

LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal: 2022/4

Inhalt

- Verschiedenes
 - Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen
 - Bescheinigungen
 - Bekanntmachung von Schuldforderungen
 - Aufsicht
 - Jahresüberblick über Beschäftigungsmaßnahme (Trillium)
 - Übersicht über die zwischenzeitlichen Mitteilungen im Zusammenhang mit den Corona-Maßnahmen (COVID-19)
 - Übersicht
 - Gewährung von Ausgleichsprämien an Arbeitgeber im Veranstaltungssektor und in bestimmten anderen Sektoren
 - Gewährung von Ausgleichsprämien an Arbeitgeber im Veranstaltungssektor und in bestimmten anderen Sektoren - Anträge
 - Konsequenzen der Gewährung von Mahlzeitschecks für Abwesenheitstage
 - Quarantäne bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt - Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau
 - 120 zusätzliche freiwillige Überstunden „Wirtschaftsbelebungsstunden“ 3. und 4. Quartal 2021, 1., 2., 3. und 4. Quartal 2022 - Corona-Maßnahme
 - 120 zusätzliche freiwillige Überstunden „Wirtschaftsbelebungsstunden“ 3. und 4. Quartal 2021, 1., 2., 3. und 4. Quartal 2022 - Aktualisierung
 - Teilweiser Ausgleich der Arbeitgeberkosten Jahresurlaub für die Gleichsetzung Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt durch „Corona“ und „Überschwemmungen“ 2022
 - Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte ? Corona-Maßnahme
 - Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte ? Corona-Maßnahme
 - Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte - Update
 - Dimona und C3.2A Karten für den Bausektor

Verschiedenes

Kontakt mit dem LSS und den Regionalstellen

Allgemeines

Ab sofort arbeitet das LSS mit einer Erstanlaufstelle: **RSZ Kontakt**. Auf diese Weise möchte das LSS seine Kunden direkter und effizienter informieren und beraten.

Einige praktische Hinweise:

- Sie reagieren auf einen Brief des LSS
 - Senden Sie eine E-Mail an contact@rsz.fgov.be (<mailto:contact@rsz.fgov.be>)
 - oder verwenden Sie das ‚Kontaktformular‘ (<http://www.rsz.be/nl/contact>)
 - und fügen Sie, wenn möglich, einen Scan des Briefs bei.
- Bei allgemeinen Fragen wenden Sie sich telefonisch an die Nummer 02 509 59 59.
- Haben Sie Fragen zu einer der Anwendungen des LSS (wie Dimona, checkinetwork, horeca@work usw.), dann verwenden Sie vorzugsweise das ‚Kontaktformular für Unternehmen‘.

Um die telefonische und schriftliche Kontaktaufnahme bei dateibezogenen Fragen zu erleichtern, fordert das LSS die jederzeitige

- Angabe der Unternehmensnummer (ZDU);
- Angabe der Identifikationsnummer des Arbeitnehmers bei der sozialen Sicherheit (ENSS-Nummer).

Provinziale und lokale Verwaltungen können ihre aktenbezogenen Fragen an die E-Mail-Adressen K12@rsz.fgov.be (<mailto:K12@rsz.fgov.be>) (NL) oder K11@onss.fgov.be (FR) senden.

Die Postanschrift des LSS lautet: Victor Hortaplein/Place Victor Horta 11 in 1060 Brüssel.

Behandlung von Beschwerden

Um den Service für Sie zu verbessern, hat das LSS ab 01.03.2006 eine Beschwerdestelle eingerichtet. Eine Beschwerde kann im Prinzip alle Einwände zum Thema haben, die Sie bezüglich der Arbeitsweise des LSS oder eine(n) (oder mehrere) der Mitarbeiter(innen) vorbringen. Die Beschwerde muss mindestens den Namen und die Adresse des Beschwerdeführers, das Datum und eine Beschreibung der Beschwerde umfassen. Anonyme Beschwerden werden daher nicht bearbeitet.

Sie können die Beschwerdestelle erreichen:

- per E-Mail: kwaliteit@rsz.fgov.be
- mit einfacher Post: LSS Qualität, Square Victor Horta 11, 1060 Brüssel

Sobald Ihre Meldung beim LSS eingeht, schicken wir Ihnen eine Empfangsbescheinigung. Innerhalb von 15 Werktagen wird Ihnen auf dem Postweg oder per E-Mail das Ergebnis der Untersuchung Ihrer Beschwerde und der ggf. damit verbundenen Schlussfolgerungen mitgeteilt. Falls Ihre Beschwerde nicht kurzfristig gelöst werden kann, erhalten Sie eine Mitteilung über die Schritte, die das LSS einleiten wird, um zu einer Lösung zu kommen.

Ausführlichere Erläuterungen hierzu finden Sie auf der Website des LSS.

Internet

Seit August 1998 verfügt das LSS über folgende Internetadresse:

Die Internetadresse lautet <http://www.rsz.fgov.be> (<http://www.rsz.fgov.be/>)

Provinzialstellen

Die Inspektionsdienste des LSS verfügen über ein umfassendes Netzwerk von provinziellen Hauptstellen, die Ihnen bei allen Ihren Fragen zur sozialen Sicherheit oder Ihren Verpflichtungen bezüglich des LSS beratend zur Seite stehen. Sie können auch zusammen mit einem unserer Mitarbeiter Ihre elektronischen Meldungen ausfüllen.

Darüber hinaus verfügt der Inspektionsdienst über ein Netzwerk von provinziellen Nebenstellen, die Sie besuchen können, wenn Sie einen Termin über die Hauptstelle vereinbaren.

Der gesamte Briefwechsel muss an das LSS, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11 in 1060 Brüssel, gerichtet werden, es sei denn der Empfänger ist ein Sozialinspektor oder Kontrolleur, der mit einer der Provinzialstellen verbunden ist.

Die Kontaktdaten der Hauptstellen und die Anschriften der Haupt- und Nebenstellen finden Sie auf der Website des LSS (<https://www.rsz.be/provinciale-kantoren>).

Bescheinigungen

Bescheinigungen, aus denen der Stand des Kontos des Arbeitgebers hervorgeht.

Bescheinigung für eine öffentlichen Ausschreibung

Bei einer öffentlichen Ausschreibung muss nachgeprüft werden, ob die teilnehmenden Unternehmen Schulden beim LSS haben. Sowohl die ausschreibende Behörde als auch das betreffende Unternehmen können eine Bescheinigung für eine öffentliche Ausschreibung beantragen:

- Vertreten Sie **eine ausschreibende Behörde**? Dann nutzen Sie den Onlinedienst Telemarc (<http://www.vereevoudiging.be/content/overheidsopdracht-telemarc>), um die Bescheinigung zu erstellen. Alternativ können Sie den geschützten Onlinedienst - ausschreibende Behörde (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestpublictendermultiple>) auf der Portalseite der Sozialen Sicherheit nutzen.
- Vertreten Sie ein **Unternehmen** und möchten Sie Ihre eigene Schuldensituation für eine öffentliche Ausschreibung bescheinigen lassen? Dann stellen Sie einen Antrag über den geschützten Onlinedienst - Unternehmen (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestpublictender>).

Wenn es Ihnen nicht gelingt, eine Bescheinigung über den geschützten Onlinedienst zu erhalten, können Sie sich an die folgende E-Mail-Adresse wenden: attesten@rsz.fgov.be (<mailto:attesten@rsz.fgov.be>).

Schuldenbescheinigung

Vertreten Sie ein **Unternehmen** und möchten Sie Ihre eigene Schuldensituation für **andere Zwecke als eine öffentliche Ausschreibung** attestieren lassen? Dann benötigen Sie eine Schuldenbescheinigung. Diese Bescheinigung bietet Ihnen einen Überblick über die Schuldensituation Ihres eigenen Unternehmens. Sie beantragen diese Bescheinigung, wenn Sie Ihre Schuldensituation gegenüber einer dritten Partei nachweisen möchten. Hierzu nutzen Sie den geschützten Onlinedienst - Schuldenbescheinigung (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt>).

Wenn es Ihnen nicht gelingt, eine Bescheinigung über den geschützten Onlinedienst zu erhalten, können Sie sich an die folgende E-Mail-Adresse wenden: attesten@rsz.fgov.be (<mailto:attesten@rsz.fgov.be>).

Bekanntmachung von Schulforderungen

In dieser Bescheinigung ist die Beitragsschuld eines Arbeitgebers ausgewiesen. Jeder, der ein rechtmäßiges Interesse nachweisen kann, kann einer solche Bescheinigung beantragen. Der Antrag muss über unseren geschützten Onlinedienst - Bekanntmachung Schuldenforderung (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdeb>) gestellt werden.

Wenn es Ihnen nicht gelingt, Ihren Antrag über den geschützten Onlinedienst zu erhalten, können Sie sich an die folgende E-Mail-Adresse wenden: ad2-sectiebekendmaking@rsz.fgov.be (<mailto:ad2-sectiebekendmaking@rsz.fgov.be>).

Im Rahmen einer Geschäftsübergabe (vierter Weg) ausgestelltes Zertifikat

Bei einer Geschäftsübergabe ist die übernehmende Partei **gesamtschuldnerisch Haftbar** für die Begleichung der Sozialversicherungsbeiträge, die die übertragende Partei schuldet. Diese Haftung **gilt nicht**, wenn die übertragende Partei der Übertragungsurkunde ein LSS-Zertifikat beifügt, aus dem hervorgeht, dass die übertragende Partei:

- keine Beträge, Beitragszulagen oder Verzugszinsen schuldet, die als sichere und fällige Schuld betrachtet werden, und
- nicht Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens zur Beitreibung von Beiträgen ist.

Sie beantragen das Zertifikat mithilfe eines Antragsformulars für ein Zertifikat im Rahmen einer Geschäftsübergabe (https://rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_nl.pdf). Füllen Sie das Formular aus und senden Sie es an attesten@rsz.fgov.be (<mailto:attesten@rsz.fgov.be>).

Bescheinigung zur Beschränkung der Abgabe auf Rechnungen auf den Betrag der Sozialschuld

Unterliegt Ihr Unternehmen der Abgabepflicht, können Sie die Abgabe (35 % des Rechnungsbetrags) auf den Betrag Ihrer Sozialschuld beschränken lassen. In diesem Fall müssen Sie dem Auftraggeber, der die Rechnung bezahlen muss, eine Bescheinigung des LSS vorlegen.

Beantragen Sie Ihre Bescheinigung auf Beschränkung der Abgabe auf Rechnungen per E-Mail an inhoudingen@rsz.fgov.be (<mailto:inhoudingen@rsz.fgov.be>), wenn Sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Sie vertreten das abgabepflichtige Unternehmen und
- der Rechnungsbetrag beträgt wenigstens 7.143,00 EUR.

Um festzustellen, ob Sie der Abgabepflicht unterliegen, können Sie diese über den Onlinedienst Abgabepflicht (<https://www.checkinhoudingsplicht.be/>) zurate ziehen.

Bescheinigungen im Zusammenhang mit den gemeldeten Arbeitnehmer

Sie können Angaben im Zusammenhang mit namentlich genannten Arbeitnehmern bescheinigen lassen. Diese Bescheinigungen fordern Sie unter Angabe der ENSS-Nummer des Arbeitnehmers an

- für DmfA-Daten beim Front Office (attestnl@rsz.fgov.be (<mailto:attestnl@rsz.fgov.be>) oder attestfr@onss.fgov.be (<mailto:attestfr@onss.fgov.be>));

Diese Bescheinigungen müssen sich auf die letzten drei Jahre beziehen. Falls Sie Angaben in Bezug auf eine frühere Periode benötigen, können Sie sich an den Föderalen Pensionsdienst, Abteilung Laufbahnverwaltung, Zuidertoren / Tour du Midi, 1060 Brüssel, wenden (Tel. 1765, gebührenfreie Rufnummer, oder per E-Mail an: loopbaanbeheer@sfpd.fgov.be) wenden.

Bestimmte Bescheinigungen im Zusammenhang mit der Zahl der gemeldeten Arbeitnehmer

(unter Ausschluss aller anderen Angaben zu ihren Leistungen) können bei der Direktion Statistik beantragt werden (E-Mail-Adresse: stat.attest@rsz.fgov.be (<mailto:stat.attest@rsz.fgov.be>), Faxnr. 02 509 38 47).

Dies betrifft:

- Bescheinigungen über die Zahl der am letzten Tag eines Quartals beschäftigten Arbeitnehmer, aufgeschlüsselt nach Status (Arbeiter/Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale (maximal 20 Quartale pro Bescheinigung). Diese Bescheinigungen werden in der Regel in Sektoren verlangt, in denen das Unternehmen einer Zulassung unterliegt, oder im Zusammenhang mit der Gewährung öffentlicher Zuschüsse. Die Bescheinigungen für ein bestimmtes Quartal können frühestens am Ende des dritten Monats nach diesem Quartal ausgestellt werden.
- „Vollzeitäquivalent“-Bescheinigungen mit dem Arbeitsvolumen für das gesamte Quartal, ausgedrückt in „Vollzeitäquivalenten“ (VZÄ), aufgeschlüsselt nach Status (Arbeiter/Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale (maximal 20 Quartale pro Bescheinigung). Die Berechnungsmethode, die im Laufe der Zeit stabil geblieben ist, dient in erster Linie dazu, Statistiken über die Lohnarbeit in Belgien zu erstellen. Die erzielten Ergebnisse entsprechen daher keiner Rechts- oder Regulierungsbestimmung. Diese Bescheinigungen können also nicht zum Nachweis des Arbeitsvolumens im Rahmen der Anwendung von Artikel 50 des Königlichen Erlasses vom 18. Juli 2002 („Maribel Sozial“) verwendet werden. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie bei der Zelle „Maribel Sozial“ des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (<http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/>). Die Bescheinigungen für ein bestimmtes Quartal können frühestens am Ende des dritten Monats nach diesem Quartal ausgestellt werden.
- Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt oder nicht beschäftigt hat (Bescheinigungen KE 214); diese Bescheinigungen werden in der Regel bei öffentlichen Einrichtungen im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung vorgelegt. Dabei handelt es sich um Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber im Durchschnitt entweder weniger als 10 Arbeitnehmer oder mindestens 10 Arbeitnehmer zu den folgenden Zeitpunkten beschäftigt hat, sofern eine Erklärung vorgelegt wurde: 31. Dezember (Kalenderjahr - 2) und 31. März, 30. Juni und 30. September (Kalenderjahr - 1).

Bescheinigungen für Unternehmen, die kein Arbeitgeber mit dem LSS unterworfenen Personal sind

Ein Unternehmen, das vom LSS nicht als Arbeitgeber erfasst wird, kann eine Bescheinigung über die Nicht-Identifizierung beantragen. Diese Bescheinigung kann für öffentliche Ausschreibungen, die Veröffentlichung von Ansprüchen, die Übertragung eines Handelsfonds usw. verwendet werden.

Diese Bescheinigungen werden von der Direktion Front Office ausgestellt und können über die Website oder elektronisch (attestnl@rsz.fgov.be) oder per Brief angefordert werden an:

LSS

Front Office – Abteilung Bescheinigungen

Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11

1060 BRÜSSEL

Bescheinigungen über die Entlassung von Personal können ebenfalls über das oben genannte Verfahren beantragt werden.

Diese Bescheinigung wird an das Unternehmen gesendet und, wenn das Unternehmen über eine aktivierte Mailbox (e-box) verfügt, wird diese an die Mailbox gesendet. Auch Regierungsstellen, zugelassene Rechnungsprüfer, Rechtsanwälte, Gerichte, Wirtschaftsprüfer usw. können eine Bescheinigung erhalten und die Regel gilt auch hier, wenn sie eine aktivierte e_box haben, wird diese an die e-Box gesendet.

Informationen über die Aktivierung Ihrer Mailbox (e-Box) finden Sie auf der folgenden Website:

<https://www.socialsecurity.be/citizen/de/static/infos/ebox/transit.htm>

Bekanntmachung von Schuldforderungen

An alle, die per Brief fragen und dabei in berechtigtes Interesse geltend machen, teilt das LSS innerhalb des Monats den Betrag der Schuldforderung an Beiträgen für einen oder mehrere der namentlichen genannten Arbeitgeber mit. Ein Beispiel für ein berechtigtes Interesse ist die Tatsache, dass Sie erwägen, einen Kooperationsvertrag mit einem bestimmten Arbeitgeber einzugehen oder diesem ein Darlehen zu gewähren. Diese Anträge richten Sie an die Direktion Finanzanalyse und vertraglich angestellte Personalmitglieder (oder Direktion FINACO). Die Identität der Arbeitgeber dürfen Sie sowohl im Brief als auch auf einer CD-ROM angeben.

Bis 1.100 Anträge pro Quartal und pro Antragsteller sind die ersten 100 Anfragen kostenlos; ab dem 101. Antrag pro Quartal fallen die folgenden Gebühren an:

- 101 bis 1.100 (0,74 EUR pro Antrag)
- 1.101 bis 1.200 (743,68 EUR)
- 1.201 bis 5.000 (0,62 EUR pro Antrag)
- 5.001 bis 6.250 (3.098,67 EUR)
- mehr als 6.250 (0,50 EUR pro Antrag)

Am Ende des Quartals teilt das LSS dem Antragsteller die zu zahlende Summe mit.

Aufsicht

Die Sozialinspektoren des LSS beaufsichtigen die Durchführung der Gesetzesbestimmungen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit. Diese Beaufsichtigung erfolgt gemäß den Bestimmungen des Sozialstrafgesetzbuchs. Die Inspektoren besitzen einen Berechtigungsnachweis über ihre Funktion, den sie bei der Ausführung ihres Auftrags vorlegen müssen.

Bei der Ausübung ihres Auftrags dürfen sie unter anderem:

- zu jeder Tages- und Nachtzeit ohne Vorankündigung alle **Arbeitsplätze** frei zu **betreten**, die ihrer Aufsicht unterliegen oder bei denen sie den begründeten Verdacht haben, dass Personen, die den unter ihrer Aufsicht stehenden Rechtsvorschriften unterliegen, arbeiten. Sie dürfen jedoch nur dann bewohnte Räume betreten, wenn sie im Besitz einer vom Ermittlungsrichter ausgestellten Durchsuchungsgenehmigung sind.
- Ermittlungen, Kontrollen und Verhöre durchführen sowie alle **Informationen** einholen, die sie für erforderlich halten, um sich zu vergewissern, dass die Bestimmungen der von ihnen überwachten Rechtsvorschriften tatsächlich eingehalten werden.
- die Identität der an den Arbeitsplätzen anwesenden Personen und aller Personen, deren **Identifizierung** sie für die Ausübung der Aufsicht für erforderlich halten, festzuhalten. Zu diesem Zweck können sie von diesen **Personen** die Vorlage amtlicher Ausweispapiere verlangen. Sie können diese Personen auch mit Hilfe von inoffiziellen Dokumenten identifizieren, die ihnen von diesen Personen freiwillig vorgelegt werden, wenn sie keine offiziellen Ausweispapiere vorlegen können oder wenn die Sozialinspektoren an deren Echtheit oder an der Identität dieser Personen zweifeln. Sie können auch versuchen, die Identität dieser Personen mit Hilfe von Bildmaterial auf einem beliebigen Datenträger festzustellen.
- allein oder gemeinsam oder in Anwesenheit von Zeugen jede **Person**, deren **Vernehmung** sie für erforderlich halten, über alle Tatsachen zu befragen, deren Kenntnis für die Ausübung der Aufsicht nützlich ist.
- sich alle **Datenträger** mit **Sozialdaten** oder anderen Daten, die gemäß den Rechtsvorschriften zu erstellen, zu pflegen oder aufzubewahren sind und die sich am Arbeitsplatz oder an anderen Orten befinden, die ihrer Aufsicht unterliegen, vorlegen lassen. Die Sozialinspektoren können auch Zugang zu diesen Datenträgern haben, die von diesen Orten aus über ein Computersystem oder ein anderes elektronisches Gerät zugänglich sind. Die Sozialinspektoren können diese Datenträger durchsuchen und prüfen, wenn der Arbeitgeber, sein Beauftragter oder sein Vertreter die vorgenannten Datenträger nicht freiwillig vorlegt, ohne jedoch dieser Durchsuchung oder Prüfung zu widersprechen, oder wenn der Arbeitgeber, sein Beauftragter oder sein Vertreter zum Zeitpunkt der Prüfung nicht erreichbar ist.
- sich ohne sich vor Ort zu begeben jeden **Datenträger**, der **andere Daten enthält** vorlegen zu lassen, wenn sie dies zur Erfüllung ihres Auftrags für erforderlich halten, und ihn zu prüfen. Sie haben diese Befugnis auch in Bezug auf Daten, die über ein Computersystem oder ein anderes elektronisches Gerät zugänglich sind.
- von den Datenträgern oder den darauf enthaltenen Daten **Kopien** in jeglicher Form anzufertigen oder sich diese vom Arbeitgeber, seinen Beschäftigten oder Beauftragten unentgeltlich aushändigen zu lassen.

Die Sozialinspektoren sind berechtigt, Auskünfte und Ratschläge zu erteilen, insbesondere über die geeignetsten Mittel, die gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen, wobei sie mit der Aufsicht über die Einhaltung dieser Bestimmungen beauftragt sind. Sie dürfen Warnungen geben, Zuwiderhandelnden eine Frist einräumen, ihren administrativen Pflichten nachzukommen, die sie nicht erfüllt haben, und ein Protokoll erstellen. Dieses Protokoll hat Beweiskraft, bis das Gegenteil bewiesen wurde, sofern dem Zuwiderhandelnden und – ggf. seinem Arbeitgeber – innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen, beginnend nach der Feststellung des

Verstoßes, eine Abschrift besorgt wird.

Bei der Ausübung ihrer Funktion dürfen die Sozialinspektoren die Unterstützung durch die lokale oder föderale Polizei verlangen.

Wenn die sozialen Inspektoren im Interesse der Arbeitnehmer, Berechtigten oder Sozialversicherten es für notwendig befinden, können sie stellvertretend für die Dokumente im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen jedes Dokument erstellen oder übergeben.

Weitere Informationen hierzu finden Sie im Sozialstrafgesetzbuch vom 06. Juni 2010 (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2010/06/06/2010A09589/justel>).

Jahresüberblick über Beschäftigungsmaßnahme (Trillium)

Am 01.12.2008 änderte sich der Inhalt der Sozialbilanz: Die Sozialbilanz ist ein Dokument, das von den meisten Unternehmen als Teil des Jahresabschlusses erstellt werden muss. In der Sozialbilanz erteilt der Arbeitgeber bestimmte Auskünfte über die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, den Personalverlauf, die Anzahl der Ausbildungen der Arbeitnehmer... Bis 01.12.2008 mussten Arbeitgeber auch Angaben über die für das Personal ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung angeben. Dieser Teilbereich wurde abgeschafft.

Ab 2009 beschafft das LSS allen Arbeitgebern, die unter das Gesetz über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, eine Übersicht der Beschäftigungsmaßnahmen, die innerhalb des Unternehmens angewandt werden. Dies bedeutet, dass praktisch alle Unternehmen des Privatsektors eine Übersicht erhalten werden. Genauso wie die Sozialbilanz muss nämlich der Arbeitgeber dem Betriebsrat den LSS-Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen schriftlich übermitteln. Falls innerhalb des Unternehmens kein Betriebsrat eingerichtet wurde, muss der Arbeitgeber den LSS-Jahresüberblick der Gewerkschaftsdelegation übermitteln. Falls es auch keine Gewerkschaftsdelegation gibt, muss der Überblick von den Arbeitnehmern konsultiert werden können.

Versand

Die Übersicht wird jedes Jahr **zwischen dem 01.02. und 10.03.** verschickt. Arbeitgeber, die den gesicherten elektronischen Briefkasten, **E-Box**, benutzen, erhalten daher die Übersicht per elektronischer Post. Die anderen Arbeitgeber erhalten die Übersicht noch auf **Papier**.

Inhalt

Das LSS bezieht sich auf die Angaben in Ihren Quartalsmeldungen (DmfA). Die Jahresübersicht umfasst jeweils die Daten der drei ersten Quartale des vorangehenden Jahres (J - 1) und des 4. Quartals des Jahres, das diesen vorangeht (J - 2). In die Übersicht für 2009 werden daher die Angaben der Quartale 4/2007, 1/2008, 2/2008 und 3/2008 übernommen.

Für jede Beschäftigungsmaßnahme wird angegeben, für wie viele Arbeitnehmer die Maßnahme angewandt wird, und dies sowohl in „Personen“ als auch in „Vollzeitäquivalenten“ (VZÄ). Das VZÄ wird in diesem Fall gemäß der gleichen Berechnungsweise wie der Leistungsbruch (μ) (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html) berechnet. Nur der Leistungsbruch μ der Beschäftigungszeile(n) und/oder Arbeitnehmerzeilen, für die die Beschäftigungsmaßnahme angewandt wurde, wird berücksichtigt. Daneben wird für jede Maßnahme auch der Betrag des finanziellen Vorteils aufgenommen, den der Arbeitgeber durch die Anwendung dieser Maßnahme erhalten hat.

Ermäßigungen und Beschäftigungsmaßnahmen

Die Übersicht zeigt die verschiedenen Ermäßigungs-codes für die Maßnahmen, die anhand eines bestimmten Ermäßigungs-codes angegeben werden. Eine Liste der Ermäßigungs-codes finden Sie in Anlage 4 des Glossars der strukturierten Anlagen (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl). Für den Versand 2019 können die nachfolgenden Maßnahmen in die Übersicht einbezogen werden:

Zielgruppenermäßigungen und strukturelle Ermäßigung

- Strukturelle Ermäßigung
- Beschäftigung junger Arbeitnehmer und von Arbeitnehmern mit einem Erstbeschäftigungsabkommen

- Beschäftigung junger Arbeitnehmer – Flandern
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Flandern
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer - Brüssel
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer - Wallonie
- Einstellung von Langzeitarbeitssuchenden
- Einführung einer Arbeitszeitverkürzung und/oder Viertagewoche
- Einstellung der ersten sechs Arbeitnehmer
- Einstellung von infolge Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmern
- Zielgruppenermäßigung für Mentoren
- Ständige Arbeitnehmer im Horeca-Sektor
- Bezuschusste Vertragsbedienstete
- Hauspersonal
- Tageseltern
- Künstler

Besondere Ermäßigungen

- Ermäßigung im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung

Weitere Beschäftigungsmaßnahmen

Die LSS-Jahresübersicht der Beschäftigungsmaßnahmen (Trillium) wird unmittelbar an die Arbeitgeber selbst verschickt. Das Sozialsekretariat, dem Sie angeschlossen sind, kann die Übersicht über eine gesicherte Webanwendungen einsehen („LSS-Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen (Trillium)“)

- Beschäftigung von Werkstudenten
- Beschäftigung von Gelegenheitsarbeitnehmern in der Landwirtschaft und im Gartenbau
- Beschäftigung von Flexi-Arbeitnehmern
- Maribel Sozial: zeigt an, wie viele Arbeitnehmer im Rahmen der Maribel-Sozial-Maßnahme eingestellt werden. Es handelt sich dabei um Arbeitnehmer, für die dies auf der DmfA (Feld Auskünfte für diese Beschäftigung) angegeben wurde (Code 7).
- Grundlagenforschung: Beihilfe für Arbeitgeber, die in den Sektoren der Grundlagenforschung tätig sind (FNRS und FWO). Die Verteilung des Betrags wird vom LSS auf Basis der Beträge der persönlichen und Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit berechnet, die für das Jahr (n-2) von FNRS, IWT, FWO und FRIA bezahlt wurden. Für das ‚Ausführungsjahr 2018‘ handelt es sich daher um den Betrag, der 2017 auf Basis der Zahlungen für 2016 berechnet wurde.
- Maßnahmen für Seeleute (Nichtzahlung des nicht regionalisierten Teils der Eigenbeiträge, Nichtzahlung des regionalisierten Teils der Eigenbeiträge, Zielgruppenermäßigung Seeleute).

Der LSS-Jahresüberblick über Beschäftigungsmaßnahmen (Trillium) wird direkt an die Arbeitgeber selbst geschickt. Das Sozialsekretariat, dem Sie angeschlossen sind, kann den Überblick über eine sichere Webanwendung einsehen („LSS - Jahresüberblick über Beschäftigungsmaßnahme (Trillium)“).

Zusätzliche Informationen DmfA - Trillium

Der Jahresüberblick über die Beschäftigungsmaßnahmen für **2022** umfasst die eingegebenen Daten für die Quartale 4/2020 bis einschließlich 3/2021.

Er bezieht sich auf die Situation am **23.01.2022**. Die nach diesem Datum eingegebenen Änderungen werden nicht berücksichtigt.

Übersicht über die zwischenzeitlichen Mitteilungen im Zusammenhang mit den Corona-Maßnahmen (COVID-19)

Übersicht

- Ausgleichsprämien im Veranstaltungssektor und in bestimmten anderen Sektoren (/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/compensation_premium_events.html)
- Ausgleichsprämien im Veranstaltungssektor und in bestimmten anderen Sektoren - Anträge (/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/compensation_premium_events_demands.html)
-

- Mahlzeitschecks Abwesenheitstage (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/lunchcheques.html>)
- Quarantäne bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt - Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_agriculture.html)
- 120 zusätzliche freiwillige Überstunden „Wirtschaftsbelebungsstunden“ 3. und 4. Quartal 2021, 1., 2., 3. und 4. Quartal 2022 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursquater.html)
- 120 zusätzliche freiwillige Überstunden „Wirtschaftsbelebungsstunden“ 3. und 4. Quartal 2021, 1., 2., 3. und 4. Quartal 2022 - Aktualisierung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursquinquies.html)
- Teilweiser Ausgleich der Arbeitgeberkosten Jahresurlaub für die Gleichsetzung Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt durch „Corona“ und „Überschwemmungen“ 2022 (/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/compensation_employees_leave_bis.html)
- Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracting_preliminary_data.html)
- Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte - bis (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracttracing_preminirary_databis.html)
- Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/nextquarter/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracttracing_preminirary_datater.html)
-
- Dimona und C3.2A Karten für den Bausektor (/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/cards_c3.2abis.html)

Gewährung von Ausgleichsprämien an Arbeitgeber im Veranstaltungssektor und in bestimmten anderen Sektoren

Die Regierung hat beschlossen, Arbeitgebern aus dem Veranstaltungssektor und bestimmten anderen Sektoren eine Ausgleichsprämie zu gewähren, um diese Sektoren zu unterstützen und Entlassungen aufgrund der COVID-19-Pandemie zu vermeiden, indem die Lohnkosten für Arbeitnehmer gesenkt werden.

Die Prämie entspricht der Höhe der fälligen Netto-Arbeitgeberanteile und dem Arbeitgeber-Solidaritätsbeitrag für Studierende **entweder** für das 2. Quartal 2021, das 3. Quartal 2021 **oder** das 4. Quartal 2021, wobei der günstigere der beiden Beträge zuerkannt wird.

Das Gesetz, das diese Frage regelt, wurde am 2. Februar 2022 in der Kommission für soziale Angelegenheiten verabschiedet.

In Erwartung der Abstimmung über das Gesetz in der Kammer und seiner Veröffentlichung sowie der Genehmigung durch die Europäische Kommission stellen wir die folgenden Informationen unter Vorbehalt zur Verfügung.

Die Ausweitung des Geltungsbereichs, wie sie im Königlichen Erlass zur Umsetzung von Artikel [44] des Gesetzes vom XX. XX. 2022 über vorübergehende Unterstützungsmaßnahmen aufgrund der COVID-19-Pandemie enthalten ist, wird ebenfalls vorbehaltlich der Abstimmung des genannten Gesetzes in der Kammer und seiner Veröffentlichung und Genehmigung durch die Europäische Kommission mitgeteilt.

Anwendungsbereich und Bedingungen der Maßnahme

Gesetz über vorübergehende Unterstützungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie

- Diese Maßnahme gilt für Arbeitgeber
 - aus dem privaten Sektor **und**
 - deren Haupttätigkeit im Veranstaltungssektor liegt **oder**
 - für Arbeitgeber, die in Anwendung des „Pandemie-KE“ vom 28. Oktober 2021, geändert durch den Erlass vom 4. Dezember 2021, für die Öffentlichkeit geschlossen sind und zu den folgenden Sektoren gehören:
 - Diskotheken und Tanzlokale
 - Indoor-Spielplätze
- Für diejenigen Arbeitgeber, deren Haupttätigkeit im **Veranstaltungssektor** liegt, geht es speziell um die Arbeitgeber,

- die unter der Paritätischen Kommission für die Unterhaltungsindustrie (PK 304) fallen, d. h. die in die LSS-Arbeitgeberkategorie **562** oder **662** eingestuft wurden
- **oder** deren Haupttätigkeit im Veranstaltungssektor besteht in:
 - 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, Kabarettis 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 genannten NACE-Codes fallen, aber ähnliche Tätigkeiten ausüben, können ebenfalls von der Maßnahme profitieren, **wenn sie nachweisen können, dass ihre Haupttätigkeit, was die Beschäftigung angeht, im Veranstaltungssektor angesiedelt ist.** Bevor die Prämie gewährt wird, prüft das LSS die Haupttätigkeit des Arbeitgebers, der einen Antrag einreicht.
- **Der Begriff „Veranstaltung“**
 - Für die Zwecke der Maßnahme kann eine Veranstaltung als ein organisiertes, befristetes und für ein öffentliches Publikum bestimmtes Ereignis betrachtet werden. Die Veranstaltung kann öffentlich oder privat sein. Es kann groß oder klein sein, und es kann wiederkehrend oder punktuell sein. Eine Veranstaltung ist in jedem Fall zeitlich begrenzt.
- Was die Arbeitgeber aus den Sektoren der **Tanzlokale** und der **Diskotheken** betrifft, können die Arbeitgeber mit NACE-code **56.302** (Diskotheken, Tanzlokale usw.) sind im Rahmen der Maßnahme förderfähig sein. Arbeitgeber, die nicht unter diesen NACE-Code fallen, können die Maßnahme in Anspruch nehmen, wenn sie nachweisen können, dass ihre Haupttätigkeit, was die Beschäftigung angeht, in den Sektor der Tanzlokale und Diskotheken fällt. **und** dass ihre Haupttätigkeit in Anwendung des „Pandemie-Erlasses“ vom 28. Oktober 2021, geändert durch den Erlass vom 4. Dezember 2021, für die Öffentlichkeit geschlossen ist.
 - Das LSS prüft vor der Gewährung der Prämie die Haupttätigkeit des beantragenden Arbeitgebers.
- Für die **Indoor-Spielplätze** gibt es keine spezifische LSS-Arbeitgeberkategorie oder einen NACE-Code. Sie können die Maßnahme in Anspruch nehmen, wenn sie nachweisen können, dass ihre Haupttätigkeit, was die Beschäftigung angeht, in den Sektor der Indoor-Spielplätze fällt. **und** dass ihre Haupttätigkeit in Anwendung des „Pandemie-Erlasses“ vom 28. Oktober 2021, geändert durch den Erlass vom 4. Dezember 2021, für die Öffentlichkeit geschlossen ist.
 - Das LSS prüft vor der Gewährung der Prämie die Haupttätigkeit des beantragenden Arbeitgebers.

Ausdehnung des Geltungsbereichs des Gesetzes

- Der Königliche Erlass zur Durchführung von Artikel [44] des Gesetzes vom XX. XX. 2022 über vorübergehende Unterstützungsmaßnahmen aufgrund der COVID-19-Pandemie dehnt den Anwendungsbereich des Gesetzes auf Arbeitgeber aus, die aufgrund von Artikel 7, §1, Absatz 2, 2° für die Öffentlichkeit geschlossen waren, des königlichen Erlasses vom 28. Oktober 2021 über die verwaltungspolizeilichen Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Folgen der ausgerufenen epidemischen Notsituation in Bezug auf die Pandemie des Coronavirus COVID-19 für die Volksgesundheit zu verhindern, in der am 26. Dezember 2021 geltenden Fassung, und **unter der Voraussetzung, dass die Haupttätigkeit in Innenräumen stattfindet.**
- kommen für diese Ausdehnung in Frage:
 - subtropische Schwimmbäder
 - Trampolinparks
 - Bowlinghallen
 - Snooker- und Billardhallen
 - Dartshallen
 - Einrichtungen für Paintballspiele und Laserspiele
 - Fluchräume
- Arbeitgeber mit dem NACE-Code **93.291** (Betrieb von **Snooker- und Billardhallen**) können von der Maßnahme profitieren.
- Die anderen Arbeitgeber können die Maßnahme in Anspruch nehmen, wenn sie nachweisen können, dass ihre **die Haupttätigkeit, gemessen an der Beschäftigung, in einen der oben genannten Sektoren fällt**
 - **und** dass diese Haupttätigkeit gemäß Artikel 7 § 1 Absatz 2, 2° des Königlichen Erlasses vom 28. Oktober 2021 über die verwaltungspolizeilichen Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Folgen der ausgerufenen epidemischen Notsituation in

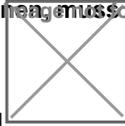
Bezug auf die Pandemie des Coronavirus COVID-19 für die Volksgesundheit zu verhindern, in der am 26. Dezember 2021 geltenden Fassung, für die Öffentlichkeit geschlossen wurde

- **und** soweit die Haupttätigkeit hauptsächlich in Innenräumen ausgeübt wird.
- Das LSS prüft vor der Gewährung der Prämie die Haupttätigkeit des antragstellenden Arbeitgebers.

Begriffe

- Um die Prämie in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeber die folgenden zusätzlichen Bedingungen erfüllen:
 - Die Prämie muss für die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 30. Juni 2022 verwendet werden.
 - Konkret ist die Prämie auf 80 % der Bruttolöhne begrenzt, die dem Landesamt für soziale Sicherheit für die betreffenden Quartale gemeldet wurden, einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge für diesen Zeitraum. Bruttolöhne und Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer, die während dieses Zeitraums entlassen werden, werden nicht berücksichtigt, es sei denn, sie werden aus dringenden Gründen entlassen. Für diese Bedingung führt das LSS a posteriori Kontrollen auf der Grundlage der DmfA des 1. und 2. Quartals 2022 durch.
 - Der Arbeitgeber hat im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 30. Juni 2022 Folgendes zu unterlassen:
 - die Ausschüttung von Dividenden an die Aktionäre;
 - die Zahlung von Boni an die Mitglieder des Vorstands und die leitenden Angestellten des Unternehmens;
 - den Rückkauf von eigenen Aktien.

Um die Ausgleichsprämie in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeber bis spätestens 15. Mai 2022 einen



Antrag beim LSS über eine sichere Online-Anwendung (

https://nssoservicequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA) einreichen.

- Das LSS wird die Einhaltung der Bedingungen im Nachhinein überprüfen.

Arbeitgeber, die ihren Antrag **vor dem 26. Februar 2022** einreichen, können für eine **vorläufige Prämie** in Betracht kommen, die auf der Grundlage der Daten des zweiten und dritten Quartals 2021 berechnet wird, wobei der höhere der beiden Beträge gewährt wird. Sie werden dann automatisch bei der Berechnung der **endgültigen Prämie** berücksichtigt.

- Arbeitgeber, die ihren Antrag **zwischen dem 26. Februar 2022 und dem 15. Mai 2022** einreichen, haben Anspruch auf die **endgültige Prämie**, die auf der Grundlage der Daten des zweiten, dritten und vierten Quartals 2021 berechnet wird, wobei der höchste der drei Beträge gewährt wird.

Ausgleichsprämie

Berechnung der vorläufigen Prämie

- Die Ausgleichsprämie wird für alle Arbeitnehmer und Studenten der betreffenden Arbeitgeber berechnet, mit Ausnahme der Flexi-Jobs und der spezifischen Arbeitnehmer, die nicht in der DmfA angegeben wurden, wie z. B. Freiwillige.
- Der Netto-Grundarbeitgeberbeitrag ist der Grundarbeitgeberbeitrag, einschließlich des Lohnmäßigungsbeitrags, abzüglich der strukturellen Ermäßigungen und der Zielgruppenermäßigungen.
 - Sind nicht im Anwendungsbereich enthalten:
 - die Arbeitnehmerbeiträge
 - die besonderen Arbeitgeberbeiträge wie u. a.:
 - der Beitrag zur Regelung des Jahresurlaubs der Handarbeiter;
 - der Beitrag 1,60 % oder 1,69 %
 - der Beitrag Risikogruppen
 - die Beiträge zum Fonds für Betriebsschließungen
 - die Beiträge zum Fonds für Existenzsicherung
 - die Beiträge für den 2. Pensionspfeiler
 - ...
- Unter Arbeitgeber-Solidaritätsbeitrag, geschuldet für Studenten, wird der vom Arbeitgeber gezahlte Teil des Solidaritätsbeitrags (5,42 %) verstanden.

Berechnung der endgültigen Prämie

- **Für alle Arbeitgeber, die vor dem 26. Februar 2022 einen Antrag gestellt** und die Bestätigung erhalten haben, dass sie für die Maßnahme in Frage kommen, wird das LSS die Höhe der vorläufigen Prämie berechnen.
- Die vorläufige Prämie wird nur für die Arbeitgeber berechnet, die im ersten Quartal 2022 im LSS-Verzeichnis aktiv sind.
- Die Berechnung der vorläufigen Prämie erfolgt auf der Grundlage eines „Fotos“ der DmFA-Meldung für das 2. Quartal 2021 und das 3. Quartal 2021 zu einem Ende Februar noch festzulegenden Termin. Änderungen an der DmFA-Meldung, die nach diesem Zeitpunkt vorgenommen werden, werden nicht berücksichtigt.
- Der Betrag der vorläufigen Prämie entspricht
 - dem Betrag des Nettoarbeitgeberbeitrags für das **2. Quartal 2021** + dem vom Arbeitgeber geschuldeten Solidaritätsbeitrag für Studentendarbeit für das **2. Quartal 2021**.
 - oder**
 - dem Betrag des Netto-Grundarbeitgeberbeitrags für das **3. Quartal 2021** + dem vom Arbeitgeber geschuldeten Solidaritätsbeitrag für Studentendarbeit für das **3. Quartal 2021**.
- **Der höchste Betrag der 2 wird vergeben.**

Berechnung der endgültigen Prämie

Was die prämierten Arbeitgeber betrifft, so wird die endgültige Prämie nur für die Arbeitgeber berechnet, die im 2. Quartal 2022 im Verzeichnis des LSS aktiv waren.

- **Arbeitgeber, die ihren Antrag vor dem 26. Februar 2022 gestellt haben und eine vorläufige Prämie erhalten haben**
 - Die Berechnung der endgültigen Prämie erfolgt auf der Grundlage eines „Fotos“ der DmFA-Meldung für das 4. Quartal 2021 zu einem noch festzulegenden Termin Ende Mai. Änderungen an der DmFA-Meldung, die nach diesem Zeitpunkt vorgenommen werden, werden nicht berücksichtigt.
 - Der Betrag der endgültigen Prämie entspricht
 - dem Betrag des Nettoarbeitgeberbeitrags für das **4. Quartal 2021** + dem vom Arbeitgeber geschuldeten Solidaritätsbeitrag für Studentendarbeit für das **4. Quartal 2021**.
 - Vergleich zwischen dem Betrag der vorläufigen Prämie und dem der endgültigen Prämie:
 - Ist der Betrag der endgültigen Prämie **niedriger** als der Betrag der vorläufigen Prämie, wird der Betrag der vorläufigen Prämie **übernommen**.
 - Ist der Betrag der endgültigen Prämie **höher** als der Betrag der vorläufigen Prämie, so wird dem Arbeitgeber **eine Zusatzprämie in Höhe des Differenzbetrags** gewährt.
- **Arbeitgeber, die ihren Antrag zwischen dem 26. Februar 2022 und dem 15. Mai 2022 gestellt und noch keine vorläufige Prämie erhalten haben**
 - Die Berechnung der endgültigen Prämie erfolgt zum einen auf der Grundlage eines „Fotos“ der DmFA-Erklärung des 2. Quartals 2021 und des 3. Quartals 2021 zum gleichen Zeitpunkt wie bei der vorläufigen Prämie und zum anderen auf der Grundlage des 4. Quartals 2021 zu einem noch festzulegenden Termin Ende Mai. Änderungen, die nach diesen Terminen in der DmFA registriert werden, werden nicht berücksichtigt.
 - Der Betrag der endgültigen Prämie entspricht dem Betrag des Nettoarbeitgeberbeitrags für das **2. Quartal 2021** + dem vom Arbeitgeber geschuldeten Solidaritätsbeitrag für Studentendarbeit für das **2. Quartal 2021**.
 - **oder**
 - dem Betrag des Netto-Grundarbeitgeberbeitrags für das **3. Quartal 2021** + dem vom Arbeitgeber geschuldeten Solidaritätsbeitrag für Studentendarbeit für das **3. Quartal 2021**.
 - **oder**
 - dem Betrag des Nettoarbeitgeberbeitrags für das **4. Quartal 2021** + dem vom Arbeitgeber geschuldeten Solidaritätsbeitrag für Studentendarbeit für das **4. Quartal 2021**.
 - **Der höchste Betrag der 3 wird vergeben.**

Verfahren

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

Arbeitgeber des Veranstaltungssektors,

- die unter die Arbeitgeberkategorie 562 oder 662 oder einen der Nace-Codes fallen, die in den Anwendungsbereich der Maßnahme fallen, mit Ausnahme des Nace-Codes für den Sportsektor (93199) **und**
- deren Haupttätigkeit bereits vom LSS im Rahmen der Ermäßigung für den Veranstaltungssektor überprüft wurde und deren Haupttätigkeit tatsächlich mit der Organisation von Veranstaltungen verbunden war,

erhalten eine elektronische Nachricht in ihrer e-Box mit dem Hinweis, dass sie für die Maßnahme infrage kommen. Die Nachricht enthält einen Link, der direkt zum Antrag führt.

Wir sorgen für die nötige Nachbereitung, um zu sehen, ob der Arbeitgeber seine e-Box aktiviert und das Dokument eingesehen hat. Wenn er das Dokument nicht eingesehen hat oder die e-Box nicht aktiv ist, wird er per E-Mail oder Brief darauf hingewiesen, die e-Box zu nutzen und zu aktivieren, das Dokument einzusehen und den Antrag einzureichen. Reagiert der Arbeitgeber nicht, hat er seine e-Box noch nicht aktiviert, das Dokument nicht eingesehen oder keinen Antrag gestellt, werden wir ihn telefonisch kontaktieren.

Diese Arbeitgeber werden automatisch in den Genuss der Maßnahme kommen, wenn sie einen Antrag stellen und ankreuzen, dass sie die Bedingungen erfüllen werden (vorbehaltlich nachträglicher Kontrollen). Der Versand dieser elektronischen Mitteilungen wird auf diejenigen Arbeitgeber beschränkt, deren vorläufiger Prämienbetrag hoch genug ist.

Schritt 2: Beantragung der Prämie beim LSS über einen Online-Antrag und Zusendung der Empfangsbestätigung des Antrags

Arbeitgeber, die die Ausgleichsprämie in Anspruch nehmen möchten, können diese bis zum 15. Mai 2022 über eine sichere Online-



Anwendung (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA)

beantragen.

Arbeitgeber, die aufgrund ihrer Haupttätigkeit, die anhand ihrer Arbeitgeberkategorie oder ihres NACE-Codes bestimmt werden kann, in den Anwendungsbereich der Maßnahme fallen.

Diese Arbeitgeber werden zu einer einfachen Anwendung weitergeleitet, in der sie bestätigen müssen, dass sie die Voraussetzungen zur Beanspruchung der Maßnahme erfüllen.

Sie erhalten eine Empfangsbestätigung für den Antrag, eine Zusammenfassung des Antrags und eine Bestätigung, dass sie vorbehaltlich nachträglicher Kontrollen für die Maßnahme in Frage kommen.

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

Sie betrifft Arbeitgeber

- im Veranstaltungssektor **und**
 - die unter die Arbeitgeberkategorie 562 oder 662 oder einen der Nace-Codes fallen, die in den Anwendungsbereich der Maßnahme fallen, mit Ausnahme des Nace-Codes für den Sportsektor (93199)
- **oder**
- deren Haupttätigkeit bereits vom LSS im Rahmen der Ermäßigung für den Veranstaltungssektor überprüft wurde und deren Haupttätigkeit tatsächlich mit der Organisation von Veranstaltungen verbunden war.
- von Diskotheken und Tanzlokalen, die unter den NACE-Code 56.302 (Diskotheken, Tanzlokale und dergleichen) fallen
- von Snooker- und Billardhallen, die unter den NACE-Code 93.291 (Betrieb von Snooker- und Billardhallen) fallen.

Andere Arbeitgeber, die einen Antrag stellen

Diese Arbeitgeber werden auf ein spezielles Antragsformular verwiesen, in dem sie bestätigen müssen, dass sie die Bedingungen erfüllen, und in dem sie um zusätzliche Informationen gebeten werden, insbesondere in Bezug auf ihre Haupttätigkeit.

Sie erhalten eine Empfangsbestätigung mit einer Zusammenfassung des Antrags.

Anhand dieser Informationen prüft das LSS, ob der Arbeitgeber Anspruch auf die Ausgleichsprämie hat.

Nach Analyse:

- Wenn die Haupttätigkeit des Arbeitgebers in den Anwendungsbereich fällt, erhält er eine Bestätigung, dass er die Maßnahme vorbehaltlich einer nachträglichen Kontrolle in Anspruch nehmen kann;
- Wenn die Haupttätigkeit des Arbeitgebers nicht in den Anwendungsbereich der Maßnahme fällt, wird er darüber informiert, dass er sie nicht in Anspruch nehmen kann.

Wenn ein Arbeitgeber auf der Grundlage der dem LSS zur Verfügung stehenden Elemente nicht für die Maßnahme in Frage kommt, er aber glaubt, dass er dennoch von der Maßnahme profitieren kann, kann er dies dem LSS über die in der Antwort des LSS angegebene E-Mail-Adresse mitteilen.

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

Schritt 3: Berechnung des Betrags der vorläufigen Prämie, Mitteilung und Kontierung

Für alle Arbeitgeber, die vor dem 26. Februar 2022 einen Antrag gestellt und eine Bestätigung über die Berechtigung erhalten haben, wird das LSS die Höhe der **vorläufigen Prämie**, wie erläutert, berechnen.

Bis Ende Februar 2022 wird den Arbeitgebern, die für die vorläufige Prämie in Frage kommen, die Höhe der Prämie durch eine elektronische Nachricht in ihrer e-Box mitgeteilt.

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

Der Betrag dieser Prämie wird zunächst von Amts wegen zur Begleichung der dem Landesamt für soziale Sicherheit geschuldeten Beträge für das **1. Quartal 2022** verwendet und danach gegebenenfalls zur Begleichung der anderen dem genannten Landesamt für soziale Sicherheit geschuldeten Beträge, und zwar unter Anrechnung auf die älteste Schuld gemäß Artikel 25 des genannten Gesetzes vom 27. Juni 1969. Verbleibt nach der Zuteilung ein Restbetrag, kann der Arbeitgeber dessen Auszahlung verlangen. Tut der Arbeitgeber dies nicht, wird der Saldo auf die ersten an das LSS zu zahlenden Beträge angerechnet.

Schritt 4: Berechnung des Betrags der endgültigen Prämie, Mitteilung und Kontierung

Für alle Arbeitgeber, die vor dem 16. Mai 2022 einen Antrag gestellt und eine Bestätigung über die Berechtigung erhalten haben, wird das LSS die Höhe der endgültigen Prämie, wie erläutert, berechnen.

Bis Ende Mai 2022 wird den anspruchsberechtigten Arbeitgebern die Höhe der endgültigen Prämie durch eine elektronische Nachricht in ihrer e-Box mitgeteilt.

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

Der Betrag dieser Prämie wird zunächst von Amts wegen zur Begleichung der dem Landesamt für soziale Sicherheit geschuldeten Beträge für das **2. Quartal 2022** verwendet und danach gegebenenfalls zur Begleichung der anderen dem genannten Landesamt für soziale Sicherheit geschuldeten Beträge, und zwar unter Anrechnung auf die älteste Schuld gemäß Artikel 25 des genannten Gesetzes vom 27. Juni 1969. Verbleibt nach der Zuteilung ein Restbetrag, kann der Arbeitgeber dessen Auszahlung verlangen. Tut der Arbeitgeber dies nicht, wird der Saldo auf die ersten an das LSS zu zahlenden Beträge angerechnet.

Gewährung von Ausgleichsprämien an Arbeitgeber im Veranstaltungssektor und in bestimmten anderen Sektoren - Anträge

Für Arbeitgeber aus dem Veranstaltungssektor und bestimmten anderen Sektoren wird eine Ausgleichsprämie gewährt, um diese Sektoren zu unterstützen und Entlassungen aufgrund der COVID-19-Pandemie zu vermeiden, indem die Lohnkosten für Arbeitnehmer gesenkt werden.

Die Prämie entspricht der Höhe der fälligen Netto-Arbeitgeberanteile und dem Arbeitgeber-Solidaritätsbeitrag für Studierende **entweder** für das 2. Quartal 2021, das 3. Quartal 2021 **oder** das 4. Quartal 2021, wobei der günstigere der beiden Beträge zuerkannt wird. Für weitere Einzelheiten verweisen wir auf die zwischenzeitliche Anweisung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/2021-4/intermediates/event_reduction.html) vom 4. Februar 2022.

Eine Ausweitung des Anwendungsbereichs ist in einem (noch nicht veröffentlichten) königlichen Erlass zur Umsetzung von Artikel 31 des Gesetzes vom 14. Februar 2022 über vorübergehende Unterstützungsmaßnahmen aufgrund der COVID-19-Pandemie vorgesehen.

Die Frist für die Beantragung einer vorläufigen Prämie wird vom 25. Februar 2022 auf den 4. März 2022 verschoben. Es wird empfohlen, den Antrag so bald wie möglich einzureichen. Der Antrag kann ab heute, dem 21. Februar 2022, über eine sichere Online-Anwendung (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA) gestellt werden.

Konsequenzen der Gewährung von Mahlzeitschecks für Abwesenheitstage

Wegen der Corona-Krise befindet sich eine große Zahl von Arbeitnehmern in zeitweiliger Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt, während andere unter Einbehaltung ihres Lohns von den Leistungen befreit sind. Viele dieser Arbeitnehmer haben Anspruch auf Mahlzeitschecks. Nach dem derzeitigen Stand der Gesetzgebung sind Mahlzeitschecks jedoch nur dann beitragsfrei, wenn sie für

Tage gewährt werden, an denen auch **effektiv gearbeitet** wird.

Wenn Mahlzeitschecks für **Tage zeitweiliger Arbeitslosigkeit** oder **Tage, an denen ein Arbeitnehmer von Leistungen befreit ist**, gewährt werden, sind daher zusätzlich zu dem vom Arbeitgeber gezahlten Anteil zu diesen Schecks **Beiträge fällig**. Das bedeutet auch, dass Arbeitnehmer, die effektiv Leistungen über Telearbeit erbringen, ihr Recht auf Mahlzeitschecks (frei von LSS-Beiträgen) **sehr wohl** behalten, da es hier um effektiv erbrachte Leistungen geht.

Wie bereits in der zwischenzeitlichen Anweisung bezüglich der Ergänzungen zur LfA-Unterstützung für zeitweilige Arbeitslosigkeit erwähnt, dürfen Mahlzeitschecks bei der Ergänzung der LfA-Unterstützung ebenfalls nicht berücksichtigt werden.

Quarantäne bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt - Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau

Ab dem 21. August 2020 können Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau, auch wenn sie nur durch mündliche Tagesverträge gebunden sind, das System der **Quarantäne bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt** nutzen. Er bezieht sich also auf Gelegenheitsarbeiter, die von einem Arbeitgeber im Rahmen der PK Landwirtschaft (PK 144), Gartenbau (PK 145) oder Zeitarbeit (PK 322) beschäftigt werden, sofern der Zeitarbeiter von einem Entleiher in einem dieser Sektoren beschäftigt wird.

Dabei handelt es sich um Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag wegen höherer Gewalt ausgesetzt wurde, weil sie positiv auf das COVID-19-Virus getestet wurden, ohne arbeitsunfähig zu sein, aber infolgedessen in Zwangsquarantäne gehen müssen und kein Arbeits- oder Ersatzeinkommen haben.

Für diese Gelegenheitsarbeiter muss der Arbeitgeber, der sie beschäftigt, eine „**Tages“-Dimona** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/occasionaldimona.html) vom Typ „**QUA**“ ohne **IN- und OUT-Zeiten** erstellen. Er muss auch eine DmfA unter der Arbeitnehmerkennzahl 010 oder 022 einreichen, in der der Zeitraum der Quarantäne wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit durch höhere Gewalt mit dem indikativen **Leistungscode 70** angegeben wird. Die Tage der Quarantäne wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit und höherer Gewalt werden auf die jeweiligen Quoten angerechnet, die jedoch bis zum Ende des Jahres verdoppelt (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_agriculture_horticulture.html) werden. Green@work wird ebenfalls angepasst.

Für diese Gelegenheitsarbeiter muss ein , Tag'-Dimona Typ ,QUA' durchgeführt werden, ohne eine IN- und OUT-Stunde durch den Arbeitgeber, der ihn beschäftigen würde. Letztere müssen außerdem eine DmfA unter dem Arbeitnehmercode 010 oder 022 einreichen, in der der Zeitraum der zeitweiligen Quarantäne aufgrund höherer Gewalt mit dem indikativen Leistungscode 70 angegeben ist. Die Tage der zeitweiligen Arbeitslosigkeiten durch höhere Gewalt wegen Quarantäne werden auf die jeweiligen Kontingente angerechnet, die jedoch bis zum Jahresende verdoppelt werden. Green@work wird ebenfalls angepasst.

Die einzuhaltenden Verfahren und weitere Einzelheiten finden Sie in der FAQ (https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20210726.pdf)-Liste «Vorübergehende Arbeitslosigkeit - Corona» vom 15. Oktober 2020, die derzeit auf der Website des LfA (<https://www.rva.be/nl>) veröffentlicht ist.

120 zusätzliche freiwillige Überstunden „Wirtschaftsbelebungsstunden“ 3. und 4. Quartal 2021, 1., 2., 3. und 4. Quartal 2022 - Corona-Maßnahme

Noch unveröffentlichte Verordnungen sehen eine generelle Ausweitung des Systems der freiwilligen, sozialversicherungsfreien Überstunden vom 3. Quartal 2021 bis zum 4. Quartal 2022 vor.

Das bedeutet, dass im **3. Quartal 2021 und im 4. Quartal 2021 120 zusätzliche freiwillige Überstunden** geleistet werden können, unabhängig von der Branche (jedoch beschränkt auf den Privat-Sektor) und unabhängig davon, ob die freiwilligen Überstunden aus dem 100-Stunden-Kontingent in diesem Jahr bereits verbraucht wurden. Auch im Jahr **2022** können in allen Quartalen und in allen Sektoren unabhängig von der Branche (jedoch beschränkt auf den Privat-Sektor) 120 zusätzliche freiwillige Überstunden (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) geleistet werden. Weitere Informationen über freiwillige Überstunden im Allgemeinen und die zusätzlichen 120 Überstunden (<https://werk.belgie.be/nl/nieuws/toepassing-van-het-sociaal-akkoord-over-relevance-uren-afwachting-van-de-wet>) finden Sie auf der Website des FÖD BASK.

Für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021 werden aber die zusätzlichen freiwilligen Überstunden, die bereits im 1. und 2. Quartal 2021 geleistet wurden, vom zusätzlichen Kontingent von 120 zusätzlichen Überstunden abgezogen.

Für die soziale Sicherheit werden diese 120 zusätzlichen Stunden **von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit** und müssen demnach auch nicht in der DmfA angegeben werden.

Bis zur Verabschiedung der gesetzlichen Regelung muss der Berufssteuervorabzug (<https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/vrijwillige-relevance-overuren-de-wet-gepubliceerd-het-belgisch-staatsblad>) jedoch weiterhin einbehalten werden.

120 zusätzliche freiwillige Überstunden „Wirtschaftsbelebungsstunden“ 3. und 4. Quartal 2021, 1., 2., 3. und 4. Quartal 2022 - Aktualisierung

Die Regierung sieht eine generelle Ausweitung des Systems der freiwilligen sozialversicherungsfreien Überstunden vom 3. Quartal 2021 bis zum 4. Quartal 2022 vor (unveröffentlichte Verordnungen).

Das bedeutet, dass im **3. Quartal 2021** und im **4. Quartal 2021** **120 zusätzliche freiwillige Überstunden** geleistet werden können, unabhängig von der Branche und unabhängig davon, ob die freiwilligen Überstunden aus dem 100-Stunden-Kontingent in diesem Jahr bereits verbraucht wurden. Die Maßnahme gilt für die Arbeitgeber, die unter das Arbeitsgesetzbuch vom 16. März 1971 fallen (= der Privatsektor und eine begrenzte Anzahl von Arbeitgebern des öffentlichen Sektors - Art. 3, §1, 1° des Gesetzes vom 16. März 1971 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=49&imgcn.y=4&DETAIL=1971031602%2FN&caller=list&row_id=1&numero=8&rech=8&cn=1971031602&table_name=WET&nm=1971031602&la=N&ddfm=12&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=arbeidswet&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+between+date%271971-01-01%27+and+date%271971-12-31%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1971&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&ddfa=1971&ddj=01&ddm=01&ddf=31#Art.3)).

Auch **2022** können in allen Quartalen und in allen Sektoren unabhängig von der Branche 120 zusätzliche freiwillige Überstunden geleistet werden (allerdings nur für Arbeitgeber, die unter das Arbeitsgesetz vom 16. März 1971 fallen). Für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021 werden aber die zusätzlichen freiwilligen Überstunden, die bereits im 1. und 2. Quartal 2021 geleistet wurden, vom zusätzlichen Kontingent von 120 zusätzlichen Überstunden abgezogen.

Für die soziale Sicherheit werden diese 120 zusätzlichen Stunden **von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit** und müssen demnach auch nicht in der DmfA angegeben werden.

Der königliche Erlass vom 14. August 2021 zur Freistellung der 120 zusätzlichen freiwilligen Überstunden in den „wichtigen Sektoren“ (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=55&imgcn.y=10&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%272020-12-20%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&ddm=12#LNK0026)“ für das 3. Quartal 2021 wurde bereits am 26. August 2021 veröffentlicht.

Weitere Informationen über freiwillige Überstunden (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) im Allgemeinen und die zusätzlichen 120 Überstunden (<https://werk.belgie.be/nl/nieuws/toepassing-van-het-sociaal-akkoord-over-relevance-uren-afwachting-van-de-wet>) finden Sie auf der Website des FÖD BASK.

Was den Berufssteuervorabzug (<https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/vrijwillige-relevance-overuren-de-wet-gepubliceerd-het-belgisch-staatsblad>) anbelangt, so finden Sie weitere Informationen und den aktuellen Stand der Dinge beim FÖD Finanzen.

Teilweiser Ausgleich der Arbeitgeberkosten Jahresurlaub für die Gleichsetzung Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt durch „Corona“ und „Überschwemmungen“ 2022

Ein **teilweiser Ausgleich** ist für die Kosten vorgesehen, die sich aus der Anrechnung der Kurzarbeitstage durch höhere Gewalt bei **Überschwemmungen** ergeben, und, wie im Jahr 2021, auch für die Anrechnung der Kurzarbeitstage durch höhere Gewalt **„Corona“** in Bezug auf das Urlaubsgeld für **Angestellte** (Gesetz vom 27. Dezember 2021 - BS vom 31. Dezember 2021; Königlicher Erlass vom 7. Dezember 2021 - BS vom 21. Dezember 2021).

Der Ausgleich kann also aus 2 Teilen bestehen:

- teilweiser Ausgleich für die Kurzarbeitstage höhere Gewalt Corona
- teilweiser Ausgleich für die Kurzarbeitstage höhere Gewalt Überschwemmungen

Die Berechnung wird vom LSS durchgeführt, und der Ausgleichsbetrag wird dem Arbeitgeber Ende Juni 2022 zur Mitteilung übermittelt. Dieser wird zunächst von den für das 2. Quartal 2022 fälligen Beträgen abgezogen.

Wenn der Arbeitgeber beide Voraussetzungen erfüllt, geht das LSS wie folgt vor:

- Wenn der Ausgleich Corona \geq der Ausgleich Überschwemmung ist, gibt es keinen zusätzlichen Ausgleich und der endgültige Ausgleich ist der des Ausgleichs Corona,
- Ist der Ausgleich Corona $<$ Ausgleich Überschwemmung, so ergänzt das LSS den Ausgleich für die Kurzarbeitstage durch höhere Gewalt auf den Betrag des Ausgleichs Kurzarbeit durch höhere Gewalt. Überschwemmung

Der Ausgleich für **Überschwemmungen** ist nur für den betroffenen Arbeitgeber möglich, der im 3. Quartal 2021 Angestellte beschäftigt hat, die der Urlaubsregelung des Privatsektors unterliegen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber im 3. Quartal 2021 Arbeitnehmer im Sinne von Titel III des Königlichen Erlasses vom 30. März 1967 zur Festlegung der allgemeinen Durchführungsbestimmungen zu den Gesetzen über den Jahresurlaub der Arbeitnehmer beschäftigt hat.

Um die Berechnung durchführen zu können, muss der Arbeitgeber oder sein Vertreter die Anzahl der „Abwesenheitstage durch höhere Gewalt wegen Überschwemmungen“ im 3. und 4. Quartal 2021 über eine Anwendung melden, und zwar bis spätestens 31. Mai 2022. Auf dieser Grundlage wird das LSS nach Überprüfung des Umfangs und nach Vergleich mit den Tagen, die unter dem Leistungscode „77“ (Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt Corona oder Überschwemmungen) in der DmfA dieser beiden Quartale angegeben sind, feststellen, ob ein Anspruch auf Entschädigung besteht und den Betrag berechnen. (

https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/flood_days_compensation)

Die Berechnung des Ausgleichs für Kurzarbeit Corona erfolgt durch:

- Pro Arbeitgeber wird ein „Ausgleichsprozentsatz“ auf Grundlage eines ‚Leistungsbruchsdurchschnitts‘ μ_{Corona} ermittelt. Dazu werden die Kurzarbeitstage aufgrund höherer Gewalt durch Corona (Leistungscode 77) von jedem einzelnen Angestellten in Bezug auf seine Gesamtleistung im 1. und im 2. 3. Quartal 2021 festgestellt und deren Summe proratisiert:
 - $< 0,41$ ergibt als Ausgleichsprozentsatz 0 %,
 - $\geq 0,41$ und $< 0,51 = 40$ %,
 - $\geq 0,51$ und $< 0,61 = 50$ %,
 - $\geq 0,61$ und $< 0,71 = 60$ %,
 - $\geq 0,71$ und $< 0,81 = 70$ %,
 - $\geq 0,81$ und $< 0,91 = 80$ %,
 - $\geq 0,91 = 95$ %;
- Anschließend wird dieser „Ausgleichsprozentsatz“ auf die Summe der ‚Leistungsbrüche‘ der einzelnen Angestellten des Arbeitgebers für das 1., 2., 3. und 4. Quartal 2021 angewandt, um auf diese Weise die ‚Gewichtung‘ des Arbeitgebers zu ermitteln.
- Auf dieser Basis wird der Anteil des Arbeitgebers an der gesamten ‚Gewichtung‘ aller Arbeitgeber festgestellt.
- Zum Schluss wird der Ausgleichsbetrag auf Grundlage der ‚relativen Gewichtung‘ des Arbeitgebers für die Verteilung der vorgesehenen Gelder berechnet.

Die Berechnung des Ausgleichs für Kurzarbeit Überschwemmungen erfolgt:

- auf der Grundlage eines pauschalen Ausgleichs für jeden Kurzarbeitstage aufgrund von Überschwemmungen, der im Verhältnis zu einem voraussichtlichen Finanzrahmen festgelegt wird,
- mit einem Höchstbetrag von 18,00 EUR pro Tag Kurzarbeit durch höhere Gewalt Überschwemmung des Angestellten.

Fragen zu dieser Maßnahme können Sie über Ihre e-Box Unternehmen stellen oder per E-Mail an: corona@onsrszls.fgov.be.

Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte ? Corona-Maßnahme

Um die Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 zu bekämpfen, ist jeder **Arbeitgeber** oder **Benutzer**, der für Arbeiten in Belgien in den Sektoren **Bau, Reinigung, Landwirtschaft und Gartenbau** sowie im **Fleischsektor** vorübergehend eine(n) **im Ausland wohnende(n)** oder **lebende(n) Arbeitnehmer/-in** oder **Selbstständige(n)** in Anspruch nimmt, verpflichtet, eine Reihe von Daten zu erheben und auf dem neuesten Stand zu halten. Eine Ausnahme stellt die Durchführung von Arbeiten für natürliche Personen zu rein persönlichen Zwecken (wie die Installation oder Reparatur einer Klimaanlage in der Privatwohnung) dar.

Unter „**Benutzer**“ ist eine Person zu verstehen, die die Dienste dieser Arbeitnehmer/-innen oder Selbstständigen entweder direkt oder mittels Unterauftrag in Anspruch nimmt.

Die Daten müssen in eine Liste aufgenommen werden, die den Diensten, die für die Bekämpfung der Verbreitung des Virus oder für die Überwachung der Einhaltung der zur Verhinderung der Virusverbreitung verhängten Dringlichkeitsmaßnahmen zuständig sind, **zur Verfügung zu halten sind**.

Die **aktualisierte Liste** muss von Beginn der Arbeiten an bis einschließlich 14 Tage nach Beendigung der Arbeit mit den folgenden Daten über den bzw. die Arbeitnehmer/-in oder Selbstständige(n) aufbewahrt werden:

- Identifikationsangaben
 - Name und Vornamen
 - Geburtsdatum
 - ENSS-Nummer (Nationalregister- oder BIS-Nummer)
- Wohnort während der Arbeiten in Belgien
- Telefonnummer, unter der der/die Arbeitnehmer/-in oder Selbstständige kontaktiert werden kann
- gegebenenfalls Nennung der Personen, mit denen er /sie bei der Ausübung seiner/ihrer Arbeit in Belgien zusammenarbeitet.

Diese Daten dürfen nur im Zusammenhang mit der Bekämpfung von COVID-19 verwendet werden, z. B. für die Ermittlung und Untersuchung von Clusterfällen an ein und derselben Adresse. Nach Ablauf dieses Zeitraums müssen sie **vernichtet** werden.

Wenn ein(e) im Ausland lebende(r) oder wohnende(r) Arbeitnehmer/-in bzw. Selbstständige(r) ein „**Passenger Locator Form**“ (<https://www.info-coronavirus.be/nl/plf/>) ausfüllen muss, muss der Arbeitgeber oder Benutzer in Ermangelung eines Nachweises, dass dieses Formular ausgefüllt wurde, sicherstellen, dass vor Aufnahme der Arbeit in Belgien die erforderlichen Schritte unternommen werden.

Kontaktdaten und weitere Informationen zum Kontakt-Tracing finden Sie auf der Seite Coronavirus COVID-19 (<https://www.info-coronavirus.be/nl/contact/>).

Verweise auf die betroffenen Sektoren sind im veröffentlichten Ministeriellen Erlass zur Abänderung des Ministeriellen Erlasses vom 30. Juni 2020 zur Festlegung von Dringlichkeitsmaßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 (Ministerieller Erlass vom 22. August 2020 - B. S. vom 22. August 2020) enthalten.

Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte ? Corona-Maßnahme

Mit dem Ministeriellen Erlass vom 12. Januar 2021 (B. S. vom 12. Januar 2021) wird das **Pre-Tracing-System** auf alle Branchen ausgeweitet.

Um die Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 zu bekämpfen, ist nun jeder **Arbeitgeber** oder **Benutzer**, der eine(n) Arbeitnehmer/-in oder Selbstständige(n) **mit Wohnsitz** oder **Aufenthalt** im Ausland vorübergehend für Arbeiten in Belgien in Anspruch nimmt, **verpflichtet**, eine Reihe von Daten zu erheben und auf dem neuesten Stand zu halten. Eine Ausnahme stellt auch weiterhin die Durchführung von Arbeiten für natürliche Personen zu rein persönlichen Zwecken (wie die Installation oder Reparatur einer Klimaanlage in der Privatwohnung) dar.

Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte - Update

Zur Erinnerung, um die Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 zu bekämpfen, war jeder **Arbeitgeber** oder **Benutzer, der einen Arbeitnehmer oder Selbstständigen** mit Wohnsitz oder Aufenthalt im Ausland **vorübergehend für Arbeiten in Belgien in Anspruch nimmt**, verpflichtet, eine Reihe von Daten zu erheben und auf dem neuesten Stand zu halten. Wenn ein im Ausland lebender oder wohnender Arbeitnehmer bzw. Selbstständiger ein „**Passenger Locator Form**“ (<https://www.info-coronavirus.be/nl/plf/>) ausfüllen muss, muss der Arbeitgeber oder Benutzer in Ermangelung eines Nachweises, dass dieses Formular ausgefüllt wurde, sicherstellen, dass vor Aufnahme der Arbeit in Belgien die erforderlichen Schritte unternommen werden (Ministerieller Erlass vom 22. August 2020 - B.S. vom 22. August 2020, erweitert auf alle Sektoren durch den Ministeriellen Erlass vom 12. Januar 2021 - B.S. vom 12. Januar 2021).

Diese Verpflichtung zur Erhebung von Daten im Rahmen des Pretracing gemäß dem Ministeriellen Erlass vom 22. August 2020 wurde am 30. Juli 2021 durch den Ministeriellen Erlass vom 27. Juli 2021 aufgehoben (B.S. vom 28. Juli 2021).

Zudem sieht Artikel 28, §2 des Zusammenarbeitsabkommens vom 14. Juli 2021 zwischen dem Förderalstaat, der Flämischen Gemeinschaft, der Französischen Gemeinschaft, der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Gemeinschaftlichen Gemeinschaftskommission, der Wallonischen Region und der Französischen Gemeinschaftskommission über die Verarbeitung von Daten in Bezug auf das digitale EU-COVID-Zertifikat, das COVID Safe Ticket, das PLF und die Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern und Selbstständigen mit Wohnsitz oder Aufenthalt im Ausland, die Tätigkeiten in Belgien verrichten (Belgisches Staatsblatt vom 23. Juli 2021), die folgenden Regeln im Rahmen des Pretracing vor:

Wenn ein Arbeit- oder Auftraggeber während der COVID-19-Krise zeitweilig einen im Ausland lebenden oder wohnenden Arbeitnehmer bzw. Selbstständigen für die Ausführung von Arbeiten in Belgien einsetzt, ist er verpflichtet, ab dem Beginn der Tätigkeiten bis einschließlich vierzehn Tage nach deren Beendigung ein Register mit den folgenden Personendaten zu führen:

1° die folgenden Identifikationsdaten des im Ausland lebenden oder wohnenden Arbeitnehmers bzw. Selbständigen:

- a) Name und Vornamen;
- b) Geburtsdatum;
- c) ENSS-Nummer;

2° den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers bzw. Selbständigen während seiner Tätigkeiten in Belgien;

3° die Telefonnummer, unter der der Arbeitnehmer bzw. Selbständige kontaktiert werden kann;

4° gegebenenfalls Nennung der Personen, mit denen er bei der Ausübung seiner Tätigkeiten in Belgien zusammenarbeitet.

Ausnahmen:

Diese Verpflichtung gilt nicht für die Beschäftigung von Grenzgängern oder wenn der Aufenthalt des Arbeitnehmers oder Selbständigen mit Wohnsitz oder Aufenthalt im Ausland in Belgien weniger als 48 Stunden beträgt. Sie gilt auch nicht für die natürliche Person, für die oder in deren Auftrag die Arbeiten zu rein persönlichen Zwecken ausgeführt werden (die Person, die ihr Privathaus renoviert und dabei die Dienste eines Selbständigen oder eines Unternehmens in Anspruch nimmt, dessen Angestellte nicht in Belgien wohnen).

Die in diesem Register enthaltenen personenbezogenen Daten dürfen nur für die Erkennung und Weiterverfolgung von Clustern und gemeinschaftlichen Einrichtungen an derselben Adresse im Rahmen der Bekämpfung der Verbreitung des Coronavirus COVID-19 verwendet werden. Auch diese Daten müssen vom Arbeitgeber oder Nutzer nach vierzehn Kalendertagen ab dem Datum der Beendigung der betreffenden Arbeit vernichtet werden.

Dieses Register muss den Inspektions- und Kontrolldiensten zur Verfügung gestellt werden, die für die Bekämpfung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 und für die Überwachung der Einhaltung der im Rahmen der Dringlichkeitsmaßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 auferlegten Verpflichtungen zuständig sind.

Dimona und C3.2A Karten für den Bausektor

In den ersten zwei Monaten der Beschäftigung ist die Angabe der C3.2A-Kartenummer (bei vorübergehender Arbeitslosigkeit) in den Dimona-Meldungen für das Baugewerbe vorübergehend nicht verpflichtend. Wird keine Nummer angegeben, wird die Dimona-Meldung in der Regel abgelehnt.

Im Rahmen der Coronakrise wurde beim LfA ein vorübergehendes vereinfachtes Verfahren eingeführt, bei dem es **nicht mehr notwendig war, diese Karten auszuhändigen**. am 30. Juni 2022 wurde das vereinfachte Verfahren von „vorübergehender Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt und des Krieges in der Ukraine“ beim LfA eingestellt.

Eine Reihe von Erleichterungen gelten jedoch weiterhin. So bleibt der Arbeitnehmer bis zum 31. Dezember 2022 von der Verwendung einer Kontrollkarte C3.2A befreit, so dass der Arbeitgeber sie dem vorübergehend arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer nicht aushändigen muss, unabhängig vom Grund der vorübergehenden Arbeitslosigkeit. Bis zum **31. Dezember 2022** muss die Nummer dieser Karten daher in Dimona nicht mitgeteilt werden.

Weitere Informationen über die Beendigung des vereinfachten Verfahrens und die Verwendung dieser Karte finden Sie auf der Website des LfA (<https://www.rva.be/nl/nieuws/einde-van-de-begeleidende-maatregelen-tijdelijke-werkloosheid-ingevoerd-naar-aanleiding-van-de-coronapandemie>)