

# KAPITEL 7

## Andere gezielte Programme

### §1. Das Abkommen „erste Beschäftigung“

*Basistexte: Gesetz 24.12.1999; KE 30.3.2000 (2 Texte)*

#### A. PRINZIP

##### 1375.

Das Abkommen „erste Beschäftigung“ manchmal auch Rosetta-Plan genannt, hat das alte „Jugendpraktikum“ ersetzt.

Das System besteht aus zwei Abschnitten:

- Die Verpflichtung für gewisse Arbeitgeber, einen gewissen Anteil Jugendlicher unter dem Abkommen „erste Beschäftigung“ einzustellen;
- Vergünstigungen bei der sozialen Sicherheit.

Diesbezüglich bleibt der Föderalstaat auch nach der sechsten Staatsreform zuständig. Im Gegensatz zum alten „Jugendpraktikum“ ist das Abkommen „erste Beschäftigung“ kein spezifischer Vertrag. Es ist entweder ein Arbeitsvertrag oder ein Lehrvertrag oder aber ein Eingliederungs- oder Ausbildungsabkommen. Die wenigen Besonderheiten gegenüber der normalen Arbeitsgesetzgebung wurden im 2. Teil dargelegt. Es besteht keine Mindest- oder Höchstdauer für das Abkommen: Es kann so lange laufen, bis dass der Jugendliche 26 Jahre alt ist.

Wir beschreiben hier die Hauptprinzipien der Einstellungsverpflichtung. Was den Abschnitt „Reduzierung der Beiträge“ angeht, kann der Arbeitgeber insbesondere die Lohnkostenvergünstigungen zu den im obenstehenden Kapitel präzisierten Bedingungen in Anspruch nehmen.

Man wird feststellen, dass die Kategorie Arbeitnehmer, welche die Einstellungsbedingungen erfüllen, größer ist als diejenigen, welche das Recht auf Beitragssenkung eröffnet. Die Beitragssenkungen werden nur gewährt, wenn der Arbeitgeber seiner Einstellungsverpflichtung nachkommt. Sie werden jedoch auch gewährt, wenn die Einstellung außerhalb dieser Verpflichtung geschieht.

#### B. DIE EINSTELLUNGSVERPFLICHTUNG

##### 1376.

Betriebe mit 50 Arbeitnehmern müssen im Rahmen eines Abkommens „erste Beschäftigung“ mindestens 3 % Jugendliche unter 26 Jahren einstellen. Was die öffentliche Hand und die Betriebe des „Non-Profit-Sektors“ angeht, ist dieser Satz auf 1,5 % reduziert.

Die behinderten Arbeitnehmer oder ausländische Arbeitnehmer zählen für die Berücksichtigung dieser Quote doppelt.

##### 1377.

Können von dieser Verpflichtung freigestellt werden:

- Arbeitgeber in Schwierigkeiten;
- Arbeitgeber, die ihr Personal graduell reduzieren;
- Arbeitgeber, die beim SPF für Beschäftigung und soziale Beteiligung eine Vereinbarung zur Schaffung von Arbeitsplätzen unterschreiben;
- Arbeitgeber in Sektoren, bei denen der Minister nach Meinung des Verwaltungsrates des ONEm anerkennt, dass sie zugunsten der Beschäftigung vernünftige Anstrengungen gemacht haben.

## §2. Die Förderung der Beschäftigung der Risikogruppen

### 1378.

Seit 1989 sehen die zwischen den Sozialpartnern verhandelten überberuflichen Abkommen eine Anstrengung seitens der Unternehmen vor zur Förderung der Beschäftigung der Risikogruppen.

Das überberufliche Abkommen 2007-2008 bestätigt diese Orientierung, indem es die Sektoren einlädt, ihre Aktion verstärkt auf die Risikogruppen auszurichten und eine Politik der Vielfalt zu fördern.

Diese Anstrengung wird in einem KAA konkretisiert, das auf Sektoren- oder Betriebsebene abgeschlossen wird.

Die Arbeitgeber müssen einen Beitrag von 0,10 % auf die Löhne der Arbeitnehmer zahlen, die nicht in das Anwendungsfeld eines solchen KAA fallen. Dieser Beitrag wird von der ONSS eingezogen und der globalen Verwaltung der sozialen Sicherheit zugeführt.

### 1379.

Früher präzisieren die Sektoren selbst, was unter Risikogruppen zu verstehen war. Seit 2013 müssen 0,05 % dieser Anstrengung (d.h. die Hälfte) einer besonderen Liste von Risikogruppen zugewiesen werden, die die Sektoren selbst präzisieren. Auf dieser Liste sind enthalten:

- die Arbeitnehmer ab 50 Jahren, die im Sektor arbeiten;
- die Arbeitnehmer ab 40 Jahren, die im Sektor arbeiten und von Entlassung bedroht sind;
- die Nicht-Aktiven und die Personen, die seit weniger als einem Jahr arbeiten und die zum Zeitpunkt ihres Dienstantritts nicht aktiv waren;
- die Personen mit reduzierter Arbeitsfähigkeit;
- Jugendliche unter 26 Jahren, die eine Alteranzausbildung abgeschlossen haben, eine individuelle Berufsausbildung in einem Unternehmen, eine Ausbildung im Vollzeitunterricht (mit Ausnahme der Bachelor- oder Masterausbildungen) oder ein Eingliederungspraktikum.

Darüber hinaus müssen 0,025 % (d.h. die Hälfte der 0,05 %) für Initiativen ausgegeben werden, die eine oder mehrere folgender Risikogruppen fördern:

- Jugendliche unter 26 Jahren, die einer Ausbildung folgen;
- Jugendliche unter 26 Jahren, die bei Dienstantritt nicht aktiv waren und die zu den Personen mit reduzierter Arbeitsfähigkeit gehören.

Die Sektoren, die davon ausgehen, dass sie diese Anstrengungen nicht zugunsten von Jugendlichen machen können, haben die Möglichkeit, diesen Sonderbeitrag von 0,025 % älteren Arbeitnehmern ab 40 Jahren zukommen zu lassen, die von Entlassung bedroht sind, oder älteren Vollarbeitslosen ab 40 Jahren. Allerdings müssen die Sektoren

vorher diesbezüglich ein Einverständnis des Arbeitsministeriums einholen und in einem KAA über die Risikogruppen belegen, dass dieser Sektor in Schwierigkeiten ist oder dass er unter einer deutlichen Einfrierung der Neueinstellungen leidet.

Die Anstrengungen für Risikogruppen können konkretisiert werden durch den Abschluss von einem oder mehreren Partnerschaftsabkommen zwischen dem Organismus, der für diese Projekte auf sektoraler Ebene oder auf der Ebene des Unternehmens verantwortlich ist, zum Beispiel ein Existenzsicherheitsfonds oder ein sektoraler Ausbildungsfonds, Schulen oder (regionale) Bildungseinrichtungen und dem Arbeitsvermittlungsamt.

In den letzten Jahren konnten die Sektoren, die für all diese Aspekte in Ordnung waren, Kredite für sektorielle Projekte erhalten, die sich an gefährdete Jugendliche richteten und die finanziert wurden durch Zahlungen der Sektoren, die ihren Verpflichtungen bezüglich der Risikogruppen nicht nachgekommen waren.

### §3. Der „Beschäftigungsbonus“

#### 1380.

Der Beschäftigungsbonus ist eine Reduzierung des persönlichen Beitrages der Arbeitnehmer mit Niedriglöhnen, um so deren Nettolohn zu erhöhen (und damit den Unterschied zwischen dem Lohn und den Sozialentschädigungen), ohne dass sich die Lohnkosten für den Arbeitgeber erhöhen. Der 2005 eingeführte Beschäftigungsbonus wurde progressiv verstärkt. Neben diesem „sozialen Beschäftigungsbonus“ führte die Regierung ebenfalls einen Steuerbeschäftigungsbonus ein, der auch mehrmals verstärkt wurde. Nachstehend beschreiben wir diese beiden unterschiedlichen Boni, so wie sie seit dem 1. April 2016 anzuwenden sind.

#### 1381.

Dieses System gilt für alle Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors, die den „vollständigen“ Beitrag von 13,07 % bezahlen müssen. Somit gilt es nicht für die Arbeitnehmer, die der sozialen Sicherheit nur teilweise unterstehen, wie vor allem die Statutsbeamten der öffentlichen Funktion, die Lehrlinge, usw.

#### 1382.

Das System gilt für die Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn unter 2.413 Euro pro Monat. Je niedriger der Lohn unter dieser Grenze liegt, desto höher ist der Beschäftigungsbonus.

Angestellte (Beträge gültig ab 1.06.2016, Privatsektor)	
S (Referenzlohn)	R (Basisbetrag)
≤ 1.577,89	193,79
> 1.577,89 et ≤ 2.461,27	193,79 – (0,2194 x (Lohn 100 % - 1.577,89))
> 2.461,27	0

  

Arbeiter (Beträge gültig ab 1.06.2016)	
S (Referenzlohn)	R (Basisbetrag)
≤ 1.577,89	209,29
> 1.577,89 et ≤ 2.461,27	209,29 – (0,2369 x (Lohn 100 %-1.577,89))
> 2.461,27	0

Darüber hinaus profitieren diese Arbeitnehmer auch von einem Steuerbeschäftigungsbonus, über einen Steuerkredit. Ab dem 01.01.2016 beträgt dieser Steuerkredit 28,03 % des sozialen Beschäftigungsbonus, mit einem Maximum von 420 Euro.

#### **1383.**

Für die Berechnung der Reduzierung werden allen der LASS unterworfenen Löhnen Rechnung getragen. Das bedeutet, dass die nicht LASS-pflichtigen Löhne nicht berücksichtigt werden, wie die Mahlzeitschecks. Auch die Vertragsabbruchsentschädigungen, die Jahresendprämien (wenn sie den normalen Monatslohn nicht überschreiten) und die Entschädigungen für die Stunden, die nicht als Arbeitszeit gelten (z.B. die „Verbindungsstunden“ im Transportsektor) werden nicht berücksichtigt.

#### **1384.**

Die angegebenen Beträge gelten für die vollzeitig beschäftigten Arbeitnehmer, die vollständige Leistungen erbringen. Für die Teilzeitbeschäftigten sowie für die Arbeitnehmer mit unvollständigen Leistungen (zum Beispiel die Interimarbeiter und die kurzzeitig eingestellten Arbeitnehmer) werden die Beträge in Funktion des Arbeitssystems reduziert.

#### **1385.**

Die Reduzierung wird direkt vom Arbeitgeber im Moment der Lohnauszahlung angewandt. Wird der Lohn in kürzeren Zeitabständen als einmal im Monat ausgezahlt (was im Prinzip der Fall ist bei den Arbeitern), wird sie bei der letzten Zahlung des Monats angewandt.

#### **1386.**

Die Reduzierung des LASS-Beitrages führt dazu, dass sich das steuerbare Einkommen des Arbeitnehmers erhöht. Der Nettogewinn für den Arbeitnehmer ist daher geringer als der Nettogewinn, der in der Tabelle angegeben ist. Betrachtet man den jährlichen Nettovorteil, so hängt dieser von den zahlreichen Variablen ab, die die Besteuerung der Einkommen beeinflussen. Bezüglich des monatlich gezahlten Nettolohnes hängt er von den Parametern ab, die den Berufssteuervorabzug beeinflussen, d.h. vor allem von den Personen zu Lasten.

## **§4. Umstrukturierungen in den Unternehmen**

*(Prog.G. 22.12.2003, KE 16.7.2004)*

#### **1387.**

Mehrere Bestimmungen wurden entwickelt, um die berufliche Umschulung der Arbeitnehmer zu vereinfachen, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wurden. Im 2. Teil legen wir die Bestimmungen dar, die die Arbeitnehmer direkt betreffen: Einrichtung von Beschäftigungszellen, in bestimmten Fällen, einschließlich die Intervention des ONEm für die Kosten des Outplacements.

Es bestehen zwei Reduzierungen der Sozialbeiträge:

- eine Reduzierung des persönlichen Arbeitnehmerbeitrages von 133,33 Euro pro Monat (für die Vollbeschäftigten), während maximal 3 Trimester. Nach der Staatsreform bleibt der Föderalstaat für diese Materie zuständig.
- Eine Reduzierung des Arbeitgeberbeitrags. Diese Reduzierung wurde den Regionen

übertragen. In der Flämischen Region wird sie ab dem 1. Januar 2017 gestrichen. Die Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2017 in der Flämischen Region unter den Bedingungen dieser Regelung eingestellt wurden, behalten ihre Reduzierung für Zielgruppen spätestens bis zum 31. Dezember 2018.

### **1388.**

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer das Recht auf diese Vorteile eröffnet, wird durch eine „Ermäßigungskarte Umstrukturierung“ festgestellt, die durch das ONEm für die Arbeitnehmer erstellt wird, die im Rahmen einer Umstrukturierung, einer Schließung, einer Liquidation oder eines Konkurses entlassen wurden und die in eine Beschäftigungszelle eingetragen sind. Diese Karte legt ihre Gültigkeitsdauer fest. Bei Umstrukturierung ist die Karte ab der Bekanntgabe der Kollektiventlassung bis zu 12 Monaten nach der Einschreibung in die Beschäftigungszelle gültig. Bei Schließung, Konkurs oder Liquidation hat sie eine Dauer von 6 Monaten ab dem Vertragsbruch.