2021

Die Beitragsermäßigung für das 2. und 3. Quartal 2021 ist eine Zielgruppenermäßigung, die dem Saldo der Grundbeiträge des Arbeitgebers in der DmfA des 2. bzw. 3. Quartals 2021 **für alle Arbeitnehmer** des **Arbeitgebers entspricht, die einen Antrag über den Online-Antrag gestellt haben**.

Praktisch in der DmfA des 2. und 3. Quartals 2021:

- › neuer Ermäßigungscode: 3702;
- › Zielgruppenermäßigung ‚**G7**';
- › nur zugelassen auf der Grundlage der Liste der Arbeitgeber, die ihren Antrag beim LSS eingereicht und grünes Licht vom LSS erhalten haben;
- › Die Ermäßigung wird vorbehaltlich nachträglicher Prüfungen erteilt;
- › Wenn der Arbeitgeber nicht in der Liste der Arbeitgeber mit OK verzeichnet ist und die Ermäßigung trotzdem angewendet wird, wird eine Anomalie signalisiert („für diesen Arbeitgeber nicht vorgesehen") mit einer erneuten Überprüfung nach sechs Monaten (vgl. Ecaro-System).

Zu erledigende Formalitäten

Schritt 1: Beantragung der Ermäßigung beim LSS über eine sichere Online-Anwendung und Zusendung der Empfangsbestätigung für den Antrag

Um die Beitragsermäßigung in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeber spätestens am 30. September 2021 über eine sichere Online-Anwendung (*https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_TRAVEL_SECTOR?login.type=enterprise*) einen Antrag an das LSS richten. Die Arbeitgeber, die ihren **Antrag zwischen dem 01. Juli und 30. September** einreichen, **können die Ermäßigung lediglich für das 3. Quartal 2021** in Anspruch nehmen, vorbehaltlich einer nachträglichen Kontrolle.

Arbeitgeber, die ihren Antrag vor dem 1. Juli 2021 gestellt haben, müssen ab dem 1. Juli 2021 keinen neuen Antrag stellen, um die Ermäßigung für das 3. Quartal 2021 zu erhalten, vorbehaltlich einer nachträglichen Kontrolle.

sich dazu verpflichten, alle angestellten Arbeitnehmer zwischen dem 1. April 2021 und dem 30. September 2021 ununterbrochen weiter zu beschäftigen, es sei denn, der Arbeitnehmer kündigt (demnach nicht in gegenseitigem Einvernehmen) oder wird aus schwerwiegendem Grund entlassen. Er muss auch die Einhaltung der anderen Bedingungen bestätigen.

Anhand seines Antrags prüft das LSS, ob die Bedingungen bezüglich des Nace-Codes und der Versicherbarkeit erfüllt sind.

- › Wenn der Arbeitgeber die Bedingung in Bezug auf den NACE-Code erfüllt und in der offiziellen Liste der Versicherbarkeit des FÖD Wirtschaft aufgeführt ist, wird sein Antrag bestätigt und zusammengefasst und er wird vorbehaltlich späterer Kontrollen über seine darüber informiert, ob er für diese Maßnahme in Frage kommt.
- › Wenn der Arbeitgeber die Bedingung bezüglich des NACE-Codes erfüllt, aber nicht in der offiziellen Liste bezüglich der Versicherbarkeit des FÖD Wirtschaft aufgeführt ist, wird er aufgefordert, dem Antrag seinen Versicherungsnachweis beizufügen. Der Arbeitgeber erhält eine Empfangsbestätigung mit einer Zusammenfassung seines Antrags.
  Das LSS prüft anschließend den Nachweis der Versicherungsfähigkeit in einem europäischen Land, den der Arbeitgeber beigefügt hat.
  - › Erfüllt der Arbeitgeber die Bedingungen der Versicherbarkeit, erhält er vorbehaltlich nachfolgender Prüfungen eine Bestätigung, dass er für die Maßnahme in Frage kommt.
  - › Erfüllt der Arbeitgeber die Bedingungen der Versicherbarkeit nicht, wird ihm mitgeteilt, dass er die Maßnahme nicht in Anspruch nehmen kann.
- › Wenn der Arbeitgeber die Bedingungen in Bezug auf den NACE-Code nicht erfüllt, erhält er eine Empfangsbestätigung und eine Zusammenfassung für seinen Antrag sowie die Mitteilung, dass er für die Maßnahme nicht in Frage kommt.

Wenn ein Arbeitgeber nach den dem LSS vorliegenden Informationen nicht für die Maßnahme in Frage kommt, aber der Meinung ist, dass er die Bedingungen sehr wohl erfüllt, kann er dies dem LSS durch Ausfüllen eines elektronischen Online-Formulars mitteilen.

Arbeitgeber, die sich dafür entschieden haben, ihre Dokumente nur über ihre eBox (Opt-in) zu erhalten, werden diese Informationen nur elektronisch in ihrer eBox bekommen. Die anderen Arbeitgeber erhalten diese Informationen auch in Papierform.

Schritt 2: Berechnung der Höhe der Beitragsermäßigung betreffend das 2. und 4. Quartal 2020 und Zuteilung an die Rechnungen

Für alle Arbeitgeber, die vor dem 16. April 2021 einen Antrag gestellt und die Bestätigung erhalten haben, dass sie für die Maßnahme in Frage kommen, wird das LSS in der 2. Aprilhälfte die Höhe der Beitragsermäßigung für das 2. und 4. Quartal 2020 berechnen, wie in Punkt II erläutert.

Der Arbeitgeber wird per Brief über den ihm zustehenden Betrag informiert.

Arbeitgeber, die sich dafür entschieden haben, ihre Dokumente nur über ihre eBox (Opt-in) zu erhalten, werden diese Informationen nur elektronisch in ihrer eBox bekommen. Die anderen Arbeitgeber erhalten diese Informationen auch in Papierform.

Der Betrag wird in der 2. Aprilhälfte 2021 den Rechnungen des LSS zugewiesen und im 1. Quartal 2021 zunächst auf die bestehenden Schulden und dann möglicherweise auf die anderen Schulden des LSS aufgeteilt. Ein eventuell verbleibender Restbetrag kann auf Wunsch an den Arbeitgeber ausgezahlt werden.

Für Arbeitgeber, die ihren **Antrag nach dem 15. April 2021** eingereicht haben, wird die Berechnung der Ermäßigung für das 2. und 4. Quartal 2020 gleichzeitig mit der Berechnung in Schritt 3 durchgeführt.

Schritt 3: Berechnung der Höhe der Beitragsermäßigung für das 1. Quartal 2021 und Zuteilung an die Rechnungen.

Für alle Arbeitgeber, die vor dem 16. April 2021 einen Antrag gestellt und die Bestätigung erhalten haben, dass sie für die Maßnahme in Frage kommen, wird das LSS die Höhe der Beitragsermäßigung für das 1. Quartal 2021 berechnen, wie in Punkt II erläutert. Die Berechnung erfolgt Anfang Juli.

Für alle Arbeitgeber, die zwischen dem 16. April 2021 und dem 30. Juni 2021 einen Antrag gestellt und die Bestätigung erhalten haben, dass sie für die Maßnahme qualifiziert sind, wird das LSS die Höhe der Beitragsermäßigung für das 2. und 4. Quartal 2020 und das 1. Quartal 2021 berechnen, wie in Punkt II erläutert. Die Berechnung erfolgt Anfang Juli.

Der Arbeitgeber wird per Brief über den ihm zustehenden Betrag informiert.

Arbeitgeber, die sich dafür entschieden haben, ihre Dokumente nur über ihre eBox (Opt-in) zu erhalten, werden diese Informationen nur elektronisch in ihrer eBox bekommen. Die anderen Arbeitgeber erhalten diese Informationen auch in Papierform.

Der Betrag wird in der 2. Julihälfte 2021 den Rechnungen des LSS zugewiesen und im 2. Quartal 2021 zunächst auf die bestehenden Schulden und dann möglicherweise auf die anderen Schulden des LSS aufgeteilt. Ein eventuell verbleibender Restbetrag kann auf Wunsch an den Arbeitgeber ausgezahlt werden.

Schritt 4: Antrag auf Zielgruppenermäßigung in der DmfA des 2. Quartals 2021 bzw. 3. Quartals 2021

Alle Arbeitgeber, **die einen Antrag gestellt** und eine Berechtigungsbestätigung erhalten haben, können die Zielgruppenermäßigung in der DmfA des 2. bzw. 3. Quartals 2021 beantragen.

Diese Ermäßigung wird vorbehaltlich einer nachträglichen Prüfung durch das LSS gewährt.

Schritt 5: Prüfungen im Nachgang

Das LSS wird im Nachhinein prüfen, ob die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Maßnahme erfüllt wurden.

Falls die nachträgliche Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber die Zuteilungsbedingungen nicht eingehalten hat, werden die Ermäßigung für das 2. und 4. Quartal 2020 und das 1. Quartal 2021 in den Rechnungen des Arbeitgebers sowie die Ermäßigung für das 2. bzw. 3. Quartal 2021 in der DmfA gestrichen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung Ermäßigung im Rahmen der Corona-Krise im Reisesektor

Im zweiten und dritten Quartal 2021 wird die Zielgruppenermäßigung im Rahmen der Corona-Krise im Reisesektor angegeben in Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit den folgenden Angaben:

Zielgruppenermäßigung Reisesektor	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Für alle Arbeitnehmer*	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	2. + 3. Quartal 2021	3702	/	ja

* vorbehaltlich nachträglicher Kontrollen und anderer Zuteilungsbedingungen

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 3702 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Vorübergehende Zielgruppenermäßigung im Veranstaltungssektor – Corona-Maßnahme

Das Gesetz vom 02. April 2021 (B.S. vom 13. April 2021) sieht eine Beitragsermäßigung für Arbeitgeber vor, die im Veranstaltungssektor tätig sind. Ziel ist es, diesen Sektor zu unterstützen, der von den Einschränkungen zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus stark betroffen ist.

Diese Zielgruppenermäßigung kann im 2. und 3. Quartal 2021 gewährt werden.

Betroffene Arbeitgeber

Es betrifft Arbeitgeber aus dem Privatsektor, die hauptsächlich im Veranstaltungssektor tätig sind.

Im Einzelnen sind dies die Arbeitgeber,

- die unter die Paritätische Kommission für Unterhaltungsdarbietungen (PK 304) fallen, d.h. die der Arbeitgeberkategorie **562** oder **662** zugeordnet sind
- **oder** deren Haupttätigkeit im Veranstaltungssektor aus Folgendem besteht:
  - der Ausübung der darstellenden Künste, einschließlich der Ausübung der darstellenden Künste durch selbstständige Künstler (NACE-Code **90011**) und der Ausübung der darstellenden Künste durch künstlerische Ensembles (NACE-Code **90012**);
  - der Förderung und Organisation von Veranstaltungen der darstellenden Künste (NACE-Code **90021**);
  - der Konzeption und Errichtung von Bühnen (NACE-Code **90022**);
  - spezialisierten Bild-, Beleuchtungs- und Tontechniken (NACE-Code **90023**);
  - unterstützenden Aktivitäten für die darstellenden Künste (NACE-Code **90029**);
  - der Ausübung des künstlerischen Schaffens (NACE-Code **90031**);
  - unterstützenden Aktivitäten für das künstlerische Schaffen (NACE-Code **90032**);
  - dem Betrieb von Schauspielhäusern, Theatern, Konzertsälen, Varietés, Kabaretts und anderen Einrichtungen für Bühnenkunst (NACE-Code **90041**);
  - dem Betrieb von Tonstudios für Dritte (NACE-Code **90041**);
  - der Verwaltung und dem Betrieb von Kulturzentren (NACE-Code **90042**);
  - der Verwaltung und dem Betrieb von multifunktionalen Zentren und Veranstaltungshallen, hauptsächlich für die darstellenden Künste und das künstlerische Schaffen (NACE-Code **90042**);
  - der Organisation von Kongressen und Messen (NACE-Code **82300**);
  - der Organisation von Sportveranstaltungen. Bezüglich der Organisation von Sportveranstaltungen ist die Maßnahme auf Arbeitgeber mit dem NACE-Code **93199** beschränkt, die nachweisen können, dass ihre Haupttätigkeit in der Organisation von Sportveranstaltungen besteht.

Arbeitgeber, die nicht unter die PK 304 oder die oben genannten NACE-Codes fallen, aber ähnliche Tätigkeiten ausüben, können ebenfalls von der Maßnahme profitieren, **wenn sie nachweisen können, dass ihre Haupttätigkeit im Veranstaltungssektor angesiedelt ist**. Das LSS wird nachträglich Kontrollen durchführen.

Für die Zwecke der Maßnahme kann eine **„Veranstaltung“** als ein organisiertes Ereignis betrachtet werden, das zeitlich begrenzt ist und sich an ein Publikum richtet. Die Veranstaltung kann öffentlicher oder privater Natur sein. Sie kann groß oder klein sein und wiederkehrend oder einmalig sein. In jedem Fall ist eine Veranstaltung zeitlich begrenzt.

Zusätzliche Bedingungen

Um die Zielgruppenermäßigung in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeber die folgenden zusätzlichen Bedingungen erfüllen:

- die Arbeitnehmer/-innen, für die er die Zielgruppenermäßigung anwendet, im betreffenden Quartal ununterbrochen weiterbeschäftigen, es sei denn, dass der/die Arbeitnehmer/-in
  - selbst kündigt (also **nicht** im gegenseitigen Einvernehmen),
  - aus schwerwiegenden Gründen entlassen wird
  - oder einen Zeitkredit oder thematischen Urlaub nimmt;
- im Jahr 2021 **allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** eine konkrete und individuelle Schulung **für mindestens 5 volle Tage pro Vollzeitkraft anbieten.**
  - Dies betrifft sowohl die Arbeitnehmer/-innen, die von der Zielgruppenermäßigung profitieren, als auch die anderen Arbeitnehmer/-innen, unabhängig davon, ob sie als vorübergehend arbeitslos erklärt wurden oder nicht;
  - bei Teilzeitbeschäftigten hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Anteil der Schulungstage im Verhältnis zur vertraglichen Arbeitszeit zu reduzieren;
- im Jahr 2021 Folgendes zu unterlassen:
  - die Ausschüttung von Dividenden an die Aktionäre;
  - die Zahlung von Boni an die Mitglieder des Verwaltungsorgans und der Geschäftsführung des Unternehmens;
  - den Erwerb eigener Aktien;

- › die Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats oder, in Ermangelung eines solchen, der Gewerkschaftsvertretung oder, in Ermangelung eines solchen, der Arbeitnehmer über die Anwendung der Maßnahme im Unternehmen und die vom Arbeitgeber zu erfüllenden Bedingungen, insbesondere in Bezug auf die angebotenen Schulungen;
- › gewährleisten, dass die Summe der Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt (Leistungscode 77) und der Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit aufgrund von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen (Leistungscodes 71 und 76), die in der DmfA-Meldung für das Quartal, für das die Ermäßigung beantragt wird, enthalten sind, die Summe der Tage der Leistungscodes 71, 76 und 77 des 1. Quartals 2021 nicht überschreitet.

Das LSS wird die Einhaltung der Bedingungen im Nachhinein überprüfen.

Betrag der Ermäßigung

Es geht um die Zielgruppenermäßigung für das **2. und 3. Quartal 202**1, die dem Saldo der Basisarbeitgeberbeiträge in der DmfA der genannten Quartale für **maximal 5 Arbeitnehmer entspricht.**

Diese Zielgruppenermäßigung wird über die reguläre DmfA-Meldung des 2. und/oder 3. Quartals 2021 beantragt:

- › mit dem neuen Ermäßigungscode: **3703**;
- › Zielgruppenermäßigung ‚$\mathbf{G_7}$‘;
- › und vorbehaltlich der nachträglichen Prüfung durch das LSS (hinsichtlich des Umfangs und der Bedingungen) angenommen.

Wenn eine nachträgliche Prüfung ergibt, dass der Arbeitgeber nicht in den Anwendungsbereich der Maßnahme fällt und die Bewilligungsbedingungen nicht erfüllt, wird die Ermäßigung in der DmfA-Meldung gestrichen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung Ermäßigung im Rahmen der Corona-Krise im Veranstaltungssektor

Im zweiten und dritten Quartal 2021 wird die Zielgruppenermäßigung im Rahmen der Corona-Krise im Veranstaltungssektor angegeben in Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit den folgenden Angaben:

Zielgruppenermäßigung im Veranstaltungssektor	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Für maximal 5 Arbeitnehmer*	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	2. Quartal 2021 und/oder 3. Quartal 2021	3703	/	ja

* vorbehaltlich nachträglicher Kontrollen des Anwendungsbereichs und anderer Zuteilungsbedingungen

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Vorübergehende Zielgruppenermäßigung im Hotelsektor – Corona-Maßnahme

Das Gesetz vom 02. April 2021 (B. S. vom 13. April 2021) sieht eine Zielgruppenermäßigung für bestimmte Kategorien von Arbeitgebern aus dem Hotelsektor vor, die mit einer niedrigeren Belegungsrate konfrontiert sind. Ziel ist es, diesen Sektor zu unterstützen, der von den Einschränkungen zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus stark betroffen ist.

Diese Zielgruppenermäßigung zielt auf das 2. Quartal 2021 ab und wird für maximal 5 Arbeitnehmer **pro Niederlassungseinheit** gewährt. Aufgrund der anhaltenden wirtschaftlichen Probleme wird die Maßnahme für das 3. Quartal 2021 verlängert.

Betroffene Arbeitgeber

Diese Maßnahme gilt für Arbeitgeber

- › aus dem privaten Sektor
- › die unter die paritätische Kommission für das Hotelgewerbe (PK 302) fallen und deren Haupttätigkeit der Betrieb eines Hotels oder die Bereitstellung von Unterkünften ist oder die eine Einrichtung haben, die diese Tätigkeit ausübt, und
- › die im 2. Quartal 2021 einen effektiven Umsatzrückgang von mindestens 60 % gegenüber dem gleichen Quartal vor 2 Jahren, d. h. dem 2. Quartal 2019, erlitten haben, um die Ermäßigung für das 2. Quartal 2021 beanspruchen zu können
- › und die im 3. Quartal 2021 einen effektiven Umsatzrückgang von mindestens 60 % gegenüber dem gleichen Quartal vor zwei Jahren, d. h. dem 3. Quartal 2019, erlitten haben, um die Ermäßigung für das 3. Quartal 2021 in Anspruch nehmen zu können.

Konkret betrifft dies die Arbeitgeber,

- › die unter die Paritätischen Kommission für das Hotelgewerbe (PK 302) fallen, d. h. die der LSS–Arbeitgeberkategorie **017** oder **317** zugeordnet sind
- › **und** deren Haupttätigkeit unter einen der folgenden NACE-Codes fällt:
  - › 55.100: Hotels, Gasthöfe und Pensionen
  - › 55.201: Jugendherbergen und -unterkünfte
  - › 55.202: Ferienzentren und Feriendörfer
  - › 55.203: Ferienunterkünfte und -wohnungen
  - › 55.204: Fremdenzimmer
  - › 55.209: Ferienunterkünfte für Kurzaufenthalte a.n.g.
  - › 55.300: Campingplätze
  - › 55.900: Sonstige Beherbergungsstätten
- › **und** die im **2. Quartal 2021** einen effektiven Umsatzrückgang von mindestens 60 % gegenüber dem **2. Quartal 2019**, erlitten haben, für die Arbeitgeber, die eine periodische Mehrwertsteuererklärung einreichen,
  - › **oder** die im **2. Quartal 2021** einen effektiven Rückgang der beim LSS gemeldeten Lohnsumme von mindestens 60 % gegenüber dem **2. Quartal 2019**, erlitten haben, für die Arbeitgeber, die keine periodische Mehrwertsteuererklärung vornehmen, **um die Ermäßigung für das 2. Quartal 2021 in Anspruch nehmen zu können**
- › **und** die im **3. Quartal 2021** einen effektiven Umsatzrückgang von mindestens 60 % gegenüber dem **3. Quartal 2019**, erlitten haben, für die Arbeitgeber, die eine periodische Mehrwertsteuererklärung einreichen,
  - › **oder** die im **3. Quartal 2021** einen effektiven Rückgang der beim LSS gemeldeten Lohnsumme von mindestens 60 % gegenüber dem **3. Quartal 2019**, erlitten haben, für die Arbeitgeber, die keine periodische Mehrwertsteuererklärung vornehmen**, um die Entschädigung für das 3. Quartal 2021** in Anspruch nehmen zu können.

Was die **Niederlassungseinheiten** anbelangt, so müssen sie ein Hotel betreiben oder Beherbergungsleistungen im Sinne der oben genannten NACE-Codes erbringen.

Die Arbeitgeber können in 3 Kategorien aufgenommen werden:

Kategorie 1: Mehrwertsteuerpflichtige Arbeitgeber, die eine periodische Mehrwertsteuererklärung einreichen

Diese Arbeitgeber können die Maßnahme für das 2. Quartal 2021 in Anspruch nehmen, wenn sie im 2. Quartal 2021 einen effektiven Umsatzrückgang von mindestens 60 % gegenüber dem Umsatz aus denselben Verrichtungen erlitten haben, die in der periodischen Mehrwertsteuererklärung für das 2. Quartal 2019 aufzuführen waren, und dieser Rückgang aus den in Feld 2 der periodischen Mehrwertsteuererklärung gemäß Artikel 53 § 1 erster Absatz Nummer 2 des Mehrwertsteuergesetzbuches aufzuführenden Verrichtungen resultiert.

Diese Arbeitgeber können die Maßnahme für das 3. Quartal 2021 in Anspruch nehmen, wenn sie im 3.

Quartal 2021 einen effektiven Umsatzrückgang von mindestens 60 % gegenüber dem Umsatz aus denselben Verrichtungen erlitten haben, die in der periodischen Mehrwertsteuererklärung für das 3. Quartal 2019 aufzuführen waren, und dieser Rückgang aus den in Feld 2 der periodischen Mehrwertsteuererklärung gemäß Artikel 53 § 1 erster Absatz Nummer 2 des Mehrwertsteuergesetzbuches aufzuführenden Verrichtungen resultiert.

Kategorie 2: Mehrwertsteuerpflichtige Arbeitgeber, die keine periodische Mehrwertsteuererklärung einreichen

Dies betrifft

- kleine Unternehmen, die sich für die Befreiungsregelung entschieden haben, wenn ihr Jahresumsatz 25.000 EUR nicht übersteigt
- Unternehmen, die unter die Sonderregelung fallen
- Unternehmen, die Teil einer Umsatzsteuereinheit sind, die die Umsatzsteuererklärungen für die gesamte Einheit ausführt.

Diese Arbeitgeber können die Maßnahme für das 2. Quartal 2021 in Anspruch nehmen, wenn sie im 2. Quartal 2021 einen effektiven Rückgang der beim LSS gemeldeten Lohnsumme von mindestens 60 % gegenüber dem 2. Quartal 2019, erlitten haben.

Diese Arbeitgeber können die Maßnahme für das 3. Quartal 2021 in Anspruch nehmen, wenn sie im 3. Quartal 2021 einen effektiven Rückgang der beim LSS gemeldeten Lohnsumme von mindestens 60 % gegenüber dem 3. Quartal 2019, erlitten haben.

Kategorie 3: Nicht mehrwertsteuerpflichtige Arbeitgeber

Diese Arbeitgeber können die Maßnahme für das 2. Quartal 2021 in Anspruch nehmen, wenn sie im 2. Quartal 2021 einen effektiven Rückgang der beim LSS gemeldeten Lohnsumme von mindestens 60 % gegenüber dem 2. Quartal 2019, erlitten haben.

Diese Arbeitgeber können die Maßnahme für das 3. Quartal 2021 in Anspruch nehmen, wenn sie im 3. Quartal 2021 einen effektiven Rückgang der beim LSS gemeldeten Lohnsumme von mindestens 60 % gegenüber dem 3. Quartal 2019, erlitten haben.

Das LSS wird die Einhaltung dieser Bedingung nachträglich prüfen.

Zusätzliche Bedingungen

Um die Zielgruppenermäßigung in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeber die folgenden zusätzlichen Bedingungen erfüllen:

- die Arbeitnehmer/-innen, für die er die Zielgruppenermäßigung anwendet, im betreffenden Quartal ununterbrochen weiterbeschäftigen, es sei denn, der/die Arbeitnehmer/-in hat selbst gekündigt (also **nicht** im gegenseitigen Einvernehmen), wurde aus schwerwiegenden Gründen entlassen oder hat einen Zeitkredit oder thematischen Urlaub genommen;
- im Jahr 2021 allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine konkrete und individuelle **Schulung für mindestens 5 volle Tage pro Vollzeitkraft anbieten**. Dies betrifft sowohl die Arbeitnehmer/-innen, die von der Zielgruppenermäßigung profitieren, als auch die anderen Arbeitnehmer/-innen, unabhängig davon, ob sie als vorübergehend arbeitslos erklärt wurden oder nicht; bei Teilzeitbeschäftigten hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Anteil der Schulungstage im Verhältnis zur vertraglichen Arbeitszeit zu reduzieren;
- im Jahr 2021 Folgendes zu unterlassen:
  - die Ausschüttung von Dividenden an die Aktionäre;
  - die Zahlung von Boni an die Mitglieder des Verwaltungsorgans und der Geschäftsführung des Unternehmens;
  - den Erwerb eigener Aktien;
- die Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats oder, in Ermangelung eines solchen, der Gewerkschaftsvertretung oder, in Ermangelung eines solchen, der Arbeitnehmer über die Anwendung der Maßnahme im Unternehmen und die vom Arbeitgeber zu erfüllenden Bedingungen, insbesondere in Bezug auf die angebotenen Schulungen.

Das LSS wird die Einhaltung der Bedingungen nachträglich überprüfen.

Betrag der Ermäßigung

Es geht um die Zielgruppenermäßigung für das **2. Quartal 2021** und für das **3. Quartal 2021,** die dem

Saldo der Basisarbeitgeberbeiträge in der DmfA der genannten Quartale für maximal **5 Arbeitnehmer pro Niederlassungseinheit** entspricht. Diese Arbeitnehmer müssen der Paritätischen Kommission für das Hotelgewerbe angehören.

Diese Zielgruppenermäßigung wird über die reguläre DmfA-Meldung des 2. Quartals 2021 und des 3. Quartals 2021 beantragt:

- › mit dem neuen Ermäßigungscode: **3704**;
- › mit der Zielgruppenermäßigung „**G_7**“;
- › unter den „normalen“ Bedingungen einer Zielgruppenermäßigung **G_7**;
- › und vorbehaltlich der nachträglichen Prüfung durch das LSS (hinsichtlich des Umfangs und der Bedingungen) angenommen.

Wenn eine nachträgliche Prüfung ergibt, dass der Arbeitgeber nicht in den Anwendungsbereich der Maßnahme fällt und die Bewilligungsbedingungen nicht erfüllt, wird die Ermäßigung in der DmfA-Meldung gestrichen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung Ermäßigung im Rahmen der Corona-Krise im Hotelsektor

Im zweiten und dritten Quartal 2021 wird die Zielgruppenermäßigung im Rahmen der Corona-Krise im Hotelsektor angegeben in Block „Ermäßigung Beschäftigung“ mit den folgenden Angaben:

Zielgruppenermäßigung im Hotelsektor	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Für höchstens 5 Arbeitnehmer, die der paritätische Kommission für das Hotelgewerbe angehören, pro Niederlassungseinheit, die ein Hotel betreibt oder eine Unterkunft verschafft *	G7 (Saldo der Grundbeiträge)	2. und 3. Quartal 2021	3704	/	ja

* vorbehaltlich nachträglicher Kontrollen des Anwendungsbereichs und anderer Zuteilungsbedingungen

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Zielgruppenermäßigung – Wiederherstellung der Beschäftigung – Corona-Maßnahme

Die Regierung hat beschlossen, den Arbeitgebern eine Zielgruppenermäßigung zu gewähren, um die Beschäftigung in Sektoren wiederherzustellen, die einige Zeit geschlossen waren oder in denen die Aktivität aufgrund der Corona-Krise anderweitig zurückgegangen ist, aber auch in Sektoren, die Arbeitsplätze schaffen. Diese Zielgruppenermäßigung bezieht sich auf das 3. Quartal 2021.

Betroffene Arbeitgeber

Diese Maßnahme gilt für Arbeitgeber, die in den Geltungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über kollektive Arbeitsabkommen und paritätische Kommissionen fallen. Konkret handelt es sich dabei hauptsächlich um Arbeitgeber des privaten Sektors.

Bedingungen für die Inanspruchnahme der Beitragsermäßigung

Um die Zielgruppenermäßigung in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeber **im 3. Quartal 2021 eine Erhöhung des Arbeitsvolumens im Vergleich zum Arbeitsvolumen im 1. Quartal 2021** aufweisen, berechnet auf der Grundlage der „Summe µ(glob)“ (Summe aller µ(glob) sämtlicher Arbeitnehmer):

- › bei Arbeitgebern, die im Durchschnitt weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen

(Wichtigkeitscodes 1, 2, 3 und 4), sollte diese Zunahme mindestens 25 % betragen;
- › bei Arbeitgebern mit durchschnittlich 50 bis 499 Arbeitnehmern (Wichtigkeitscodes 5, 6 und 7) muss diese Erhöhung mindestens 20 % betragen, wobei die Erhöhung der „Summe µ(glob)“ mindestens 12,5 betragen muss;
- › bei Arbeitgebern, die durchschnittlich 500 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen (Wichtigkeitscodes 8 und 9), muss dieser Anstieg mindestens 10 % betragen, wobei der Mindestanstieg von „Summe µ(glob)“ gleich 100 sein muss.

Beispiel:

- › BC = 5
- › Summe µ(glob) 2021/1 = 40
- › 20 % = 8
- › minimale Zunahme Summe µ(glob) muss = 12,5
- › Summe µ(glob) 2021/3 muss mindestens = 52,5 sein

Die Berechnung erfolgt auf der Ebene des Arbeitgebers.

Die nach dem 1. Quartal 2021 neu gemeldeten Arbeitgeber und die Arbeitgeber, für die vor dem 1. Quartal 2021 kein µ(glob) berechnet werden konnte (z. B. keine DmfA oder nur Arbeitnehmer mit vorübergehender Corona-Arbeitslosigkeit), werden ebenfalls in den Anwendungsbereich der Maßnahme einbezogen. Wenn für das 1. Quartal 2021 kein µ(glob) berechnet werden konnte, wird dieses µ(glob) für die Berechnungen und die Regel zur Erhöhung des Arbeitsvolumens, wie vorstehend erläutert, auf jeden Fall gleich „0“ gesetzt.

Für diese Bedingung wird das LSS nachträgliche Kontrollen durchführen, basierend auf den DmfA des 1. und 3. Quartals 2021.

Definition des µ(glob)

Für die Berechnung dieser Erhöhung werden alle vom Arbeitgeber bezahlten Tage berücksichtigt, sowie die Feiertage für Arbeiter, die unbezahlten Tage der Ausgleichsruhe im Rahmen der Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung mit erhöhtem Stundenlohn und die Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit aufgrund von schlechtem Wetter. In der Praxis handelt es sich um das µ, das im Zusammenhang mit den anderen Ermäßigungen (strukturelle und Zielgruppen) verwendet wird. Das bedeutet, dass die Erhöhung durch neue, zusätzliche Einstellungen erreicht werden kann, aber auch z. B. dadurch, dass Mitarbeiter, die vorübergehend arbeitslos waren, wieder bei ihrem Arbeitgeber arbeiten dürfen.

Wichtigkeitscode

Um die durchschnittliche Anzahl der von einem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer zu ermitteln, stützt sich das LSS auf die im Repertorium des 3. Quartals 2021 aufgeführten Wichtigkeitscodes.

Zur Erinnerung: Der Wichtigkeitscode wird jährlich zu Beginn des Jahres auf der Grundlage der durchschnittlichen Anzahl der Beschäftigten im Bezugszeitraum (4. Quartal des Jahres vor dem Vorjahr (n-2) und 1., 2. und 3. Quartal des Vorjahres (n-1)) berechnet. Der für die Maßnahme verwendete Wichtigkeitscode ist der des Jahres 2021. Dieser Code ergibt sich aus der Berechnung der durchschnittlichen Anzahl der vom Arbeitgeber im 4. Quartal 2019 und in den ersten 3 Quartalen 2020 beschäftigten Mitarbeiter.

Zusätzliche Bedingungen

Um die Beitragsermäßigung in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeber die folgenden zusätzlichen Bedingungen erfüllen:

- › die Mitarbeiter, für die er die Zielgruppenermäßigung anwendet, während des relevanten Quartals (3. Quartal 2021) kontinuierlich weiterbeschäftigen, es sei denn, der Mitarbeiter kündigt oder wird aus dringenden Gründen entlassen;
- › im Jahr 2021 Folgendes zu unterlassen:
  - › die Ausschüttung von Dividenden an die Aktionäre;
  - › die Zahlung von Boni an die Mitglieder des Verwaltungsorgans und der Geschäftsführung des Unternehmens;

    - den Erwerb eigener Aktien;
- keine Massenentlassungen im 2. und 3. Quartal 2021 angekündigt haben oder ankündigen;
- ein Arbeitgeber, dem die Verwendung eines registrierten Kassensystems auferlegt wird, muss dieser Verpflichtung nachkommen;
- die durch das Gesetz vom 5. März 2017 über machbare und modulierbare Arbeit vorgeschriebenen Ausbildungsziele im Jahr 2021 zu erfüllen.

Das LSS wird die Einhaltung dieser Bedingungen im Nachhinein überprüfen.

Betrag der Ermäßigung

Es geht um eine Zielgruppenermäßigung für das **3. Quartal 2021für maximal 5 Arbeitnehmer pro Niederlassungseinheit**.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber, der zwei Niederlassungseinheiten hat, kann die Zielgruppenermäßigung für 10 Arbeitnehmer anwenden, nämlich 5 Arbeitnehmer in jeder Niederlassung. Wenn die Anzahl der Arbeitnehmer in einer der Niederlassungseinheiten weniger als 5 beträgt, ist die Anzahl der Zielgruppenermäßigungen, die der Arbeitgeber für diese Niederlassung beantragen kann, auf diese Anzahl begrenzt.

Die Höhe der Zielgruppenermäßigung ist unterschiedlich für Arbeitgeber, deren Geschäftstätigkeit während der Pandemie stark betroffen war, und Arbeitgeber, die nicht oder weniger stark betroffen waren:

- für **schwer betroffene Arbeitgeber** beträgt die Höhe der Ermäßigung **2.400,00 EUR** (**G_{17}**) für maximal 5 Arbeitnehmer pro Niederlassungseinheit;
- für die **anderen Arbeitgeber** beträgt die Höhe der Ermäßigung **1.000,00** EUR (**G_1**) für maximal 5 Arbeitnehmer pro Niederlassungseinheit.

Definition des Begriffs „schwer betroffener Arbeitgeber“ für die Zwecke der Maßnahme

Ein Arbeitgeber gilt als „schwer betroffen“, wenn

- das Arbeitsvolumen im 1. Quartal 2021 um 50 % niedriger ist als im 1. Quartal 2020 **oder**
- das Arbeitsvolumen im 4. Quartal 2020 um 50 % niedriger ist als im 4. Quartal 2019.

Dieser Vergleich erfolgt auf der Ebene des Arbeitgebers und wird auf der Basis der „Summe µ (glob)“ berechnet. Das LSS führt diese Berechnung auf der Grundlage einer „Momentaufnahme“ der DmfA am 1. Juli 2021 durch.

Arbeitgeber, die ihre Tätigkeit erst im 2. Quartal 2020 aufgenommen haben, gelten nicht als „schwer betroffen“ und können daher die Ermäßigung **G_1** (1.000,00 EUR) nur für maximal 5 Arbeitnehmer pro Niederlassungseinheit in Anspruch nehmen.

Spezifikation für die Berechnungen auf Basis des Arbeitsvolumens

Weder der Anstieg des Arbeitsvolumens zwischen dem 1. und 3. Quartal 2021 noch der Rückgang, der dazu führt, dass ein Arbeitgeber als „schwer betroffen“ gilt, darf das Ergebnis einer rechtlichen Umstrukturierung sein, wie z. B. einer Fusion, einer Aufspaltung oder der Übertragung eines Unternehmensbereichs.

Diese Berechnungen werden immer auf der Ebene des Arbeitgebers durchgeführt.

Diese Ermäßigung unterliegt den allgemeinen Regeln für Zielgruppenermäßigungen. Der Antrag auf diese Ermäßigung muss bei der DmfA gestellt werden.

Praktisch in der DmfA des 3. Quartals 2021:

- Neue Ermäßigungscodes:
    - 3705: Zielgruppenermäßigung **G_1** (1.000,00 EUR)

- › 3706: Zielgruppenermäßigung **G_{17}** (2.400,00 EUR)
- › es gelten die üblichen Bedingungen für Zielgruppenermäßigungen;
- › die Ermäßigung wird vorbehaltlich nachträglicher Prüfungen (Bedingungen) gewährt.

Wenn die nachträglichen Kontrollen ergeben, dass der Arbeitgeber die Bewilligungsbedingungen nicht einhält, wird das LSS die Zielgruppenermäßigung in der DmfA-Meldung streichen.

Zusätzliche Informationen DmfA - Meldung Ermäßigung im Rahmen der Wirtschaftsbelebung

Im dritten Quartal 2021 wird die Zielgruppenermäßigung im Rahmen der Wirtschaftsbelebung im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung*	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode	Berechnungsgrundlage	Betrag der Ermäßigung
Schwer getroffene Arbeitgeber	G17 (2.400 €)	2021/3	3706	/	ja
Andere Arbeitgeber	G1 (1.000 €)	2021/3	3705	/	ja

* für maximal 5 Arbeitnehmer je Niederlassungseinheit

Zielgruppenermäßigung für entlohnte Sportler

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um **entlohnte Sportler** und **professionelle Radrennfahrer**. Das Gesetz definiert

- › Entlohnter Sportler: „Die Person, die sich in Anwendung des Gesetzes vom 24. Februar 1978 über entlohnte Sportler oder des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge verpflichtet, unter der Verantwortung einer anderen Person gegen Entgelt einen Sportwettbewerb oder eine Sportveranstaltung vorzubereiten oder daran teilzunehmen“.
- › Professioneller Radrennfahrer: „Inhaber einer vom Königlichen Belgischen Radsportverband ausgestellten Lizenz als „Elite-Radrennfahrer mit Vertrag““.

Ab dem 1. Januar 2022 werden die Arbeitgeberbeiträge auf der Grundlage der Reallöhne berechnet, allerdings mit einer Zielgruppenermäßigung, um die zusätzlichen Kosten für Sportvereine und -verbände einzudämmen.

Die Ermäßigung gilt nicht für die Arbeitgeberbeiträge von Trainern und Schiedsrichtern, die dem Gesetz vom 24. Februar 1978 unterliegen, oder in Ausführung eines Arbeitsvertrags. Sie wurden auch nicht vor dem 1. Januar 2022 auf der Grundlage eines Pauschalbetrags berechnet. Die Beiträge werden wie bisher auf der Grundlage ihrer Reallöhne berechnet.

Betroffene Arbeitgeber

Es handelt sich um:

- › Arbeitgeber, die der nationalen Paritätischen Kommission für Sport (PK 223) angehören,
- › die Sportverbände, Sportzentren und Sportvereine
- › und juristische Personen des öffentlichen Rechts, deren Ziel die Förderung des Sports und der Leibeserziehung ist, soweit sie entlohnte Sportler oder professionelle Radrennfahrer beschäftigen.

Betrag der Ermäßigung

Eine Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags **G_{19}** in Höhe von 65 % des Saldos der fälligen Arbeitgeberbeiträge, der nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung

übrigbleibt.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen für Berufssportler

Ab 1/2022 wird die spezifische Ermäßigung für Berufssportler im Block 90109 „Ermäßigung Beschäftigung“ mit folgenden Angaben eingetragen:

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Zielgruppe Berufssportler	G19 (65 % des Restbetrags der Grundbeiträge der Arbeitgeber ggf. nach Anwendung des „Maribel Sozial“ und der strukturellen Ermäßigung)	Vollständige Dauer der Beschäftigung	4110	/	Ja

Bei der Meldung per Webanwendung wird die Ermäßigung 4110 gemäß Eingabe automatisch berechnet.

Die Zielgruppenermäßigung für Berufssportler kann mit dem „Maribel Sozial“ kombiniert werden.

Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge

Arbeitsbonus

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

Betroffene Arbeitnehmer

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden. Die Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags ist unabhängig von eventuellen Ermäßigungen des Arbeitgeberbeitrags.

Für den **privaten Sektor** kommen deshalb u. a. nicht in Betracht:

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

Ebenfalls in Betracht kommen Sportler, bei denen die Berechnungsgrundlage für Sozialversicherungsbeiträge beschränkt ist auf die Pauschale für entlohnte Sportler.

Die meisten statutarischen Personalmitglieder des **öffentlichen Sektors** kommen ebenfalls nicht für die Ermäßigung in Betracht. Vertragliche Arbeitnehmer dagegen kommen in Betracht (also auch subventionierte Vertragsarbeitnehmer, Artikel 60, § 7 des organischen ÖSZH-Gesetzes, …).

Praktische Anwendung der Ermäßigung

Die Ermäßigung besteht aus einer Pauschale, die sich progressiv verringert, je nachdem, wie sich der

Lohn erhöht. Der Arbeitgeber **zieht den Betrag von den normalen Arbeitnehmerbeiträgen (13,07 % des Bruttolohns) bei der Lohnzahlung ab**. Der Arbeitsbonus gleicht den vollständigen Arbeitnehmerbeitrag für einen Referenzlohn bis ca. 1.500,00 EUR brutto im Monat aus.

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

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

Berechnung der Ermäßigung

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

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

1. - Bestimmung des Referenzmonatslohns (S)

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

- › Entschädigungen wegen unrechtmäßiger Beendigung der Arbeitsverträge (Lohncode 3 DmfA / Lohncode 130 DmfAPPL) und die dadurch gedeckten Tage;
- › Flexi-Lohn (Lohncode 22 und 23) und Überstunden Horeca (Lohncode 13 DmfA) und dadurch gedeckte Tage/Stunden;
- › Entschädigungen für Stunden, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes sind (Lohncode 6 DmfA);
- › die Jahresendprämien (13. Monatsgehalt, Attraktivitätsprämie Krankenhäuser, …) bis zum Betrag des Referenzmonatslohns (S), der in Betracht gezogen wird, um die Ermäßigung für den Monat zu berechnen, in dem die Jahresendprämie normalerweise ausgezahlt wird
- › das einfache Abgangsurlaubsgeld (in der Urlaubsregelung im Privatsektor), das der Arbeitgeber seinem (ehemaligen) Arbeitnehmer zahlt.

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

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

a) Definitionen und Formeln

Vollzeitarbeitnehmer

mit **vollen** Leistungen:

S = W

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

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

mit **unvollständigen** Leistungen:

S = (W/J) x D

Mit einem Vollzeitarbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen ist ein Arbeitnehmer gemeint, für den J < D ist.

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

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

S= (W / H) x U

Wobei:

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

Diese Berechnung gilt für:

- › Arbeitnehmer, die nur Teilzeitleistungen erbringen;
- › Arbeitnehmer, die im Laufe des Monats beim Arbeitgeber voll- und teilzeitbeschäftigt sind;
- › Vollzeitarbeitnehmer, die mit Stunden anzugeben sind. Es handelt sich um Arbeitnehmer:
  - › angegeben in der DmfAPPL,
  - › im Horeca-Sektor,
  - › mit teilweiser Wiederaufnahme der Arbeit nach Krankheit oder (Arbeits-)Unfall,
  - › mit ggf. teilweiser (reglementierter) Unterbrechung der Beschäftigung,
  - › mit Halbzeitfrühpension,
  - › Arbeitnehmer bei Arbeitsvermittlungen (Aushilfskräfte, vorübergehende Arbeit, Heimarbeit),
  - › Arbeitnehmer mit begrenzten Leistungen (mit einem Vertrag von kurzer Dauer und für eine Beschäftigung, die pro Tag nicht die normale Dauer eines Werktags erreicht),
  - › Saisonarbeiter und
  - › Arbeitnehmer, die mit Dienstschecks bezahlt werden.

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

Völlig unberücksichtigt bei der Berechnung bleiben die Leistungen von Flexijobs und die Überstunden Horeca.

b) Hinweise

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

2. - Berechnung des Grundbetrags der Ermäßigung (R)

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

Lohnraten und Ermäßigungsbeträge, die **ab 1. Januar 2022** gelten.

Angestellte (*)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
≤ **1.742,14** > **1.742,14** und ≤ **2.717,30** > **2.717,30**	**213,96** **213,96** - (**0,2194** x (S - **1.742,14**)) **0,00**

Arbeiter (**)

S (Referenzmonatslohn zu 100 % in EUR)	R (Grundbetrag in EUR)
≤ **1.742,14** > **1.742,14** und ≤ **2.717,30** > **2.717,30**	**231,08** **231,08** - (**0,2370** x (S - **1.742,14**)) **0,00**

(*) Mit „Angestellte“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 100 % anzugeben sind, d. h. z. B. auch Arbeiter im öffentlichen Sektor.
(**) Mit „Arbeiter“ sind gemeint: die Arbeitnehmer, die zu 108 % anzugeben sind, d. h. z. B. auch Künstler.

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

3. - Bestimmung des Ermäßigungsbetrags (P)

Vollzeitarbeitnehmer

mit **vollen** Leistungen:

P = R

mit **unvollständigen** Leistungen:

P= (J/D) x R

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

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

P= (H/U) x R

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

Je Arbeitnehmer darf die Ermäßigung insgesamt nicht mehr betragen als pro Kalenderjahr ab .

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

Beispiele

Nachstehende Beispiele basieren auf Zahlen, die seit dem 01.06.2001 2001 gelten.

Beispiel 1:
Für einen bestimmten Monat erhält ein **Angestellter** ein Bruttogehalt von **1.050,00 EUR**. Dieser Monat zählt normalerweise 22 Arbeitstage. Er wird mit 19 Tagen mit garantiertem Monatsgehalt (Code 1) und

drei nicht durch den Arbeitgeber bezahlten Krankheitstagen (Code 50) angegeben.
Der Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.215,72 EUR**, nämlich 55,26 EUR (= 1.050,00/19 gerundet auf zwei Dezimalstellen), multipliziert mit 22.
Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **56,41 EUR**, nämlich 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).
Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **48,51 EUR**, nämlich 0,86 EUR (=19/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 56,41. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 137,24 EUR (= 13,07 % von 1.050), sondern 88,73 EUR (= 137,24 – 48,51) einbehält.

Beispiel 2:
Für einen bestimmten Monat erhält ein **Arbeiter** einen Bruttolohn von **745,00 EUR** (zu 100 %). In diesem Monat, der normalerweise 22 Arbeitstage zählt, hat er 15 Tage normaler effektiver Arbeit (Code 1) und 7 gesetzliche Urlaubstage (Code 2).
Der Referenzmonatslohn (S) beträgt **1.092,74 EUR**, nämlich 49,67 (=745,00/15) multipliziert mit 22.
Der Grundbetrag der Ermäßigung (R) beträgt **88,35 EUR** (sein Referenzlohn unterschreitet 1.147,70 EUR).
Der Ermäßigungsbetrag (P) entspricht **60,08 EUR**, nämlich 0,68 EUR (= 15/22 gerundet auf zwei Dezimalstellen) x 88,35. Das heißt, dass der Arbeitgeber bei der Lohnauszahlung keinen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 105,16 EUR, nämlich 13,07 % von 804,60 (= 745 + 8 %) einbehält, sondern 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

Zu erledigende Formalitäten

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

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge Arbeitsbonus

Die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Arbeitsbonus wird im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Arbeitsbonus	siehe oben	Vollständige Dauer der Beschäftigung	0001	/	Ja

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Verkürzungen ist verfügbar in der TechLib (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count*).

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge – Umstrukturierung

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

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

, als:

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

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

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

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

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

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

BETROFFENE ARBEITNEHMER

Dies betrifft Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die einen Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 % schulden (siehe ‚Arbeitsbonus').

Nur die neuen Arbeitnehmer kommen in Betracht, die eine gültige „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen" vorlegen können. Eine erneute Einstellung bei dem in der Umstrukturierung befindlichen Unternehmen oder einem, das zur gleichen technischen Betriebseinheit gehört, kommt für diese Ermäßigung nicht in Betracht.

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

- › sie für eine Beschäftigung bei einem anderen Benutzer wieder eingestellt werden, der nicht das Unternehmen in Umstrukturierung selbst ist bzw. ein Unternehmen, das zur gleichen technischen Betriebseinheit wie das Unternehmen in Umstrukturierung gehört,
- › sie eine gültige Umstrukturierungskarte haben.

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Arbeitnehmerbeitragsermäßigung, wenn sein Referenzmonatslohn folgende Lohngrenzen nicht überschreitet (Grenzbeträge ab **01. Januar 2022**):

- › falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 30 Jahre ist: 3.196,00 EUR;
- › falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens 30 Jahre alt ist: 4.686,93 EUR.

Betrag der Ermäßigung

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

Der Arbeitnehmerbeitrag „Umstrukturierung" kann zusätzlich zum Arbeitsbonus gewährt werden, ist aber nicht mit dem Sportbonus kumulierbar.

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

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

Vollzeitarbeitnehmer

mit **vollständigen** Leistungen: **P = 133,33 EUR**

mit **unvollständigen** Leistungen**: P= (J/D) x 133,33 EUR**

Teilzeitarbeitnehmer und mit Teilzeitarbeitern gleichgestellte Arbeitnehmer

P= (H/U) x 133,33 EUR

Es gelten dieselben Abkürzungen, Definitionen und Modalitäten wie beim Arbeitsbonus.

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

Zu erledigende Formalitäten

Das LfA überreicht Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden und sich beim Beschäftigungsbüro anmelden, eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die Gültigkeitsdauer der „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ beginnt am Datum der Bekanntgabe der kollektiven Entlassung und endet 12 Monate gerechnet von Datum zu Datum nach dem Datum der Meldung bei der Beschäftigungszelle.

Arbeitnehmern, die ab 01.07.2011 infolge von Konkurs, Liquidation oder Betriebseinstellung entlassen wurden und ihren Antrag oder das Formular C4 beim LfA einreichen, überreicht das LfA spontan auch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“. Die „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ gilt ab dem Datum der Kündigung des Arbeitsvertrags für eine Dauer von 6 Monaten (gerechnet von Datum zu Datum).

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

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge Umstrukturierung

Die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Umstrukturierung wird im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Umstrukturierung	133,33 € / Monat	maximal 3 Quartale	601	/	ja

Der Arbeitnehmerbeitrag „Umstrukturierung“ kann zusätzlich zum Arbeitsbonus gewährt werden.

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Verkürzungen ist verfügbar in der TechLib (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count*).

Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge - Sportbonus

Ab dem 1. Januar 2022 ist ein System zur Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge in Kraft, das darauf abzielt, die persönlichen Beiträge für entlohnte Sportler und professionelle Radrennfahrer zu senken. Zuvor waren nur persönliche Beiträge bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von 2.474,22 EUR fällig. Diese Maßnahme ist, zusammen mit der **Zielgruppenreduzierung für entlohnte Sportler**, Teil der Umstellung der Beitragsberechnung auf einen begrenzten Lohn zu einer Beitragsberechnung auf einen realen Lohn.

Das Programmgesetz vom 27. Dezember 2021 sieht eine Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen über den Arbeitsbonus sowie die Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen von Sportlern im Verhältnis zum vollen Lohn vor.

Betroffene Arbeitnehmer

Es handelt sich um **entlohnte Sportler** und **professionelle Radrennfahrer**. Das Gesetz definiert

- Entlohnter Sportler: „Die Person, die sich in Anwendung des Gesetzes vom 24. Februar 1978 über entlohnte Sportler oder des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge verpflichtet, unter der Verantwortung einer anderen Person gegen Entgelt einen Sportwettbewerb oder eine Sportveranstaltung vorzubereiten oder daran teilzunehmen“.
- Professioneller Radrennfahrer: „Inhaber einer vom Königlichen Belgischen Radsportverband ausgestellten Lizenz als „Elite-Radrennfahrer mit Vertrag““.

Ab dem 1. Januar 2022 werden die Arbeitnehmerbeiträge auf der Grundlage der Reallöhne berechnet, allerdings mit einem Sportbonus in Form einer Ermäßigung der persönlichen Beiträge.

Es handelt sich um die Arbeitnehmer des privaten und des öffentlichen Sektors, die zumindest den folgenden Regelungen unterliegen

- Krankheit und Invalidität - Gesundheitspflege
- Krankheit und Invalidität - Entschädigungen
- Arbeitslosigkeit

Dies bedeutet, dass in einigen Fällen der Sportbonus angewandt werden kann, nicht aber der Arbeitsbonus.

Die Ermäßigung gilt nicht für die Arbeitnehmerbeiträge von **Trainern** und **Schiedsrichtern**, die dem Gesetz vom 24. Februar 1978 unterliegen, oder in Ausführung eines Arbeitsvertrags. Sie wurden auch nicht vor dem 1. Januar 2022 auf der Grundlage eines Pauschalbetrags berechnet. Die Beiträge werden wie bisher auf der Grundlage ihrer Reallöhne berechnet.

Betrag der Ermäßigung

Der Sportbonus besteht aus 2 Teilen:

- einen **monatlichen Pauschalbetrag**, anteilig entsprechend den Leistungen wie dem Arbeitsbonus
  - ab dem Jahr, in dem sie >= 19 Jahre alt werden: **281,73 EUR**
  - für die jüngeren Sportler: **137,81 EUR**
- **60 % des Restsaldos** der Arbeitnehmerbeiträge nach Anwendung des Pauschalbetrags und nach Anwendung eines eventuellen Arbeitsbonus.

Der Sportbonus kann zusätzlich zum Arbeitsbonus gewährt werden, ist aber nicht mit der Ermäßigung des Arbeitnehmerbeitrags für Umstrukturierungen kumulierbar.

Die Summe aus Arbeits- und Sportbonus darf die fälligen persönlichen Sozialversicherungsbeiträge nicht übersteigen. Überschreitet die Summe der Ermäßigungen die geschuldeten persönlichen Beiträge, wird zunächst der Sportbonus begrenzt.

Zusätzliche Informationen DmfA – Meldung der Ermäßigungen der Arbeitnehmerbeiträge Sportbonus

Die Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge Sportbonus wird im Block 90110 „Ermäßigung Arbeitnehmerzeile“ mit folgenden Angaben gemeldet:

Sie wird monatlich berechnet und für das gesamte Quartal gemeldet.

Ermäßigung	Pauschale/Betrag	Dauer	Ermäßigungscode in der DmfA	Berechnungsgrundlage in der DmfA	Betrag der Ermäßigung in der DmfA
Sportbonus	Monatliche Pauschale (anteilig) + 60 % auf den Restbetrag der persönlichen Beiträge nach eventueller Anwendung des Arbeitsbonus und der Pauschale	Vollständige Dauer der Beschäftigung	0610	/	Ja

* Ein Makro zur Berechnung des Betrags der Verkürzungen ist verfügbar in der (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count*)TechLib. (*https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count*)

Andere Ermäßigungen der Arbeitgeberbeiträge

Gemeinnütziger Sektor

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

Betroffene Arbeitgeber

Es sind die bezuschussten Einrichtungen und Dienste für behinderte Personen zulasten des Fonds für die medizinische, soziale und pädagogische Betreuung von behinderten Personen oder ihren Rechtsnachfolgern, sofern ihre Aktivitäten gemeinnützig sind.

Sind ausgeschlossen:

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

Die betreffenden Einrichtungen müssen ein kollektives Arbeitsabkommen erfüllen, das für alle Einrichtungen abgeschlossen wurde, die unter die Zuständigkeit derselben paritätischen Kommission fallen. Diese Bedingung gilt auch für Einrichtungen, die nicht unter die Zuständigkeit einer paritätischen Kommission fallen.

Dieses kollektive Arbeitsabkommen muss diejenigen Bestimmungen umfassen, die in Artikel 2, § 2 des K. E. vom 22.09. 1989 zur Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor vorgeschrieben sind.

Es muss gemäß dem Gesetz vom 05.12.1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die

paritätischen Kommissionen geschlossen und darüber hinaus vom föderalen Minister für Beschäftigung und Arbeit genehmigt sein.

Zuschussbetrag

Der Zuschuss beträgt 2 % der Lohnsumme der Arbeitnehmer (für Arbeiter bei 108 %) jedes Jahres, in dem der Vertrag in Kraft ist, erhöht um die Arbeitgeberbeiträge. Ab dem Zuschuss für das Jahr 1998 entsprechen die Zuschüsse höchstens den für das Jahr 1997 gewährten Beträgen.

Für diese Erhöhungen gelten als Arbeitgeberbeiträge:

- › den Arbeitgebergrundbeitrag nach Abzug der nicht anwendbaren Regelungen;
- › der Sonderbeitrag von 1,60 %, der von den Arbeitgebern zwischen dem vierten Quartal (Kalenderjahr - 2) und dem ersten bis einschließlich dritten Quartal (Kalenderjahr - 1) geschuldet wird, die wenigstens 10 Arbeitnehmer beschäftigten;
- › der Jahresurlaubsbeitrag für Arbeiter, sowohl den dreimonatlich geschuldeten Beitrag als auch den Jahresbeitrag 10,27 %;
- › .

In dem Umfang, in dem das kollektive Arbeitsabkommen nicht eingehalten wird, verringert sich die Entschädigung proportional zu den betreffenden Monaten.

Das LSS berechnet diese Ermäßigung gemäß den Bestimmungen des Ministeriellen Erlasses vom 08.11.1990 zur Durchführung von Artikel 4, Absatz 3 des K. E. vom 22.11.1989 zur Förderung der Beschäftigung im nicht-kommerziellen Sektor.

Zu erledigende Formalitäten

Die beteiligten Einrichtungen reichen beim LSS einen schriftlichen Antrag ein. Diesem Antrag legen Sie eine Bescheinigung des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Ernest Blerotstraat 1 in 1070 Brüssel, bei, gemäß Artikel 1, §2 des Ministeriellen Erlasses vom 08.11.1990 zur Durchführung von Artikel 4, § 3 des K. E. vom 22.09.1989.

Das LSS wird den Zuschussbetrag nach Erhalt der Bescheinigung berechnen, aus der Hervorgeht, in welchem Umfang das kollektive Arbeitsabkommen eingehalten wurde.

Sofern das LSS im besitz der Bescheinigung ist, wird der Zuschussbetrag den betreffenden Einrichtungen innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Antrags mitgeteilt. Das LSS verdeutlicht den Begünstigten, wie sie den Zuschussbetrag verrechnen können.

Beschäftigungsförderung im nicht-kommerziellen Sektor (Maribel sozial)

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

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

Der nachstehende Text ist eine allgemeine Beschreibung und behandelt nur den Einfluss der Ermäßigung auf die LSS-Meldung. Genaue Informationen zur „Maribel sozial“-Maßnahme sind beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (*https://werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/werkgelegenheidsmaatregelen/algemene-verlaging-van-de*), Ernest

Blerotstraat/Rue Ernest Blerot 1 in 1070 Brüssel erhältlich (Tel.02 233 41 11).

Informationen über den Fonds Sozialer Maribel des öffentlichen Sektors finden Sie in den LSS-Anweisungen.

Betroffene Arbeitgeber

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

- Paritätische Kommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste (318);
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (318.01);
- Paritätische Unterkommission für die Familien- und Seniorenhilfsdienste der Flämischen Gemeinschaft (318.02);
- Paritätische Kommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden (319);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Flämischen Gemeinschaft (319.01);
- Paritätische Unterkommission für Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -dienste der Französischen Gemeinschaft, der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (319.02);
- Paritätische Kommission für die beschützenden und sozialen Werkstätten (327) und die Referenzunternehmen, ~~ausgenommen die sozialen Werkstätten~~;
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden und sozialen Werkstätten und die Referenzunternehmen (327.01) und die Referenzunternehmen, ~~ausgenommen die sozialen Werkstätten~~;
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden Werkstätten, die von der Französischen Gemeinschaft subventioniert werden (327.02);
- Paritätische Unterkommission für die beschützenden Werkstätten der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft (327.03);
- Paritätische Kommission für den soziokulturellen Sektor (329);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Flämischen Gemeinschaft (329.01);
- Paritätische Unterkommission für die föderale und gemeinschaftsübergreifende soziokulturelle Organisationen (329.03);
- Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region (329.02);
- Paritätische Kommission für die Gesundheitseinrichtungen und -dienste (330), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Umschreibung der paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen;
- Paritätische Kommission für den flämischen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (331);
- Paritätische Kommission für den französisch- und deutschsprachigen Wohlfahrts- und Gesundheitssektor (332).

Der Anwendungsbereich der Maßnahme umfasst auch einige Arbeitgeber, die zum öffentlichen Sektor gehören.

Für die DmfAPPL betrifft es das unter den folgenden NACE-Codes (Anlage 31 der strukturierten Anlagen Glossar) angegebene Personal (*https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl*): 55202, 79901, 84115, 85207, 85520, 85591, 85592, 85601, 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86902, 86903, 86904, 86905, 86906, 86907, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88995, 88996, 88999, 90012, 90021, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 91011, 91012, 91020, 91030, 91041, 91042, 93110, 93191, 93199, 94991, 94992, 94993 und 94999.

BETROFFENE ARBEITNEHMER

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

Für den privaten Sektor und für den öffentlichen Sektor DmfA muss der Arbeitgeber eine Ermäßigung für jeden Arbeitnehmer berücksichtigen, der im Quartal mindestens 50 % der Anzahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden leistet, die im betreffenden Sektor für eine Vollzeitstelle vorgesehen sind. Diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn der Leistungsbruch **μ** (glob) des Arbeitnehmers mindestens 0,49 beträgt. Die Bestimmung von **μ** (glob) erfolgt auf die gleiche Weise wie bei der Berechnung der harmonisierten Ermäßigung 2004.

> In Abweichung davon ist für den Sektor der beschützten Werkstätten und Werkstätten für angepasste Arbeit ein Mindestsatz von 33 % erforderlich.

Für den in der DmfAPPL angegebenen öffentlichen Sektor sind die Arbeitnehmer betroffen, deren Arbeitsregime mindestens 50 % einer Vollzeitstelle im betreffenden Sektor beträgt.

Betrag der Ermäßigung

Die Pauschale beträgt ab **01. Januar 2021**:

- **409,37 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Familien- und Seniorenhilfsdienste** (318.xx)
- **507,48 EUR** für Arbeitgeber der **Paritätischen Kommission für Gesundheitseinrichtungen und -dienste** (330.xx), ausgenommen Arbeitgeber, die unter die Definition der Paritätischen Unterkommission für Zahnprothesen fallen (330.03)
- **498,31 EUR** für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des **Fonds Sozialer Maribel des öffentlichen Sektors** fallen
- **539,95 EUR** für Arbeitnehmer, die in einer **anerkannten beschützenden Werkstätte** oder einer **Werkstätte für angepasste Arbeit** beschäftigt werden (Kategorie 3 strukturelle Ermäßigung)
- **504,10 EUR** für alle **anderen** Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der in den „Sozialen Maribel“-Anwendungsbereich fällt.

Frühere Pauschalen

- Ab 01. Januar 2011 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 387,83 EUR pro Arbeitnehmer, der das Recht begründet.
- Ab 01. Januar 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betroffenen Arbeitgebern 395,45 EUR pro anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (398,83 EUR für PK 330,00 EUR und 397,13 EUR für den öffentlichen Sektor).
- Ab 01. Januar 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betroffenen Arbeitgebern 409,37 EUR pro anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (412,75 EUR für PK 330,00 EUR und 411,05 EUR für den öffentlichen Sektor).
- Ab dem 01. April 2016 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 447,24 EUR für PK, 330,xx, 442,83 EUR für den öffentlichen Sektor und 443,86 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.
- Ab dem 01. Januar 2018 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 468,67 EUR für PK 330,xx, 462,57 EUR für den öffentlichen Sektor und 465,29 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.
- Ab dem 01. Januar 2019 beträgt die Einbehaltung bei den betreffenden Arbeitgebern 409,37 EUR pro berechtigtem Arbeitnehmer für die Arbeitgeber der PK 318,xx, 486,05 EUR für PK 330,xx, 478,57 EUR für den öffentlichen Sektor und 482,67 EUR für alle anderen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer, die in den „Maribel sozial“-Anwendungsbereich fallen.

Prüfung der Auswirkung auf zusätzliche Arbeitsplätze

Der Erlös von „Maribel sozial“ muss in zusätzliche Arbeitsstellen und eine Erhöhung des Arbeitsvolumens umgesetzt oder zur Sicherung von bedrohten Stellen aufgewendet werden. Daneben wird ein begrenzter Teil zur Finanzierung von Krankenpflegern in Notdiensten und Intensivpflegediensten verwendet.

Für genaue Informationen über die Art und Weise, wie geprüft werden wird, ob ein Arbeitgeber aus dem Privatsektor diese Bedingung erfüllt, wenden Sie sich bitte an den FÖD Beschäftigung, Arbeit und

soziale Konzertierung (*http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/*). Arbeitgeber aus dem öffentlichen Sektor, die an den Fonds Sozialer Maribel des öffentlichen Sektors angeschlossen sind, finden weitere Informationen in den LSS-Anweisungen.

Zu erledigende Formalitäten

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

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

Zulässige Kumulierungen

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

Wenn es mehrere Beschäftigungszeilen gibt, und die Leistungen von einer der Beschäftigungszeilen unter die „Maribel sozial“ 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.

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

- ‚langfristig Arbeitsuchende‘ ~~(DmfA)~~oder eine für diese Kategorie vorgesehene Übergangsmaßnahme,
- ‚bezuschusste Vertragsbedienstete‘, ausgenommen bezuschusste Vertragsbedienstete gemäß K. E. Nr. 474 ~~(DmfAPPL)~~,
- ‚vertragliche Ersatzkräfte öffentlicher Sektor‘,
- ‚Art. 60 §7 des ÖSHZ-Grundlagengesetzes‘ ~~(DmfAPPL)~~.

Die „Maribel sozial“-Ermäßigung ist kumulierbar mit der Zielgruppenermäßigung ‚bezuschusste Vertragsbedienstete der kommunale Verwaltungen‘ (K. E. Nr. 474), wird jedoch auf einen Lohnermäßigungsbeitrag von 5,67 % oder 6,07 % begrenzt.

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

Wissenschaftliche Forschung

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

Diese Abkommen konnten nur für eine Dauer von maximal zwei Jahren, die jeweils um maximal die

gleiche Periode verlängerbar ist, abgeschlossen werden. Der ursprüngliche Vertrag musste spätestens am 31.12.1997 abgeschlossen worden sein. Diese Regelung sah gleichzeitig vor, dass der Vertrag oder seine Verlängerungen nach dem 31.12.2003 keine Auswirkungen haben konnten. Durch den Königlichen Erlass vom 24.01.2007 wird 2003 rückwirkend durch 2006 ersetzt.

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

Betroffene Arbeitgeber

Dabei handelt es sich um:

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

BETROFFENE ARBEITNEHMER

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

Betrag der Ermäßigung

Die Ermäßigung umfasst eine Befreiung von:

- › den Arbeitgebergrundbeitrag nach Abzug der nicht anwendbaren Regelungen;
- › Lohnmäßigungsbeitrag.

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

Zu erledigende Formalitäten

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

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

Ansprechpartner bei der Föderalen Wissenschaftspolitik ist Herr Pierre Moortgat (02/238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Beim LSS können Sie Frau Greta Maes kontaktieren (02/509 38 60 – greta.maes@rsz.fgov.be).

Beteiligung Anschlusskosten Horeca-Sozialsekretariat

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

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

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