

LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal: 2022/2

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
 - Entschädigung für Heimarbeit – Corona-Maßnahme
 - Ergänzungen zur LfA-Unterstützung für zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge höherer Gewalt – Update 02.04.2020 Corona-Maßnahme
 - Zahlungsaufschub – Präzisierung – Corona-Maßnahme
 - Dimona und C3.2A Karten für den Bausektor – Corona-Maßnahme
 - Dimona und C3.2A-Karten für den Bausektor – Ende Corona-Maßnahme
 - Konsequenzen der Gewährung von Mahlzeitschecks für Abwesenheitstage
 - Verlängerung der Gültigkeitsdauer von Mahlzeit-, Öko-, Geschenk-, Sport- und Kulturschecks
 - Ausdehnung Studentenarbeit zweites Quartal 2020 — Corona-Maßnahme
 - Erweiterung Studentenarbeit 4/2020 und 1/2021 in einigen Sektoren – Update 25. November 2020 – Corona-Maßnahme
 - Erweiterung Studentenarbeit 2. Quartal 2021 in einigen Sektoren – Corona-Maßnahme
 - Ausdehnung Studentenarbeit 4/2020 und 1/2021 in einigen Sektoren – Zeitarbeit
 - Meldung „zeitweiliger Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt“ und „zeitweiliger Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen“
 - Zeitweilige Arbeitslosigkeit höhere Gewalt Corona - Künstler und zeitweilige Mitarbeiter bei Veranstaltungen
 - Zeitweilige Arbeitslosigkeit durch höhere Gewalt Corona - Bedingungen für Künstler und Zeitarbeitnehmer – Update 29. Oktober 2020
 - Quarantäne bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt - Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau
 - 120 zusätzliche freiwillige Überstunden - Corona-Maßnahme
 - 120 zusätzliche freiwillige Überstunden 4. Quartal 2020 und 1. Quartal 2021 – Corona-Maßnahme
 - 120 zusätzliche freiwillige Überstunden 2. Quartal 2021 - Corona-Maßnahme
 - 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
 - Teilweiser Ausgleich der Arbeitgeberkosten Jahresurlaub für die Gleichsetzung Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt durch „Corona“ und „Überschwemmungen“ 2022
 - Prämie für den Ausgleich von LSS-Beiträgen des 3. Quartals 2020 – Zulieferer-Update 25.01.2021
 - Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte ? Corona-Maßnahme
 - Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte ? Corona-Maßnahme
 - Pre-Tracing ausländischer Arbeitskräfte - Update
 - Telearbeit – Erläuterungen zur verpflichtenden Telearbeitsmeldung
 - Telearbeit – Ende der Meldepflicht für Telearbeit – Corona-Maßnahme
 - Telearbeit – Erläuterungen zur verpflichtenden Telearbeitsmeldung - Aktualisierung 29.11.2021
 - Telearbeit – Ende der Meldepflicht für Telearbeit
 - Zahlung der Urlaubssollmitteilung für das Hotel- und Gaststättengewerbe - Corona-Maßnahme

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).

Speziell für DmfAPPL kann der Arbeitgeber seine dateibezogenen Fragen am besten über die E-Mail-Adresse K12@rsz.fgov.be (<mailto:K12@rsz.fgov.be>) (NL) oder K11@onss.fgov.be (FR) stellen.

Die Postanschrift des Landesamtes 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
- per Brief: LSS-QUALITÄT, Victor Hortaplein / Place Victor Horta 11 – B-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 Schuldforderungen

In dieser Bescheinigung ist die Beitragsschuld eines Arbeitgebers ausgewiesen. Jeder, der ein rechtmäßiges Interesse nachweisen kann, kann eine solche Bescheinigung beantragen. Der Antrag muss über unseren geschützten Onlinedienst - Bekanntmachung Schuldenforderung (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt>) 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 /DmfAPPL-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, aus denen die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer am letzten Tag eines Quartals hervorgeht, aufgeschlüsselt nach Statut (Arbeiter–Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale (höchstens 20 Quartale pro Bescheinigung). Diese Bescheinigungen sind meistens in Sektoren erforderlich, in denen das Unternehmen einer Zulassung unterliegt, oder im Rahmen der Gewährung öffentlicher Zuschüsse. Bescheinigungen im Zusammenhang mit einem bestimmten Quartal können nicht vor dem Ende des dritten Monats, der diesem Quartal folgt, ausgestellt werden.
- Bescheinigungen „Vollzeitäquivalente“ mit dem in ‚Vollzeitäquivalenten‘ (VZÄ) ausgedrückten Arbeitsvolumen über das gesamte Quartal, aufgeschlüsselt nach dem Statut (Arbeiter-Angestellte). Diese Bescheinigungen beziehen sich auf die vom Antragsteller angegebenen Quartale (höchstens 20 Quartale pro Bescheinigung). Die zeitlich unveränderte Berechnungsmethode hat zum vorrangigen Ziel, Statistiken über die entlohnte Beschäftigung in Belgien zu erstellen. Die erhaltenen Ergebnisse entsprechen daher keiner Rechtsvorschrift. Diese Bescheinigungen können nicht dazu verwendet werden, das Arbeitsvolumen im Rahmen der Anwendung von Artikel 50 des K. E. vom 18.07.2002 (Maribel Sozial) zu bescheinigen. Weitere Informationen zu diesem Punkt erhalten Sie beim Maribel Sozial-Zelle des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (<http://www.werk.belgie.be/socialamaribel/>). Bescheinigungen im Zusammenhang mit einem bestimmten Quartal können nicht vor dem Ende des dritten Monats, der diesem Quartal folgt, ausgestellt werden.
- Bescheinigungen, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber weniger als oder mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigte (Bescheinigungen K. E. 214); diese Bescheinigungen sind im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung in der Regel an öffentliche Anstalten weiterzuleiten. Es betrifft Bescheinigung, aus denen hervorgeht, dass der Arbeitgeber, sofern eine Meldung eingereicht wurde, zu folgenden Zeitpunkten durchschnittlich weniger als oder mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigte: 31.12. (Kalenderjahr - 2) und 31.03., 30.06. und 30.09. (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 Mailbox haben, wird diese an die Mailbox gesendet.

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

https://www.socialsecurity.be/site_nl/general/helpcentre/e-Box/general/how.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 jedem Zeitpunkt Tag oder Nacht ohne vorhergehende Benachrichtigung frei alle **Arbeitsplätze besuchen**, die ihrer Aufsicht unterliegen oder von denen sie redlicherweise vermuten können, dass dort Personen beschäftigt werden, die den Bestimmungen des Gesetzes unterliegen, über die sie die Aufsicht ausüben. Bewohnte Räume dürfen sie jedoch nur betreten, wenn Sie eine durch den Untersuchungsrichter ausgestellte Vollmacht vorlegen können.
- jede Untersuchung, Kontrolle sowie Vernehmung durchführen sowie **Informationen** einholen, die sie als erforderlich betrachten, um sich davon zu überzeugen, dass die Gesetzesbestimmungen, über die sie die Aufsicht ausüben, tatsächlich eingehalten werden.
- die Identitätsangaben von Personen notieren, die sich an den Arbeitsplätzen befinden, sowie jeder Person, deren **Identifikation** sie im Hinblick auf die Ausübung der Aufsicht für erforderlich halten. Dazu können sie von diesen **Personen** die Vorlage amtlicher Identifizierungsdokumente verlangen. Außerdem können sie diese Personen mithilfe nicht-amtlicher Dokumente identifizieren, die diese Personen ihnen freiwillig vorlegen, falls sie keine amtlichen Identifizierungsdokumente vorlegen können oder wenn die Sozialinspektoren die Echtheit dieser Dokumente oder die Identität dieser Personen anzweifeln. Sie können die Identität dieser Personen auch durch Bildmaterial gleich auf welchem Datenträger feststellen.
- entweder allein oder gemeinsam oder in Anwesenheit von Zeugen jede **Person**, deren **Vernehmung** sie für notwendig befinden, über jede Tatsache befragen, deren Kenntnisnahme für die Ausübung der Aufsicht nützlich ist.
- sich alle **Datenträger** vorlegen lassen, die **Sozialdaten** oder andere Angaben umfassen, die kraft Gesetz zu erstellen, zu erfassen oder zu speichern sind und die sich an den Arbeitsplätzen oder anderen Orten befinden, die ihrer Aufsicht unterliegen. Die Sozialinspektoren können sich außerdem Zugang zu diesen Datenträgern beschaffen, die von diesen Orten aus über ein Datenverarbeitungssystem oder jedes andere elektronische Geräte zugänglich sind. Die Sozialinspektoren können diese Datenträger auch ermitteln und untersuchen, wenn der Arbeitgeber, sein Angestellter oder Bevollmächtigter die oben genannten Datenträger nicht freiwillig vorlegen, jedoch ohne gegen diese Ermittlung oder Untersuchung Einspruch zu erheben, oder wenn der Arbeitgeber, sein Angestellter oder Bevollmächtigter zum Zeitpunkt der Kontrolle nicht erreichbar sind.
- sich auch vor Ort alle **Datenträger, die andere Angaben umfassen**, zur Einsicht vorlegen lassen, wenn sie dies für die Ausführung ihres Auftrags für notwendig befinden und deren Untersuchung vornehmen. Sie verfügen außerdem über diese Zuständigkeit für die Daten, die über ein Datenverarbeitungssystem oder jedes andere elektronische Geräte zugänglich sind.
- gleich in welcher Form **Kopien** der Datenträger oder der darauf enthaltenen Daten erstellen oder sie vom Arbeitgeber, seinen Angestellten oder Bevollmächtigten überreichen 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.

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_NI). 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

Für diese Beschäftigungsmaßnahmen kann das LSS nicht immer alle Angaben aufnehmen, da sie nicht umfassend verfügbar sind. Für Angaben, die nicht aufgenommen werden können, ist die Spalte grau unterlegt.

- 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).

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)“)

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](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/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](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfA/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/compensation_premium_events_demands.html))
- Entschädigung für die Arbeit im Homeoffice (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfA/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/home_work_corona.html)
- Ergänzungentschädigung LfA-Unterstützung zeitweilige Arbeitslosigkeit (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfA/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/complement_unemployment.html)
- Zahlungsaufschub - Präzisierung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfA/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/delay_payment-ii.html)

- Dimona und C3.2A-Karten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/c3.2a-cards.html>)
- Dimona und C3.2A-Karten für den Bausektor – Ende Corona-Maßnahme (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/cards_c3.2a.html)
- Mahlzeitschecks Abwesenheitstage (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/lunchcheques.html>)
- Verlängerung der Gültigkeitsdauer von Mahlzeit-, Öko-, Geschenk-, Sport- und Kulturschecks (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/prolongation_cheques.html)
- Erweiterung Studentenarbeit (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquota.html>)
- Ausdehnung Studentenarbeit 4/2020 und 1/2021 in einigen Sektoren (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotabis.html>)
- Erweiterung Studentenarbeit 2. Quartal 2021 in einigen Sektoren (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotater.html>)
- Meldung der ‚zeitweiligen Arbeitslosigkeit‘ (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_codes.html)
- Zeitweilige Arbeitslosigkeit höhere Gewalt Corona - Künstler und zeitweilige Mitarbeiter bei Veranstaltungen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_codes_artists.html)
- Zeitweilige Arbeitslosigkeit durch höhere Gewalt Corona - Bedingungen für Künstler und Zeitarbeitnehmer – Update 29. Oktober 2020 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_codes_artists_update.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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hours.html)
- 120 zusätzliche freiwillige Überstunden 4. Quartal 2020 und 1. Quartal 2021 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursbis.html)
- 120 zusätzliche freiwillige Überstunden 2. Quartal 2021 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hourster.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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/compensation_employees_leave.html)
- Teilweiser Ausgleich der Arbeitgeberkosten Jahresurlaub für die Gleichsetzung Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt durch „Corona“ und „Überschwemmungen“ 2022 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/compensation_employees_leave_bis.html)
- Prämie für den Ausgleich von LSS-Beiträgen des 3. Quartals 2020 – Zulieferer-Update 25.01.2021 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/suppliers_premium.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)

- Telearbeit – Erläuterungen zur verpflichtenden Telearbeitsmeldung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/telework_check.html)
- Telearbeit – Ende der Meldepflicht für Telearbeit (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/nextquarter/instructions/miscellaneous/corona-measures/telework_check_bis.html)
- Telearbeit – Erläuterungen zur verpflichtenden Telearbeitsmeldung - Aktualisierung (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/nextquarter/instructions/miscellaneous/corona-measures/telework_check_ter.html)
- Telearbeit – Ende der Meldepflicht für Telearbeit (/channel/preview/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/telework_check_quater.html)
- Zahlung der Urlaubssollmitteilung für das Hotel- und Gaststättengewerbe (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/nextquarter/instructions/miscellaneous/corona-measures/holiday_debit_payment.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 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, 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 antragstellenden 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 antragstellenden 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.

Bedingungen für die Förderfähigkeit

- 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://nssoservicerequest.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

Begriffe

- 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 Existenzsicherheit
 - 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 vorläufigen 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 Studentenarbeit für das **2. Quartal 2021**.
 - oder**
 - dem Betrag des Nettoarbeitgeberbeitrags für das **3. Quartal 2021** + dem vom Arbeitgeber geschuldeten Solidaritätsbeitrag für Studentenarbeit für das **3. Quartal 2021**.
- **Der höchste Betrag der 2 wird vergeben.**

Berechnung der endgültigen Prämie

Was die prämierten Arbeitgeber anbelangt, so wird die endgültige Prämie nur für die Arbeitgeber berechnet, die im 2. Quartal 2022 im LSS-Verzeichnis 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 Studentenarbeit 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 Studentenarbeit für das **2. Quartal 2021**.
 - **oder**
 - dem Betrag des Nettoarbeitgeberbeitrags für das **3. Quartal 2021** + dem vom Arbeitgeber geschuldeten Solidaritätsbeitrag für Studentenarbeit für das **3. Quartal 2021**.
 - **oder**
 - dem Betrag des Nettoarbeitgeberbeitrags für das **4. Quartal 2021** + dem vom Arbeitgeber geschuldeten Solidaritätsbeitrag für Studentenarbeit für das **4. Quartal 2021**.
 - **Der höchste Betrag der 3 wird vergeben.**

Verfahren

Schritt 1: Spezifisches Verfahren für Arbeitgeber im Veranstaltungssektor

Die Arbeitgeber im Veranstaltungssektor

- 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, in der sie darauf hingewiesen werden, dass sie für die Maßnahme in Frage kommen. Die Nachricht enthält einen Link, der direkt zur Antragsanwendung führt.

Wir sorgen für die nötige Kontrolle, um zu sehen, ob der Arbeitgeber seine e-Box aktiviert und das Dokument eingesehen hat. Hat er das Dokument nicht eingesehen oder ist die e-Box nicht aktiviert, wird er per E-Mail oder Brief darauf hingewiesen, dass er die e-Box nutzen und aktivieren, das Dokument einsehen und den Antrag einreichen muss. Reagiert der Arbeitgeber nicht, hat er seine e-Box immer 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 angeben, dass sie die Bedingungen erfüllen werden (vorbehaltlich späterer Kontrollen). Der Versand dieser elektronischen Mitteilungen wird auf diejenigen Arbeitgeber beschränkt, deren vorläufiger Prämienbetrag ausreichend hoch ist.

Schritt 2: Beantragung der Prämie beim LSS über eine Online-Anwendung und Zusendung der Empfangsbestätigung für den Antrag

Arbeitgeber, die sich für die Ausgleichsprämie qualifizieren 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 Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Sie erhalten eine Empfangsbestätigung für den Antrag, eine Zusammenfassung des Antrags und eine Bestätigung, dass sie die Maßnahme vorbehaltlich weiterer Prüfungen in Anspruch nehmen können.

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.

Es geht um 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 Voraussetzungen 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.

Auf der Grundlage 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 Informationen nicht für die Maßnahme in Frage kommt, er aber glaubt, dass er dennoch in den Genuss der Maßnahme kommen kann, kann er dies dem LSS über die in der Antwort des LSS genannte 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 die Bestätigung erhalten haben, dass sie für die Maßnahme in Frage kommen, wird das LSS die Höhe der **vorläufigen Prämie** wie eben erklärt berechnen.

Ende Februar 2022 werden die Arbeitgeber, die für die vorläufige Prämie in Frage kommen, durch eine elektronische Nachricht in ihrer e-Box über die Höhe der Prämie informiert.

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 verwendet, die sich auf das **erste Quartal 2022** beziehen, und dann gegebenenfalls zur Begleichung der anderen dem genannten Landesamt für soziale Sicherheit geschuldeten Beträge, wobei die älteste Schuld gemäß Artikel 25 des genannten Gesetzes vom 27. Juni 1969 angerechnet wird. 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 die Bestätigung erhalten haben, dass sie für die Maßnahme in Frage kommen, wird das LSS die Höhe der endgültigen Prämie wie eben erklärt berechnen.

Ende Mai 2022 werden die Arbeitgeber, die für die endgültige Prämie in Frage kommen, durch eine elektronische Nachricht in ihrer e-Box über die Höhe der Prämie informiert.

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 verwendet, die sich auf das **2. Quartal 2022** beziehen, und dann gegebenenfalls zur Begleichung der anderen dem genannten Landesamt für soziale Sicherheit geschuldeten Beträge, wobei die älteste Schuld gemäß Artikel 25 des genannten Gesetzes vom 27. Juni 1969 angerechnet wird. 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 gestellt werden. (

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

Entschädigung für Heimarbeit – Corona-Maßnahme

Viele Arbeitgeber fragen sich, welche Entschädigung sie ihren Arbeitnehmern gewähren können, die infolge der für die Eindämmung von COVID-19 getroffenen Regierungsmaßnahmen eine Zeit lang fast vollständig von Zuhause aus arbeiten werden.

Die sogenannte Büroentschädigung in Höhe von 126,94 EUR pro Monat (**129,48 EUR pro Monat ab dem 01. April 2020**) zur Deckung der Kosten für Heizung, Strom, kleine Bürogeräte usw. kann sozialversicherungsfrei allen Arbeitnehmern gewährt werden, die von zu Hause aus arbeiten, einschließlich derer, die VOR den COVID-19-Maßnahmen nicht von zu Hause aus gearbeitet haben, also ohne dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen formellen Telearbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Für weitere Erläuterungen zu dieser Büroentschädigung wird auf die administrativen Anweisungen des LSS verwiesen:

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>. (

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>)

Zusätzlich zu dieser Entschädigung darf der Arbeitgeber folgende Kosten erstatten:

- Nutzung des eigenen PC – zulässig ist ein Pauschalbetrag von max. 20 EUR pro Monat
- Nutzung der eigenen Internetverbindung – zulässig ist ein Pauschalbetrag von max. 20 EUR pro Monat

Wenn dem Arbeitnehmer weitere Kosten entstehen (Nutzung des eigenen Telefons, Anschaffung eines Bildschirms oder eines Scanners usw.), kann der Arbeitgeber diese ebenfalls erstatten. Dafür gibt es keine allgemeine Pauschale, die Rückerstattung muss sich an den tatsächlichen Kosten orientieren.

Arbeitgeber, die vor den COVID-19-Maßnahmen die Kosten ihrer Telearbeiter auf der Grundlage von 10 % des Bruttogehalts für die im Telearbeitsvertrag vorgesehenen Heimarbeitsdienste erstattet haben (siehe administrative Anweisungen – gleicher Link wie oben), können diese Erstattung nach dem gleichen Prinzip für den im Telearbeitsvertrag vorgesehenen proportionalen Anteil weiter zahlen (z. B. 10 % auf 2/5 des Monatsgehalts, wenn im Vertrag 2 Tage Telearbeit vorgesehen waren).

Eine Entschädigung von 10 % des Gesamtbruttolohns ist folglich nicht zulässig. Arbeitnehmer, die im Rahmen der COVID-19-Maßnahmen vorübergehend vollständig von zu Hause aus arbeiten, befinden sich in der Tat weder in einer Situation der Heimarbeit, wie sie in Titel VI des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge vorgesehen ist, noch in einer Situation der Telearbeit im eigentlichen Sinne des Wortes.

Sollte der Monatslohn geringer sein, kann in jedem Fall eine Entschädigung von 126,94 EUR (**129,48 EUR pro Monat ab dem 01. April 2020**) anstelle der 10 % des anteiligen Monatsgehalts gezahlt werden.

Ergänzungen zur LfA-Unterstützung für zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge höherer Gewalt – Update 02.04.2020 Corona-Maßnahme

Viele Arbeitgeber fragen sich, ob sie ihren Arbeitnehmern, die im Rahmen der COVID-19-Maßnahmen nicht arbeiten können und vorübergehend arbeitslos geworden sind, eine Ergänzung zur LfA-Unterstützung gewähren können, ohne dass Beiträge fällig werden.

Hiermit wird bestätigt, dass weiterhin das allgemeine Prinzip gilt, dass es möglich ist, eine Ergänzung zu gewähren, ohne Beiträge zahlen zu müssen (weder die normalen Sozialversicherungsbeiträge noch die Beiträge im Rahmen des sogenannten Decava-Systems). Das LSS legt als einzige Voraussetzung hinsichtlich der Höhe der Ergänzung fest, dass diese nicht dazu führen darf, dass der Arbeitnehmer netto mehr erhält, als wenn er gearbeitet hätte.

Das heißt, dass:

- zusätzlich zur LfA-Unterstützung und eventueller Zulagen wie z. B. 5,63 EUR pro Tag im Falle von „zeitweiliger Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt“ auch Ergänzungen berücksichtigt werden müssen, die von einem Fonds für Existenzsicherheit gewährt werden.
- der Arbeitgeber alle Arbeitnehmer der gleichen Kategorie gleich behandeln muss; dies kann
 - entweder durch Verrechnung bis zu einem bestimmten Prozentsatz des Nettoentgelts geschehen
 - oder durch Zahlung eines Pauschalbetrags an alle erfolgen, wobei zu berücksichtigen ist, dass selbst die Arbeitnehmer mit den niedrigsten Löhnen nicht mehr erhalten dürfen, als sie erhalten hätten, wenn sie gearbeitet hätten
- bei Arbeitnehmern mit variablem Lohn der Durchschnittslohn der Vormonate berücksichtigt werden darf
- nur Löhne berücksichtigt werden dürfen, auf die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind; Ergänzungen dürfen daher Leistungen wie Mahlzeitschecks usw. nicht berücksichtigen
- netto nicht heißt, dass vom Nettomonatslohn und dem Nettobetrag der Ergänzungen und LfA-Unterstützung ausgegangen werden sollte, sondern dass zu berücksichtigen ist, dass für den Lohn, die LfA-Unterstützungen und die Ergänzungen andere Berufssteuervorabzüge gelten; es sind daher am besten die jeweiligen steuerpflichtigen Bruttobeträge als Ausgangspunkt zu verwenden.

Das LSS hat volles Verständnis dafür, dass schnell Entscheidungen getroffen werden mussten, und gestattet daher, dass der Arbeitgeber, falls sich herausstellen sollte, dass die für den Monat März gewährten Ergänzungen zu hoch sind, dies durch eine Kürzung der Ergänzungen für die folgenden Monate ausgleichen kann, auch weil die endgültigen Beträge des Arbeitslosengeldes nicht sofort bekannt sind.

Für weitere Erläuterungen zur LfA-Unterstützung verweisen wir auf die Seite: <https://www.lfa.be/de> (<https://www.rva.be/nl>)

Zahlungsaufschub – Präzisierung – Corona-Maßnahme

Aufgrund der Corona-Epidemie hat die Regierung einen **Aufschub der Zahlungen an das LSS bis zum 15. Dezember 2020** gewährt (Königlicher Erlass Nr. 17 vom 04. Mai 2020 - B. S. vom 12. Mai 2020). Diese Maßnahmen betreffen **drei** Arten des Zahlungsaufschubs:

- Automatischer Zahlungsaufschub für zwangsgeschlossene Unternehmen
- Aufschub vorbehaltlich vorheriger ehrenwörtlicher Erklärung für Unternehmen, die selbst entschieden haben, vollständig zu schließen
- Aufschub vorbehaltlich vorheriger ehrenwörtlicher Erklärung für nicht vollständig geschlossene Unternehmen mit starker Einschränkung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit.

Der daran anschließende Königliche Erlass Nr. 30 (B. S. vom 15. Juni 2020) ändert diesen Königlichen Erlass Nr. 17 nachträglich ab und geht auf einige Bestimmungen näher ein.

Es gelten folgende Modalitäten bezüglich des Aufschubs:

- Der **31. Juli 2020** ist der letzte Tag, an dem ein **Antrag** auf Zahlungsaufschub mit ehrenwörtlicher Erklärung gestellt werden kann.
- Der **15. Dezember** ist der letzte Tag, an dem die **Zahlung** der geschuldeten Beträge, für die ein Aufschub gewährt wurde, vorgenommen werden kann.
- **Pauschalzahlungen für die verspätete Zahlung von Vorschüssen**, die sich auf das 1. und 2. Quartal beziehen, werden als solche nicht angewandt.
- Der Zahlungsaufschub bezieht sich auf **Beträge, die vom 20. März 2020 bis zum 15. Dezember 2020** fällig sind, mit **Ausnahme** von
 - Beiträgen, die das LSS von Amts wegen für das 2. Quartal 2020 festgestellt hat, wenn entweder keine, eine unvollständige oder eine unrichtige Erklärung eingereicht wurde.
 - Die Vorschüssen für das 3. und 4. Quartal 2020 und der Restbetrag des 3. Quartals 2020.
- Der Zahlungsaufschub bezieht sich nicht auf die Beträge, die zum Zeitpunkt der Abgabe der ehrenwörtlichen Erklärung bereits vom Landesamt für Soziale Sicherheit eingezogen wurden.
- Der Arbeitgeber, dem ein Zahlungsaufschub gewährt wurde, der aber die Beträge nicht bis spätestens 15. Dezember 2020 zahlt,
 - muss einen **Beitragszuschlag** in Höhe von 10 % des geschuldeten Betrags
 - und vom 16. Dezember 2020 bis zum Datum der Zahlung des Restbetrags einen **Verzugszins** von 7 %/Jahr zahlen.

Arbeitgeber, die **nicht für einen Zahlungsaufschub in Betracht kommen**, können dennoch ohne Sanktionen einen Antrag auf einen **gütlich vereinbarten Tilgungsplan** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/contribution_payment_obligations_periodicity/amicable-covid-19.html) beim LSS stellen. Dies ist unabhängig vom Stichtag 31. Juli 2020 für den Antrag auf einen Zahlungsaufschub mit ehrenwörtlicher Erklärung.

Dimona und C3.2A Karten für den Bausektor – Corona-Maßnahme

Momentan müssen bei Dimona-Meldungen für den Bausektor für die ersten zwei Monate der Beschäftigung (im Rahmen einer zeitweiligen Arbeitslosigkeit) C3.2A-Kartennummern angegeben werden. Wenn keine Nummer eingetragen wird, wird die Dimona-Meldung abgelehnt. Diese Karten werden vom Fonds für den Bausektor (Constructiv) oder dem LfA ausgestellt, wenn der Arbeitgeber über keine auf Namen lautenden Kontrollkarten mehr verfügt.

Im Rahmen der Corona-Krise wurde beim LfA ein vorübergehendes vereinfachtes Verfahren eingeführt, bei dem es **nicht mehr notwendig ist, diese Karten auszuhändigen**. Daher wird das LSS die in Dimona durchgeführten Überprüfungen anpassen, sodass nicht länger Zahlen eingetragen werden müssen.

Die vorübergehende Aussetzung der Überprüfung auf das Vorhandensein der Nummer C3.2A wird derzeit für die verschiedenen Dimona-Kanäle vorbereitet:

- den Web- und Batch-Kanal: verfügbar ab Montag, 6. April 2020.
- den Mobile- und Multikanal: verfügbar ab Mittwoch, 8. April 2020.

Dimona und C3.2A-Karten für den Bausektor – Ende Corona-Maßnahme

Unter normalen Umständen müssen bei Dimona-Meldungen für den Bausektor für die ersten zwei Monate der Beschäftigung (im Rahmen einer zeitweiligen Arbeitslosigkeit) C3.2A-Kartennummern angegeben werden. Diese Karten werden vom Fonds für den Bausektor (Constructiv) oder dem LfA ausgestellt, wenn der Arbeitgeber über keine auf Namen lautenden Kontrollkarten mehr verfügt.

Im Rahmen der Coronakrise wurde beim LfA ein vorübergehendes vereinfachtes Verfahren eingeführt, bei dem es nicht mehr notwendig war, diese Karten auszuhändigen. Dieses vereinfachte Verfahren endet am 31. August 2020.

Daher wird das LSS die in Dimona durchgeführten Überprüfungen erneut anpassen, sodass die Eingabe dieser Zahlen erneut obligatorisch wird. Ab dem 1. September 2020 wird daher bei Einreichung einer Dimona (unabhängig vom Datum des Dienstantritts) die Meldung abgelehnt, wenn keine Nummer eingegeben wird.

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.

Verlängerung der Gültigkeitsdauer von Mahlzeit-, Öko-, Geschenk-, Sport- und Kulturschecks

Um den Empfängern der verschiedenen Schecks die Möglichkeit zu geben, diese ohne Einschränkung ihrer Wahlmöglichkeit aufgrund der aktuellen Schließungen zu nutzen, wird deren Gültigkeit verlängert. Dies ermöglicht es Unternehmen, sie auch nach dem ursprünglichen Gültigkeitsdatum zu akzeptieren.

Es geht um folgende Verlängerungen:

- Konsumschecks (in elektronischer und in Papierform):
 - --> Verlängerung der Gültigkeit bis 31. Dezember 2021
 - Konsumschecks in Sektoren, die deren Gewährung nach einem Finanzierungsbeschluss der finanzierenden Föderalbehörde oder des finanzierenden Gliedstaats im Zeitraum vom 01. November 2020 bis einschließlich 31. Dezember 2020 beschlossen haben, können bis einschließlich 30. Juni 2021 gewährt werden; dies betrifft die einmalige Solidaritätsprämie nach dem Konsumschecksystem für das Personal der föderalen Gesundheitssektoren
- Mahlzeitschecks (nur in elektronischer Form):
 - deren Gültigkeit im Zeitraum vom 01. März bis 30. Juni 2020 abläuft --> Verlängerung der Gültigkeit um 6 Monate
 - deren Gültigkeit im Zeitraum vom 01. November 2020 bis 31. März 2021 abläuft --> Verlängerung der Gültigkeit um 6 Monate
 - elektronische Mahlzeitschecks, deren Gültigkeit im Jahr 2020 abgelaufen ist, werden, sofern sie nicht verlängert wurden, für den gleichen Betrag neu ausgestellt, wiederum mit einer Gültigkeit von 12 Monaten
- Öko-Schecks (in elektronischer und in Papierform):
 - deren Gültigkeit im Zeitraum vom 01. März bis 30. Juni 2020 abläuft --> Verlängerung der Gültigkeit um 6 Monate
 - deren Gültigkeit im Zeitraum vom 01. November 2020 bis 31. März 2021 abläuft --> Verlängerung der Gültigkeit um 6 Monate
 - elektronische Öko-Schecks und solche im Papierformat, deren Gültigkeit im Jahr 2020 abgelaufen ist, werden, sofern sie nicht verlängert wurden, für den gleichen Betrag neu ausgestellt, wiederum mit einer Gültigkeit von 24 Monaten
- Sport- und Kulturschecks:
 - deren Ablaufdatum der 30. September 2020 ist --> Verlängerung der Gültigkeit bis einschließlich 30. September 2021
- Geschenkschecks:
 - deren Gültigkeit im Zeitraum vom 01. März bis 30. Juni 2020 abläuft --> Verlängerung der Gültigkeit um 6 Monate
 - deren Gültigkeit im Zeitraum vom 01. November 2020 bis 31. März 2021 abläuft --> Verlängerung der Gültigkeit um 6 Monate

Dies bedeutet, dass, wenn die Gültigkeitsdauer zuvor verlängert wurde, die verlängerte Gültigkeitsdauer maßgeblich dafür ist, ob noch eine Verlängerung möglich ist.

(Königlicher Erlass vom 20. Mai 2020 - B. S. vom 29. Mai 2020; 2 Königliche Erlasse vom 22. Dezember 2020 - B. S. vom 29. Dezember 2020; Programmgesetz vom 20. Dezember 2020 - B. S. vom 30. Dezember 2020; Königlicher Erlass vom 28. Dezember 2020 - B. S. vom 31. Dezember 2020)

Ausdehnung Studentearbeit zweites Quartal 2020 — Corona-Maßnahme

Um den Einsatz von Werkstudenten zu ermöglichen, um die durch die Corona-Krise erhöhte Arbeitsbelastung in Sektoren wie dem Lebensmittelsektor zu erleichtern, hat die Regierung beschlossen, die Arbeitsstunden von Studierenden im 2. Quartal 2020 nicht in das Kontingent der 475 Stunden pro Jahr einzurechnen.

Dies gilt für alle Studierenden, unabhängig von dem Sektor, in dem sie beschäftigt sind. Dies bedeutet, dass für Studierende, die im Rahmen eines Studentenvertrags beschäftigt werden können, auch wenn ihre Quote im ersten Quartal bereits ausgeschöpft ist oder im dritten und vierten Quartal vollständig für geplante Leistungen reserviert sein sollte, für alle im 2. Quartal 2020 geleisteten Stunden dennoch der Solidaritätsbeitrag anstelle der gewöhnlichen Beiträge angewandt werden.

Es gelten weiterhin die normalen Meldevorschriften, d.h. eine Dimona ‚STU‘ vor Beginn der Beschäftigung und eine DmfA-Meldung der geleisteten Arbeitsstunden nach Ende der Beschäftigung. Eine Dimona mit Stundenangabe bleibt daher obligatorisch, aber das "Reservieren", um sicherzustellen, dass der/die Studierende noch genügend Stunden zur Verfügung hat, die für den Solidaritätsbeitrag in Betracht kommen, ist daher für das 2. Quartal 2020 nicht erforderlich, da alle von einem/einer Studierenden im zweiten Quartal geleisteten Stunden für den Solidaritätsbeitrag in Betracht kommen.

Der Online-Zähler, der es ermöglicht, die verbleibende Stundenzahl des Kontingents einzusehen, wird bis Ende April angepasst. Die Maßnahme ist derzeit noch nicht in der Anwendung Student@work sichtbar, sodass die Bescheinigungen für Beschäftigungen für die nächsten Quartale noch nicht angepasst wurden.

Die regionalen Einrichtungen, die für die Gewährung von Kindergeld zuständig sind, prüfen, wie ihre Regelungen angepasst werden können, um zu verhindern, dass die im zweiten Quartal auf diese Weise beschäftigten Studierenden ihr Kindergeld verlieren. Sobald weitere Informationen verfügbar sind, werden diese über die Website www.studentatwork.be (<https://www.studentatwork.be>) mitgeteilt.

Dies gilt auch für den Begriff der Person zu Lasten in den Steuervorschriften, der in den Vorschriften möglicherweise angepasst wird.

Erweiterung Studentenarbeit 4/2020 und 1/2021 in einigen Sektoren – Update 25. November 2020 – Corona-Maßnahme

Das Gesetz über verschiedene soziale Maßnahmen infolge der COVID-19-Pandemie vom 4. November 2020 ist am 13. November 2020 im Belgischen Staatsblatt erschienen. Darin wurde die Maßnahme aufgenommen, die den Einsatz von Werkstudenten ermöglicht, um den durch die Corona-Krise erhöhten Arbeitsdruck in bestimmten Sektoren zu bewältigen, indem die Stunden, die ein(e) Student/-in im **Pflegesektor** oder im **Unterrichtswesen** im 4. Quartal 2020 und dem 1. Quartal 2021 leistet, nicht mehr für das Kontingent von 475 Stunden pro Jahr mitzuzählen (also für jeweils 2020 und 2021). Der in die Mitteilung vom 5. November 2020 aufgenommene Anwendungsbereich für die **öffentlichen Pflegeeinrichtungen** wurde in letzter Instanz vor der Abstimmung noch abgeändert und unterscheidet sich deshalb von dem Anwendungsbereich in der veröffentlichten Gesetzgebung.

Für den Pflegesektor betrifft es die Studenten in folgenden Sektoren (aktualisiert):

- PK 318 (Familien- und Seniorenhilfsdienste - Arbeitgeberkategorien 211 und 611)
- PK 319 (Erziehungs- und Wohneinrichtungen und -behörden - Arbeitgeberkategorien 062, 162, 462 und 962)
- PK 330 (Gesundheitseinrichtungen und -dienste - Arbeitgeberkategorien 025, 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 und 911)
- PK 331 (Flämischer Wohlfahrts- und Gesundheitssektor - Arbeitgeberkategorien 122 und 322)
- PK 332 (Französisch- und deutschsprachiger Wohlfahrts- und Gesundheitssektor - Arbeitgeberkategorien 022 und 222)
- Öffentliche Pflegeeinrichtungen mit folgenden NACE-Codes:
 - 86101 - Allgemeine Krankenhäuser, mit Ausnahme von geriatrischen und spezialisierten Krankenhäusern
 - 86102 - Geriatrische Krankenhäuser
 - 86103 - Spezialisierte Krankenhäuser
 - 86104 - Psychiatrische Krankenhäuser
 - 86109 - Sonstige Krankenhaustätigkeiten
 - 86210 - Arztpraxen für Allgemeinmedizin
 - 86901 - Tätigkeiten von medizinischen Labors
 - 86903 - Krankenbeförderung
 - 86904 - Tätigkeiten im Bereich der geistigen Gesundheit, mit Ausnahme von psychiatrischen Krankenhäusern und Pflegeheimen
 - 86905 - Ambulante Rehabilitationstätigkeiten
 - 86906 - Pfl egetätigkeiten
 - 86909 - Sonstige Tätigkeiten im Bereich der menschlichen Gesundheitspflege, a.n.g.
 - 87101 - Tätigkeiten von Alten- und Pflegeheimen
 - 87109 - Sonstige stationäre Pflegeeinrichtungen
 - 87901 - Jugendhilfe mit Unterbringung
 - .

Dies bedeutet, dass in Bezug auf die **Leistungen in diesen Sektoren** von Studenten, die im Rahmen eines Studentenvertrags beschäftigt werden können – auch wenn ihre Quote in den vorigen Quartalen 2020 bereits ausgeschöpft ist oder ihre Stunden im 4. Quartal bereits vollständig reserviert sind – dennoch der Solidaritätsbeitrag angewandt werden kann.

Es gelten weiterhin die normalen Meldevorschriften, d.h. eine **Dimona ,STU'** vor Beginn der Beschäftigung und eine **Dmfa-Meldung der geleisteten Arbeitsstunden** nach Ende der Beschäftigung. Eine Dimona mit Stundenangabe bleibt daher obligatorisch, aber das ‚Reservieren‘, um sicherzustellen, dass Studenten noch genügend Stunden zur Verfügung haben, die für den Solidaritätsbeitrag in Betracht kommen, ist daher für das 4. Quartal 2020 und das 1. Quartal 2021 nicht erforderlich, da alle in diesen Quartalen in den genannten Sektoren geleisteten Stunden für den Solidaritätsbeitrag in Betracht kommen.

Der Online-Zähler, der es ermöglicht, die verbleibende Stundenzahl des Kontingents einzusehen, wird bis zum 13. November 2020 angepasst. Die Maßnahme ist derzeit noch nicht in der Anwendung Student@work sichtbar, sodass die Bescheinigungen noch nicht angepasst wurden.

Der Online-Zähler wird durch eine Beschäftigung in diesen Sektoren während des 4. Quartals 2020 und des 1. Quartals 2021 nicht verändert.

Erweiterung Studentenarbeit 2. Quartal 2021 in einigen Sektoren – Corona-Maßnahme

Das Gesetz zur Festlegung befristeter Unterstützungsmaßnahmen wegen der COVID-19-Pandemie wurde veröffentlicht (B.S. vom 13. April 2021). Darin wurde die Maßnahme aufgenommen, die den Einsatz von Werkstudenten ermöglicht, um den durch die Corona-Krise erhöhten Arbeitsdruck in bestimmten Sektoren zu bewältigen, indem die Stunden, die ein(e) Student/-in im **Pflegesektor** oder im **Bildungswesen** leistet, auch im 2. Quartal 2021 nicht mehr für das Kontingent von 475 Stunden für 2021 mitzählen zu lassen. Die Beschreibung des **Pflegesektors** (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotabis.html>) wurde hinsichtlich der öffentlichen Pflegeeinrichtungen wie folgt erweitert:

Einrichtungen und Dienste mit folgenden NACE-Codes:

- 87201 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Minderjähriger
- 87202 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung geistig behinderter Erwachsener
- 87203 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit psychiatrischen Problemen
- 87204 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Drogen- und Alkoholsüchtigen
- 87205 - Tätigkeiten im Bereich des beschützten Wohnens für Personen mit psychiatrischen Problemen
- 87209 - Sonstige stationäre Einrichtungen zur Betreuung von Personen mit einer geistigen Behinderung oder psychiatrischen Problemen und von Drogen- und Alkoholabhängigen
- 87301 - Tätigkeiten von Altenheimen
- 87302 - Tätigkeiten von Pflegeresidenzen für ältere Menschen
- 87303 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger mit körperlicher Behinderung
- 87304 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung Erwachsener mit körperlicher Behinderung
- 87309 - Stationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und körperlich Behinderter
- 87902 - Allgemeine Sozialdienste mit Unterbringung
- 87909 - Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime)
- 88101 - Tätigkeiten der Betreuung von Familien und älteren Menschen, mit Ausnahme von häuslicher Pflege
- 88102 - Tätigkeiten der Tages- und Betreuungszentren für ältere Menschen
- 88103 - Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88104 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit körperlicher Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88109 - Sonstige soziale Dienstleistungen ohne Unterbringung für ältere Menschen und körperlich Behinderte
- 88911 - Tätigkeiten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
- 88912 - Tätigkeiten von Tagesmüttern
- 88919 - Sonstige Kinderbetreuung ohne Unterbringung
- 88991 - Tätigkeiten der Tageszentren für Minderjährige mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88992 - Tätigkeiten der Tageszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung, einschließlich ambulanter Hilfsleistungen
- 88993 - Ambulante Hilfe für Drogen- und Alkoholabhängige
- 88994 - Jugendhilfsdienste ohne Unterbringung
- 88996 - Allgemeine Sozialdienste ohne Unterbringung
- 88999 - Sonstige Arten sozialer Dienstleistungen ohne Unterbringung

Außerdem wurden die privaten und öffentlichen Einrichtungen oder Dienste, die mit der Betreuung von COVID-19-Impfzentren betraut wurden, für alle Tätigkeiten, die mit der Betreuung von Impfzentren zusammenhängen, gleichfalls (rückwirkend) hinzugefügt.

Praktisch bedeutet dies, dass **in Bezug auf die Leistungen in diesen Sektoren** von Studenten, die im Rahmen eines Studentenvertrags beschäftigt werden können – auch wenn ihre Quote bereits ausgeschöpft ist, weil ihre Stunden bereits vollständig reserviert sind – dennoch der Solidaritätsbeitrag angewandt werden kann. Die in diesen Sektoren geleisteten Stunden werden also komplett neutralisiert.

Es gelten weiterhin die normalen Meldevorschriften, d.h. eine **Dimona ,STU'** vor Beginn der Beschäftigung und eine **Dmfa-Meldung der geleisteten Arbeitsstunden** nach Ende der Beschäftigung. Eine Dimona mit Stundenangabe bleibt daher obligatorisch, aber das ‚Reservieren‘, um sicherzustellen, dass Studenten noch genügend Stunden zur Verfügung haben, die für den Solidaritätsbeitrag in Betracht kommen, ist daher für das 2. Quartal 2021 nicht erforderlich, da alle in diesem Quartal in den genannten Sektoren geleisteten Stunden für den Solidaritätsbeitrag in Betracht kommen.

Der Online-Zähler, der es ermöglicht, die verbleibende Stundenzahl des Kontingents einzusehen, wurde angepasst. Der Online-Zähler bleibt also für eine Beschäftigung in diesen Sektoren während des 2. Quartals 2021 unverändert. Die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer bei einem Nutzer, der einem dieser Sektoren angehört, wird einer Beschäftigung in diesem Sektor gleichgestellt. Die geleisteten Stunden werden nicht in den Zähler aufgenommen, um festzustellen, ob die Obergrenze von 475 Stunden erreicht wurde.

Ausdehnung Studentendarbeit 4/2020 und 1/2021 in einigen Sektoren – Zeitarbeit

Im 4. Quartal 2020 sowie im 1. Quartal 2021 werden die von einem bzw. einer Studierenden in bestimmten Sektoren (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotabis.html>) (Pflege und Bildungswesen) geleisteten Stunden nicht zur Bestimmung der maximalen Stundenzahl, die innerhalb eines Jahres im Rahmen des Solidaritätsbeitrags geleistet werden kann (475 Std.), herangezogen.

Die Regierung hat beschlossen, dass die Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer bei einem Nutzer, der einem dieser Sektoren angehört, einer Beschäftigung in diesem Sektor gleichgestellt wird. Die geleisteten Stunden werden nicht in den Zähler aufgenommen, um festzustellen, ob die Obergrenze von 475 Stunden erreicht wurde.

Der Zähler wird jedoch nicht sofort angepasst. Es kann also sein, dass bei einer Abfrage angezeigt wird, dass die im Rahmen des Solidaritätsbeitrags geleistete Stundenzahl bereits erreicht wurde. Die von einem Nutzer in der Pflege oder im Unterrichtswesen geleisteten Stunden werden rückwirkend neutralisiert. Sobald die Anpassungen im Zähler angezeigt werden, wird dies in einem Update der zwischenzeitlichen Mitteilung kommuniziert.

Meldung „zeitweiliger Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt“ und „zeitweiliger Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen“

Das LfA hat ein vereinfachtes Verfahren für die Meldung einer „zeitweiligen Arbeitslosigkeit“ vorgesehen. Weitere Informationen sind auf der Website des LfA (<https://www.rva.be/nl>) zu finden.

Dabei wird jedoch noch immer zwischen 2 Arten unterschieden:

- zeitweilige Arbeitslosigkeit infolge **höherer Gewalt – Corona**
- vorübergehende Arbeitslosigkeit aus **wirtschaftlichen Gründen**.

In den Quartalsmeldungen des LSS werden jedoch beide Zeiträume zeitweiliger Arbeitslosigkeit mit **unterschiedlichen indikativen Codes** angegeben, **vor dem 01. April 2020** mit dem **Leistungscode 70** bzw. **71**. In beiden Fällen erhält der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld für die zeitweilige Arbeitslosigkeit in Höhe von 70% des begrenzten Durchschnittslohns (zeitweilig für den Zeitraum vom 01. Februar 2020 bis zum 30. Juni 2020 – wir verweisen auf die Website des LSS für weitere Einzelheiten (<https://www.rva.be/nl/nieuws/vereenvoudigde-betalingsprocedure>)), aber die Zulage, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, variiert.

Ab dem 2. Quartal 2020 wird der allgemeine Code „zeitweilige Arbeitslosigkeit“ Leistungscode 70 in den neuen spezifischen Leistungscode **77 „zeitweilige Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt – Corona“** und den bestehenden allgemeinen Leistungscode **70 „zeitweilige Arbeitslosigkeit – andere als wirtschaftliche Arbeitslosigkeit, Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung und höherer Gewalt – Corona“** unterteilt.

Meldung im 1. Quartal:

- höhere Gewalt – Corona
 - indikativer Leistungscode **70**
 - LfA-Zulage von 5,63 EUR / Tag
- wirtschaftliche Gründe
 - indikativer Leistungscode **71**
 - vom Arbeitgeber oder den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Zulage von mindestens 2,00 EUR / Tag.

Ab der Meldung im 2. Quartal:

- höhere Gewalt – Corona
 - indikativer Leistungscode **77 (neuer Code)**
 - LfA-Zulage von 5,63 EUR / Tag
- wirtschaftliche Gründe
 - indikativer Leistungscode **71**
 - vom Arbeitgeber oder den Fonds für Existenzsicherheit gezahlte Zulage von mindestens 2,00 EUR / Tag.

Es ist folglich wichtig, dass der Arbeitgeber bei seiner DmfA-Meldung den Code für die entsprechende zeitweilige Arbeitslosigkeit seiner Arbeitnehmer verwendet. Im Falle der „zeitweiligen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen“ hängt die Zulage für den Arbeitnehmer von den spezifischen Bestimmungen im entsprechenden KAA ab. Gegenwärtig ist ein „Sonderbeitrag wirtschaftliche Arbeitslosigkeit“ (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/economicalunemployment_construction.html) für Arbeitnehmer fällig, die während eines Bezugszeitraums eine bestimmte Anzahl von Tagen technischer Arbeitslosigkeit (Leistungscode 71) überschreiten.

Der Arbeitgeber kann jedoch mittels eines auf der Website des LSS (<https://www.rva.be/nl/nieuws/hoer-vraagt-u-als-werkgever-tijdelijke-werkloosheid-voor-uw-werknemers-aan>) beschriebenen, vereinfachten Verfahrens zur „zeitweiligen Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt“ wechseln.

Eine Übersicht über die Fragen und Antworten sind unter „FAQ Corona“ (https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20210726.pdf) auf der Website des LfA verfügbar.

Zeitweilige Arbeitslosigkeit höhere Gewalt Corona - Künstler und zeitweilige Mitarbeiter bei Veranstaltungen

Es ist möglich, eine **zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt Corona ‚Veranstaltungen‘** zu beantragen, wenn man eine Zusage für einen Arbeitsvertrag nachweisen kann (die vor dem 15. April datiert) für eine Veranstaltung, die zwischen dem 14. März 2020 und dem 31. August 2020 hätte stattfinden müssen und abgesagt wurde. Der Minister der Beschäftigung hat die am 08. Mai 2020 in der Kommission Soziale Angelegenheiten der Kammer bestätigt. Es geht um die Nichterfüllung einer vereinbarten Beschäftigung im Veranstaltungssektor und das sowohl für die Künstler als auch für die zeitweiligen Mitarbeiter und Leiharbeiter von Festivals und anderen Veranstaltungen.

Für diese zeitweiligen Mitarbeiter und Künstler müssen vom Organisator/Arbeitgeber eine Dimona durchgeführt und eine DmfA eingereicht werden, wobei der Zeitraum der zeitweiligen Arbeitslosigkeit höhere Gewalt Corona ‚Veranstaltungen‘ ebenfalls mit dem indikativen Leistungscode 77 angegeben werden muss. Dies ist gegebenenfalls mit einer rückwirkenden Meldung möglich. Eine verspätete Meldung wird in diesem außergewöhnlichen Kontext keine Sanktionen nach sich ziehen.

Um diese Künstler und Mitarbeiter in eine zeitweilige Arbeitslosigkeit höhere Gewalt Corona zu bringen, ist ebenfalls ein MSR-Szenario 5 notwendig. Weitere Informationen finden Sie in der ‚Liste der häufig gestellten Fragen zu Corona‘ (https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20210726.pdf) vom 11. Juni 2020 auf der Website des LfA (<https://www.rva.be/nl>) bei spezifischen Beschäftigungssituationen (Ich hatte eine formelle Zusage für einen Arbeitsvertrag im Rahmen einer Veranstaltung, die abgesagt wurde. Kann ich eine zeitweilige Arbeitslosigkeit für die Tage beantragen, an denen ich tatsächlich als Lohnempfänger beschäftigt gewesen wäre?).

Zeitweilige Arbeitslosigkeit durch höhere Gewalt Corona - Bedingungen für Künstler und Zeitarbeiter – Update 29. Oktober 2020

Es ist möglich, eine **zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt Corona ‚Veranstaltungen‘** zu beantragen, wenn man eine Zusage für einen Arbeitsvertrag nachweisen kann (die vor dem 15. April datiert) für eine Veranstaltung, die zwischen dem 14. März 2020 und dem 31. August 2020 hätte stattfinden müssen und abgesagt wurde. In einer aktuelleren FAQ-Liste auf der Website des LfA wird dieser Zeitraum bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

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

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

Ab 21. August 2020 können Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau, auch wenn sie nur durch mündliche Tagesverträge gebunden sind, vom System der **Quarantäne bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt** profitieren. Dies betrifft die Gelegenheitsarbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber im Rahmen der PK der Landwirtschaft (PK 144), des Gartenbaus (PK 145) oder der Aushilfsarbeit (PK 322) beschäftigt werden, sofern der Aushilfsarbeitnehmer von einem Nutzer 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 ein **Tag'-Dimona** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/occasionaldimona.html) 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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_s_agriculture_horticulture.html) werden. Green@work wird ebenfalls angepasst.

Die Einführung dieses neuen Dimona-Typs ist für Freitag, 28. August 2020, geplant. Gegebenenfalls ist es möglich, die Erklärung rückwirkend ab Beginn der Maßnahme (21. August 2020) durchzuführen, ohne Verzugsstrafe. Man kann auch den Kanal **'multidimona'** benutzen.

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

120 zusätzliche freiwillige Überstunden - Corona-Maßnahme

Der Sonderermächtigungserlass Nr. 14 vom 27. April 2020 erhöht das jährliche Maximum von 100 freiwilligen Überstunden auf 220 freiwillige Überstunden für die ‚kritischen Sektoren‘. Das bedeutet, dass im Laufe des 2. Quartals 2020 120 zusätzliche freiwillige Überstunden geleistet werden können, ungeachtet dessen, ob bereits freiwillige Überstunden aus dem Kontingent der 100 freiwilligen Überstunden geleistet wurden. Weitere Informationen über freiwillige Überstunden im Allgemeinen (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) und diese zusätzlichen 120 Überstunden (<https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht>) finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.

Für die soziale Sicherheit werden diese 120 zusätzlichen Stunden von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit und müssen demnach auch nicht in der DmfA oder DmfAPPL angegeben werden (K. E. vom 05. Juni 2020 - B. S. vom 24. Juni 2020).

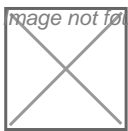
Zu den ‚kritischen Sektoren‘ zählen diejenigen Unternehmen und Einrichtungen, die zu den ‚wesentlichen Sektoren und den wesentlichen Diensten‘ (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2020032301&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#Art.14) gehören, wie im Anhang zum Ministeriellen Erlass vom 23. März 2020 aufgezählt.

120 zusätzliche freiwillige Überstunden 4. Quartal 2020 und 1. Quartal 2021 – Corona-Maßnahme

Das Gesetz vom 20. Dezember 2020 (B. S. vom 30. Dezember 2020) erhöht für den Zeitraum vom 01. Oktober 2020 bis zum 31. Dezember 2020 und vom 1. Januar 2021 bis zum 31. März 2021 die jährliche Höchstgrenze von 100 auf 220 freiwillige Überstunden für die „wesentlichen Sektoren“. Für den Zeitraum vom 01. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2020 werden die zusätzlichen freiwilligen Überstunden, die bereits im 2. Quartal geleistet wurden, allerdings vom zusätzlichen Kontingent von 120 Überstunden abgezogen.

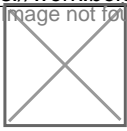
Das bedeutet, dass im Laufe des **4. Quartals 2020** und dem **1. Quartal 2021 120 zusätzliche freiwillige Überstunden** geleistet werden können, ungeachtet dessen, ob bereits freiwillige Überstunden aus dem Kontingent der 100 freiwilligen Überstunden verwendet wurden. Weitere Informationen über freiwillige Überstunden im Allgemeinen

image not found or type unknown



(<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) und diese zusätzlichen

image not found or type unknown

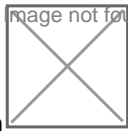


120 Überstunden (<https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht>

) finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.

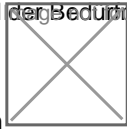
Für die soziale Sicherheit werden diese 120 zusätzlichen Stunden **von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit** und müssen demnach auch nicht in der DmfA oder DmfAPPL angegeben werden (K. E. vom 28. Dezember 2020 - B. S. vom 31. Dezember 2020). Sie werden zudem von den Steuern befreit.

image not found or type unknown



„Wesentliche 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)“ sind die kommerziellen Einrichtungen, privaten und öffentlichen Unternehmen und Dienstleistungen, die Personal beschäftigen und die für den Schutz der lebenswichtigen Interessen der Nation und der Bedürfnisse der Bevölkerung notwendig sind, wie sie in den vom



Minister des Inneren ergriffenen Dringlichkeitsmaßnahmen (

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=83&imgcn.y=6&DETAIL=2020102801%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2020102801&table_name=WET&nm=2020010455&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=covid&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272020-10-28%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27covid%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27covid%27%29+++%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=28&ddm=10#LNK0012) zur Begrenzung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 genannt werden, sowie die Hersteller, Lieferanten, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer von Waren, Arbeiten und Dienstleistungen, die essenziell für die Tätigkeit dieser Unternehmen und Dienstleistungen sind.

120 zusätzliche freiwillige Überstunden 2. Quartal 2021 - Corona-Maßnahme

Das Gesetz vom 20. Dezember 2020 (B.S. vom 30. Dezember 2020) erhöhte für den Zeitraum vom 01. Oktober 2020 bis zum 31. Dezember 2020 und vom 1. Januar 2021 bis zum 31. März 2021 die jährliche Obergrenze von 100 auf 220 freiwillige Überstunden für die „wesentlichen Sektoren“. Die Erhöhung der jährlichen Obergrenze um 120 zusätzliche Überstunden gilt auch für das 2. Quartal 2021 (Gesetz vom 2. April 2021 - B.S. vom 13. April 2021).

Für den Zeitraum vom 01. April 2021 bis zum 30. Juni 2021 werden aber die zusätzlichen freiwilligen Überstunden, die bereits im 1. Quartal 2021 geleistet wurden, vom zusätzlichen Kontingent von 120 zusätzlichen Überstunden abgezogen.

Das bedeutet, dass im Laufe des **1. Quartals 2021** und dem **2. Quartal 2021 120 zusätzliche freiwillige Überstunden** geleistet werden können, ungeachtet dessen, ob bereits freiwillige Überstunden aus dem Kontingent der 100 freiwilligen Überstunden verwendet wurden. 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/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht>) finden Sie auf der Website des FÖD BASK.

Für die soziale Sicherheit werden diese 120 zusätzlichen Stunden **von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit** und müssen demnach auch nicht in der DmfA oder DmfAPPL angegeben werden (noch nicht veröffentlicht). Sie werden zudem von den Steuern befreit.

„Wesentliche 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](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=83&imgcn.y=6&DETAIL=2020102801%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2020102801&table_name=WET&nm=2020010455&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=covid&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272020-10-28%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27covid%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27covid%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=28&ddm=10#LNK0012)“ sind die kommerziellen Einrichtungen, privaten und öffentlichen Unternehmen und Dienstleistungen, die Personal beschäftigen und die für den Schutz der lebenswichtigen Interessen der Nation und der Bedürfnisse der Bevölkerung notwendig sind, wie sie in den vom Minister des Inneren ergriffenen Dringlichkeitsmaßnahmen (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=83&imgcn.y=6&DETAIL=2020102801%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2020102801&table_name=WET&nm=2020010455&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=covid&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272020-10-28%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27covid%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27covid%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=28&ddm=10#LNK0012) zur Begrenzung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 genannt werden, sowie die Hersteller, Lieferanten, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer von Waren, Arbeiten und Dienstleistungen, die essenziell für die Tätigkeit dieser Unternehmen und Dienstleistungen sind.

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 geleistet werden. 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-relance-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 (auf Französisch) (<https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/heures-supplementaires-volontaires-de-relance-la-loi-est-parue-#:~:text=Les%20heures%20suppl%C3%A9mentaires%20volontaires%20'corona,agit%20d'une%20nouvelle%20mesure.>) 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&dddj=01&ddm=01&ddfj=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.

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

Die Berechnung des Ausgleichs für Kurzarbeit Corona erfolgt durch:

- Pro Arbeitgeber wird ein ‚Ausgleichsprozentsatz‘ auf Grundlage eines ‚Leistungsbruchsdurchschnitts‘ $\mu_{(Corona)}$ 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. 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.

Prämie für den Ausgleich von LSS-Beiträgen des 3. Quartals 2020 – Zulieferer-Update 25.01.2021

Maßnahme für die Zulieferer von Arbeitgebern, die auf der Grundlage der Ministeriellen Erlasse vom 28.10.2020 und 01.11.2020 schließen mussten.

Um die finanziellen Auswirkungen der Corona-Krise zu mildern, hat die Regierung neue Maßnahmen ergriffen, um Arbeitgeber in bestimmten, stark betroffenen Sektoren zu unterstützen. So wurde z. B. eine Entschädigungsregelung für Zulieferer von Unternehmen erarbeitet, die aufgrund der Ministeriellen Erlasse vom 28. Oktober 2020 und 01. November 2020 verpflichtend schließen mussten. Diese Regelung sieht eine **Entschädigung** in Höhe der fälligen **Netto-Arbeitgebergrundbeiträge** und des

Arbeitgebersolidaritätsgrundbeitrags für Studierende entweder für das 1. Quartal 2020 oder für das 3. Quartal 2020 vor, wobei der günstigste der beiden Beträge zuerkannt wird.

Ein königlicher Erlass, der diese Angelegenheit regelt, wurde am 16. Dezember 2020 unterzeichnet.

I. Anwendungsbereich und Bedingungen der Maßnahme

Diese Maßnahme gilt

- für Arbeitgeber im Privatsektor,
- die am Ende des 3. Quartals, d. h. am 30. September 2020, noch tätig sind.
- die Zulieferer von Unternehmen sind, die aufgrund der Ministeriellen Erlasse vom 28. Oktober 2020 und 01. November 2020 schließen mussten. Es muss eine direkte Verbindung zwischen dem Zulieferer und dem Unternehmen, das verpflichtend schließen musste, bestehen, um diese Maßnahme in Anspruch nehmen zu können. Arbeitgeber, die an Zulieferer eines Unternehmens liefern, das zur Schließung gezwungen war, können von dieser Maßnahme nicht profitieren.

Begriff des Zulieferers im Rahmen der Maßnahme

Um diese Maßnahme in Anspruch nehmen zu können, müssen die Arbeitgeber im Jahr 2019 einen Umsatz von mindestens 20 % mit Waren und/oder Dienstleistungen erzielt haben, die an die Unternehmen geliefert wurden, die aufgrund der Ministeriellen Erlasse vom 28. Oktober 2020 und 1. November 2020 zur Schließung gezwungen waren. Unternehmen, die ihre Tätigkeit im Jahr 2020 aufgenommen haben, müssen einen Umsatz von mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen erzielen, die an die oben genannten Unternehmen geliefert werden, die für die Öffentlichkeit geschlossen sind.

Arbeitgeber, die die Prämie beantragen, müssen dem LSS Nachweise darüber vorlegen, dass sie im Jahr 2019 bzw. 2020 mindestens 20 % ihres Umsatzes an Unternehmen liefern, **die zu einer Schließung für die Öffentlichkeit** gezwungen waren.

Unternehmen, deren direkter Zulieferer man sein muss, sind die Unternehmen, die aufgrund der Ministeriellen Erlasse vom 28. Oktober 2020 und 1. November 2020 zur Schließung gezwungen waren und die zu den folgenden Sektoren gehören:

- Einrichtungen des Gaststättengewerbes (PK 302) und andere Imbiss- und Schankstätten, **mit Ausnahme von Hotels, Ferienhäusern und Großküchen für Wohn-, Schul-, Lebens- und Arbeitsgemeinschaften, die ausgeschlossen sind, da sie nicht zwingend für die Öffentlichkeit geschlossen wurden;**
- Diskotheken, Tanzlokale u. ä.;
- Unternehmen, die zum Sektor der Organisation von Kongressen und Messen gehören;
- Unternehmen aus der „Unterhaltungsbranche“;
- Unternehmen, die zur Filmvorführbranche gehören;
- Vergnügungs- und Themenparks
- Kasinos;
- Erlebnis- und Tierparks, historische Stätten und Gebäude und Museen;
- Unternehmen, die dem Sportsektor angehören;
- Fahrschulen;
- Werkstätten, Autohandel und Autowaschanlagen unter der Bedingung, dass sie für die Öffentlichkeit geschlossen werden mussten;
- Unternehmen, die zum Einzelhandelssektor gehören;
- Unternehmen, die zu den Friseur- und Kosmetiksektoren gehören
- Wellness-Zentren;
- Tattoo- und Piercing-Studios;
- Unternehmen, die zum Tierpflegesektor gehören;
- Unternehmen des außerschulischen Bildungssektors und Vereine, sofern sie für die Öffentlichkeit schließen mussten.

Es gibt 3 Kategorien von Arbeitgebern, für die diese Maßnahme gilt.

Kategorie 1: Mehrwertsteuerpflichtige Arbeitgeber, die eine periodische Mehrwertsteuererklärung einreichen

Diese Arbeitgeber sind berechtigt, die Maßnahme in Anspruch zu nehmen, wenn sie die folgenden 2 Bedingungen erfüllen:

- Im Jahr 2019 einen Umsatz erzielt haben, der zu **mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen** resultierte, die an die Unternehmen geliefert wurden, die aufgrund der Ministeriellen Erlasse vom 28. Oktober 2020 und vom 1. November 2020 zur Schließung gezwungen waren, oder, für Unternehmen, die ihre Tätigkeit im Jahr 2020 aufgenommen haben, in 2020 einen Umsatz erzielt haben, der zu mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen resultiert, die an die oben genannten Unternehmen geliefert wurden, die für die Öffentlichkeit geschlossen sind.
- **und** im 2. Quartal 2020 eine **effektive Verringerung von mindestens 65 % des Umsatzes**, die in Feld 2 der periodischen Umsatzsteuererklärungen gemäß Artikel 53 § 1 Absatz 1 Ziffer 2 des Umsatzsteuergesetzbuchs einzutragen sind, im Vergleich zu dem Umsatz aus denselben Umsätzen, die in den periodischen Umsatzsteuererklärungen für das 2. Quartal 2019 oder das 1. Quartal 2020 einzutragen sind, aufweisen,
 - oder im 4. Quartal 2020 eine effektive Verringerung von mindestens 65 % des Umsatzes, die in Feld 2 der periodischen Umsatzsteuererklärungen gemäß Artikel 53 § 1 Absatz 1 Ziffer 2 des Umsatzsteuergesetzbuchs einzutragen sind, im Vergleich zu dem Umsatz aus denselben Umsätzen, die in den periodischen Umsatzsteuererklärungen für das 4. Quartal 2019 oder das 3. Quartal 2020 einzutragen sind, aufweisen,

Kategorie 2: Mehrwertsteuerpflichtige Arbeitgeber, die keine periodische Mehrwertsteuererklärung einreichen

Dies betrifft

- kleine Unternehmen, die sich für die Befreiungsregelung entschieden haben, wenn ihr Jahresumsatz 25.000,00 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 sind berechtigt, die Maßnahme in Anspruch zu nehmen, wenn sie die folgenden 2 Bedingungen erfüllen:

- Im Jahr 2019 einen Umsatz erzielt haben, der zu **mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen** resultiert, die an die Unternehmen geliefert wurden, die aufgrund der Ministeriellen Erlasse vom 28. Oktober 2020 und vom 1. November 2020 zur Schließung gezwungen waren, oder, für Unternehmen, die ihre Tätigkeit im Jahr 2020 aufgenommen haben, in 2020 einen Umsatz erzielt haben, der zu mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen resultiert, die an die oben genannten Unternehmen geliefert wurden, die für die Öffentlichkeit geschlossen sind
- **und** im 2. Quartal 2020 eine **effektive Verringerung von mindestens 65 % der beim LSS gemeldeten Lohnmasse** im Vergleich zum 2. Quartal 2019 oder dem 1. Quartal 2020 einzutragen sind, aufweisen,
 - oder im 4. Quartal 2020 im Vergleich zum 4. Quartal 2019 oder zum 3. Quartal 2020.

Kategorie 3: Nicht mehrwertsteuerpflichtige Arbeitgeber

Diese Arbeitgeber sind berechtigt, die Maßnahme in Anspruch zu nehmen, wenn sie die folgenden 2 Bedingungen erfüllen:

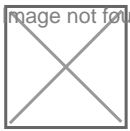
- Im Jahr 2019 einen Umsatz erzielt haben, der zu **mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen** resultierte, die an die Unternehmen geliefert wurden, die aufgrund der Ministeriellen Erlasse vom 28. Oktober 2020 und vom 1. November 2020 zur Schließung gezwungen waren, oder, für Unternehmen, die ihre Tätigkeit im Jahr 2020 aufgenommen haben, in 2020 einen Umsatz erzielt haben, der zu mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen resultiert, die an die oben genannten Unternehmen geliefert wurden, die für die Öffentlichkeit geschlossen sind.
- **und** im 2. Quartal 2020 eine **effektive Verringerung von mindestens 65 % der beim LSS gemeldeten Lohnmasse** im Vergleich zum 2. Quartal 2019 oder dem 1. Quartal 2020 einzutragen sind, aufweisen,
 - oder im 4. Quartal 2020 im Vergleich zum 4. Quartal 2019 oder zum 3. Quartal 2020.

II. Verfahren

Schritt 1: Beantragung der Prämie beim LSS über eine Online-Anwendung

Kategorie 1: Mehrwertsteuerpflichtige Arbeitgeber, die eine periodische Mehrwertsteuererklärung einreichen

Um die Maßnahme in Anspruch nehmen zu können, müssen diese Arbeitgeber einen Antrag beim LSS über eine Online-Anwendung



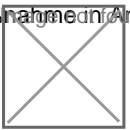
(https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/CORONA_SUPPLIER?language=n/) einreichen, in welchem

sie angeben,

- o dass ihr Umsatz im Jahr 2019 zu mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen resultierte, die an die Unternehmen geliefert wurden, die aufgrund der Ministeriellen Erlasse vom 28. Oktober 2020 und vom 1. November 2020 zur Schließung gezwungen waren, oder, für Unternehmen, die ihre Tätigkeit im Jahr 2020 aufgenommen haben, dass ihr Umsatz in 2020 zu mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen resultierte, die an die oben genannten Unternehmen geliefert wurden, die für die Öffentlichkeit geschlossen sind
- o **und** dass ihr Umsatz im 2. Quartal 2020 im Vergleich zum 2. Quartal 2019 oder zum 1. Quartal 2020 um mindestens 65 % gesunken ist,
 - oder im 4. Quartal 2020 im Vergleich zum 4. Quartal 2019 oder zum 3. Quartal 2020.

Kategorie 2: Umsatzsteuerpflichtige Arbeitgeber, die keine regelmäßige Umsatzsteuererklärung abgeben, und Kategorie 3: nicht umsatzsteuerpflichtige Arbeitgeber

Um die Maßnahmen in Anspruch nehmen zu können, müssen diese Arbeitgeber einen Antrag beim LSS über eine Online-



Anwendung (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/CORONA_SUPPLIER?language=n/) einreichen,

in welchem sie angeben,

- o dass ihr Umsatz im Jahr 2019 zu mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen resultierte, die an die Unternehmen geliefert wurden, die aufgrund der Ministeriellen Erlasse vom 28. Oktober 2020 und vom 1. November 2020 zur Schließung gezwungen waren, oder, für Unternehmen, die ihre Tätigkeit im Jahr 2020 aufgenommen haben, dass ihr Umsatz in 2020 zu mindestens 20 % aus Waren und/oder Dienstleistungen resultierte, die an die oben genannten Unternehmen geliefert wurden, die für die Öffentlichkeit geschlossen sind
- **und** dass im 2. Quartal 2020 die beim LSS gemeldete Lohnmasse um mindestens 65 % im Vergleich zum 2. Quartal 2019 oder dem 1. Quartal 2020 gesunken ist,
 - oder im 4. Quartal 2020 im Vergleich zum 4. Quartal 2019 oder zum 3. Quartal 2020.

Das FSC und die Dienstleister können diesen Antrag für die Arbeitgeber stellen, für die sie dem LSS als Beauftragter für die DmfA bekannt sind.

Hinweis

Die Anträge, die auf dem Rückgang des Umsatzes oder der Lohnsumme von mindestens 65 % des 2. Quartals 2020 und/oder des 4. Quartals 2020 gegenüber dem vorherigen Quartal oder dem entsprechenden Quartal 2019 basieren, müssen bis spätestens 15. Februar 2021 beim LSS eingereicht werden. Das LSS prüft die Anträge sowohl auf Basis des 2. Quartals 2020 als auch auf Basis des 4. Quartals 2020.

Schritt 2: Senden einer Empfangsbestätigung für den Antrag

Arbeitgeber, die einen Antrag auf die „Zulieferer“-Prämie beim LSS eingereicht haben, erhalten eine elektronische Übersicht über ihren Antrag in ihrem elektronischen Postfach.

Arbeitgeber, für die der Mandatar den Antrag gestellt hat, erhalten eine elektronische Übersicht über den Antrag in ihrem elektronischen Postfach.

Schritt 3: Berechnung der Höhe der Prämie

Nach Prüfung der Bedingungen für die Gewährung der Prämie berechnet das LSS den Betrag für die Arbeitgeber, die Anspruch darauf haben.

Die Prämie entspricht der Höhe der fälligen Netto-Arbeitgeberanteile und dem Arbeitgeber-Solidaritätsbeitrag für Studierende entweder für das 1. Quartal 2020 oder das 3. Quartal 2020, wobei der günstigere der beiden Beträge zuerkannt wird.

Die Prämie 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.

Mit Netto-Grundarbeitgeberbeitrag ist der Grundarbeitgeberbeitrag, einschließlich des Lohnmäßigungsbeitrags und abzüglich der strukturellen Ermäßigungen und Zielgruppenermäßigungen, gemeint.

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 Existenzsicherheit
 - die Beiträge für den 2. Pensionspfeiler
 - ...

Unter Arbeitgeber-Solidaritätsbeitrag, geschuldet für Studenten, wird der vom Arbeitgeber gezahlte Teil des Solidaritätsbeitrags (5,42 %) verstanden.

Die Höhe der Prämie wird in 4 gleichzeitigen Schritten berechnet:

- Schritt 1: Berechnung des Betrages auf Basis der Daten des 1. Quartals 2020
Dieser Betrag entspricht
 - dem Betrag der Netto-Grundarbeitgeberbeiträge für das 1. Quartal 2020,
 - zuzüglich des Solidaritätsarbeitgeberbeitrags, der für die Studenten im 1. Quartal 2020 geschuldet wird
- Schritt 2: Berechnung des Betrages auf Basis der Daten des 3. Quartals 2020
Dieser Betrag entspricht
 - dem Betrag der Netto-Grundarbeitgeberbeiträge für das 3. Quartal 2020,
 - zuzüglich des Solidaritätsarbeitgeberbeitrags, der für die Studenten im 3. Quartal 2020 geschuldet wird
- Schritt 3: Vergleich der 2 Beträge
 - Der höhere der beiden Beträge wird berücksichtigt.
- Schritt 4: Möglicher Vergleich der Höhe der Prämie, die Arbeitgebern gewährt wird, die gemäß den Ministeriellen Erlassen vom 28. Oktober 2020 und 1. November 2020 zwangsweise schließen mussten oder von den Corona-Maßnahmen stark betroffen waren (Prämie „Schließung“), mit der Höhe der Prämie, die auf der Grundlage des vorliegenden Memorandums gewährt wird (Prämie „Zulieferer“).
 - Wenn der Arbeitgeber bereits eine Prämie „Schließung“ erhalten hat und er auch Anspruch auf die Prämie „Zulieferer“ hat, vergleicht das LSS die beiden Beträge.
 - Die Höhe der Prämie „Zulieferer“ ist gleich der Differenz zwischen der Prämie „Schließung“ und der berechneten Prämie „Zulieferer“.

Arbeitgeber können nur einmal Anspruch auf diese Prämie erheben. Wird die Prämie aufgrund der Angabe des Umsatzrückgangs oder der Lohnsumme des 2. Quartals zuerkannt, dann wird diese Prämie gewährt. Sie wird jedoch nicht ein zweites Mal gewährt, wenn der Arbeitgeber einen Antrag auf der Grundlage des Umsatz- oder Lohnrückgangs im 4. Quartal stellt, auch wenn es tatsächlich einen Umsatz- oder Lohnrückgang im 2. und 4. Quartal gab.

Schritt 4: Benachrichtigung des Arbeitgebers über den Anspruch auf die Prämie und deren Höhe

Das LSS teilt den Arbeitgebern mit, ob sie aufgrund der oben genannten Bedingungen Anspruch auf die Prämie haben, und wenn ja, wie hoch diese ist. Arbeitgeber, die sich dafür entschieden haben, ihre Dokumente nur über ihre e-Box Enterprise zu erhalten (Opt-in), erhalten diese Informationen nur elektronisch über eine E-Mail in ihrer e-Box. Die anderen Arbeitgeber erhalten diese Informationen auch in Papierform.

Schritt 5: Zahlung der Prämie auf das Konto des Arbeitgebers beim LSS

Für Arbeitgeber, die aufgrund des Rückgangs ihres Umsatzes oder ihrer Lohnsumme im 2. Quartal 2020 Anspruch auf die Prämie haben, wird das LSS den Betrag der Prämie so schnell wie möglich auf das Konto des Arbeitgebers beim LSS einzahlen.

Die Prämie wird zunächst für die Zahlung der Beiträge für das 1. Quartal 2021 und dann für alle weiteren fälligen Beträge verwendet. Sie wird gemäß Artikel 25 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zunächst auf die älteste Schuld angerechnet. Falls nachträglich noch ein Saldo übrig bleibt, kann der Arbeitgeber dessen Auszahlung beantragen. Wenn der Arbeitgeber keine

Zahlung verlangt, wird der Restbetrag für die nächsten fälligen Beträge an das LSS verwendet.

Für Arbeitgeber, die aufgrund des Rückgangs ihres Umsatzes oder ihrer Lohnsumme im 4. Quartal 2020 Anspruch auf die Prämie haben, wird das LSS den Betrag der Prämie so schnell wie möglich auf das Konto des Arbeitgebers beim LSS einzahlen.

Die Prämie wird zunächst für die Zahlung der Beiträge für das 2. Quartal 2021 und dann für alle weiteren fälligen Beträge verwendet. Sie wird gemäß Artikel 25 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zunächst auf die älteste Schuld angerechnet. Falls nachträglich noch ein Saldo übrig bleibt, kann der Arbeitgeber dessen Auszahlung beantragen. Wenn der Arbeitgeber keine Zahlung verlangt, wird der Restbetrag für die nächsten fälligen Beträge an das LSS verwendet.

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. Selbstständigen:

a) Name und Vornamen;

b) Geburtsdatum;

c) ENSS-Nummer;

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

3° die Telefonnummer, unter der der Arbeitnehmer bzw. Selbstständige 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 Selbstständigen 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 Selbstständigen 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.

Telearbeit – Erläuterungen zur verpflichtenden Telearbeitsmeldung

Durch den M. E. vom 28. Oktober 2020 auferlegte Verpflichtungen

Die Arbeit im Homeoffice/Telearbeit ist für alle Personalmitglieder in allen Unternehmen, Vereinigungen und Diensten obligatorisch, sofern dies aufgrund der Art der Funktion oder der Kontinuität der Betriebsführung, der Geschäftstätigkeiten oder der Dienstleistungen möglich ist.

Wenn kein(e) Arbeit im Homeoffice/Telearbeit möglich ist, treffen die Unternehmen, Vereinigungen und Dienste die erforderlichen Maßnahmen, um die maximale Einhaltung der Social-Distancing-Regeln zu gewährleisten, insbesondere hinsichtlich der Wahrung eines Abstands von 1,5 Metern zwischen allen Personen und der Maskenpflicht. Sie müssen den Personalmitgliedern, für die die Telearbeit von zu Hause aus nicht möglich ist, eine Bescheinigung oder sonstige Belege als Nachweis dafür übermitteln, dass ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz erforderlich ist.

Für die Überwachung der Einhaltung der Verpflichtungen zur Arbeit im Homeoffice/Telearbeit sind die Sozialinspektionsdienste zuständig. Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtung kann entweder mit einer strafrechtlichen Geldstrafe oder einer administrativen

Geldbuße geahndet werden.

Monatliche Telearbeitsmeldung

Die Regierung hat ebenfalls beschlossen, dass die Überwachung der Einhaltung verstärkt werden muss. Daher müssen alle Arbeitgeber ab April für **jeden Monat** eine begrenzte Anzahl von Daten an das LSS übermitteln.

- Die Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen. Wenn das Unternehmen mehrere Niederlassungen hat, muss dies für jede einzelne Niederlassung gemeldet werden.
- **Die Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen, die eine Position innehaben, die nicht telearbeitsfähig sind.** Wenn das Unternehmen mehrere Niederlassungen hat, muss dies für jede einzelne Niederlassung gemeldet werden.

Die Sozialinspektionsdienste werden diese Daten als Referenz bei ihrer Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtung zur Telearbeit verwenden. Eine Person, die eine telearbeitsfähige Funktion ausübt, aber dennoch im Betrieb anwesend ist, muss ihre Anwesenheit begründen können.

Die Meldung erfolgt über die Anwendung „Corona Telearbeitsmeldung“ auf dem Portal.

Wer nimmt diese Meldung vor?

Die Verpflichtung gilt für **alle Arbeitgeber**, mit Ausnahme der Unternehmen, die verpflichtet sind, vollständig geschlossen zu sein.

Die Person, die die Erklärung abgeben möchte, muss sich mit ihrer e-ID, Itsme oder den anderen technischen Möglichkeiten, die das CSAM-Zugangssystem bietet, anmelden.

In diesem Fall gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Das Unternehmen ist bereits im Zugangssystem CSAM bekannt, und die Person, die im Namen des Unternehmens eine Meldung vornehmen will, hat bereits Zugriffsrechte, die ihr das Unternehmen gewährt hat. **In diesem Fall kann die betreffende Person sich als Vertreter des Unternehmens anmelden.**
- Das Unternehmen ist bereits im Zugangssystem CSAM bekannt, aber die Person, die im Namen des Unternehmens eine Meldung vornehmen will, hat noch keine Zugriffsrechte, die ihr das Unternehmen gewährt hat. In diesem Fall kann der Hauptzugangsverwalter des Unternehmens diese Rechte über den Onlinedienst Zugangsverwaltung zuweisen. Wenn dies geschehen ist, kann sich die betreffende Person als Vertreter des Unternehmens anmelden.
- Das Unternehmen ist noch nicht im Zugangssystem CSAM bekannt oder die Person, die im Namen des Unternehmens eine Meldung vornehmen will, hat noch keine Zugriffsrechte, die ihr das Unternehmen gewährt hat. In diesem Fall darf sich die Person **auch als Bürger** mit ihrer e-ID, Itsme oder den anderen zulässigen Systemen anmelden. Bei der Anmeldung als Bürger muss man in der Meldung erklären, dass man als Bevollmächtigter der Firma handelt. Die Firma erhält stets eine Bestätigung der Erklärung.
- Hat Ihr Unternehmen **mehrere Niederlassungseinheiten**? In diesem Fall ist die Meldung pro **Niederlassungseinheit** vorzunehmen. Es ist nicht erforderlich, dass eine Person alle Meldungen auf einmal für das gesamte Unternehmen vornimmt. Sie können auch eine oder mehrere lokal verantwortliche Personen mit der Meldung beauftragen. Unternehmen mit mehr als 20 Niederlassungseinheiten können die gewünschten Daten bezüglich aller ihrer Niederlassungseinheiten über die Anwendung mithilfe einer strukturierten Excel-Datei einreichen.

Wann müssen Sie die Meldung machen?

Die Meldung muss sich auf die Situation am ersten Arbeitstag des Monats beziehen und spätestens am sechsten Kalendertag des Monats eingereicht werden.

- Die Situation am ersten Arbeitstag des Monats April 2021 muss spätestens am Dienstag, den 6. April 2021, gemeldet werden.
- Die Situation am ersten Arbeitstag des Monats Mai 2021 muss spätestens am Donnerstag, den 6. Mai 2021, gemeldet werden.
- Die Situation am ersten Arbeitstag des Monats Juni 2021 muss spätestens am Sonntag, den 6. Juni 2021, gemeldet werden.

Wie füllen Sie die Meldung aus?

1. Geben Sie an, ob Ihr Unternehmen **eine oder mehrere Niederlassungseinheiten** hat. Wenn es mehrere Niederlassungseinheiten gibt, identifizieren Sie die Niederlassungseinheit durch die **Niederlassungseinheitsnummer**.

- **Unter Niederlassungseinheit versteht man:** einen Ort (bekannt mit einer Adresse), an dem oder von dem aus eine Haupt- oder Nebentätigkeit des Unternehmens ausgeübt wird (beispielsweise Betriebssitz, Abteilung, Atelier, Werkstatt, Fabrik, Lager, Geschäftsstelle, Büro, Geschäft usw.). Die Niederlassungseinheiten eines Unternehmens können Sie in der Public Search der Zentralen Datenbank der Unternehmen (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl>) nachschlagen.
 - Jede Niederlassungseinheit ist in der Zentralen Datenbank der Unternehmen mit einer eigenen Identifikationsnummer, der **Niederlassungseinheitsnummer**, bekannt. Diese Nummer ist nicht identisch mit der Unternehmensnummer (ZDU-Nummer) Ihres Unternehmens. Ihre Niederlassungseinheitsnummern können Sie in der Public Search der Zentralen Datenbank der Unternehmen (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl>) nachschlagen.
 - Unternehmen mit mehr als 20 Niederlassungseinheiten können die gewünschten Daten bezüglich aller ihrer Niederlassungseinheiten über die Anwendung mithilfe einer strukturierten Excel-Datei einreichen.
2. Geben Sie die **Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen** ein.
- Es handelt sich um die Erfassung des Istzustands Ihres Unternehmens am ersten Werktag des Monats (1. April, 3. Mai und 1. Juni). Wenn das Unternehmen mehrere Niederlassungseinheiten hat, sollte die Anzahl der Beschäftigten in den Niederlassungseinheiten eingegeben werden
 - Sie geben die Gesamtzahl der Mitarbeiter an, die das Unternehmen beschäftigt (= durch Arbeitsvertrag, Ausbildungsvertrag, Statut, etc. gebunden). Bei Flexi-Job-Arbeitnehmern werden die laufenden Rahmenvereinbarungen in Betracht gezogen. Langzeitkranke und Personen in Zeiterkredit sowie Mitarbeiter mit einer ambulanten Funktion (z. B. Kuriere, Inspektoren usw.) werden ebenfalls mitgezählt.
 - Wenn Ihr Unternehmen auf struktureller Basis Leiharbeitnehmer beschäftigt oder wenn Personal eines anderen Arbeitgebers auf struktureller Basis (beispielsweise Subunternehmer, entsandte Personen, Wachpersonal usw.) in Ihrer Niederlassungseinheit anwesend ist, fügen Sie diese zur Gesamtanzahl, die nach den gemeldeten Daten bei Ihnen aktiv ist, hinzu.
 - Dies gilt auch, falls in Ihrem Unternehmen Selbstständige auf struktureller Basis beschäftigt sind (wie Berater, Gesellschafter usw.). Es handelt sich dabei also nicht um eine gelegentliche, befristete Anwesenheit wie für Reparaturen, Reinigung, Wartung usw.
 - Leiharbeitsagenturen müssen nur ihr eigenes Personal anmelden, nicht aber Leiharbeitnehmer, die grundsätzlich andernorts beschäftigt sind. Sie werden beim Benutzer mitgezählt. Unternehmen müssen das Personal, das sie anderen Unternehmen zur Verfügung stellen oder in einem anderen Unternehmen auf struktureller Basis Arbeiten durchführen lassen, nicht melden.
3. Geben Sie die Anzahl der Personen ein, die in Ihrem Unternehmen in einer **nicht telearbeitsfähigen Position** beschäftigt sind.
- **Mit einer nicht telearbeitsfähigen Funktion ist jede Funktion gemeint**, die von Natur aus vor Ort durchgeführt werden muss, beispielsweise Arbeiter/-innen, technische Angestellte, Rezeptionspersonal, Küchen- und Reinigungspersonal, Verwaltungsmitarbeiter/-innen, die ihre Aufgaben nicht von zu Hause aus erfüllen können, ambulante Funktionen wie Inspektoren, Kuriere, Hauskrankenpfleger/-innen usw.
 - Es handelt sich um die Erfassung des Istzustands der Anzahl der in Ihrem Unternehmen am ersten Werktag des Monats beschäftigten Personen. Wenn das Unternehmen mehrere Niederlassungseinheiten hat, sollte die Anzahl der Beschäftigten in den Niederlassungseinheiten eingegeben werden. Personen, die ausnahmsweise anwesend sind – beispielsweise um Material abzuholen, bestimmte Dokumente zu drucken oder ein Bewertungsgespräch zu führen – können dies begründen und werden bei den nichttelearbeitsfähigen Funktionen nicht mitgezählt. Das Gleiche gilt für Vorstandsmitglieder und Personen, die dem Linienmanagement angehören (z. B. Vorarbeiter, Teamleiter usw.).
 - Wenn Ihr Unternehmen auf struktureller Basis Leiharbeitnehmer beschäftigt oder wenn Personal eines anderen Arbeitgebers auf struktureller Basis in Ihrer Niederlassungseinheit anwesend ist, fügen Sie diese zur Gesamtanzahl der Personen ohne telearbeitsfähige Funktion, die nach den gemeldeten Daten bei Ihnen aktiv ist, hinzu.
 - Das Gleiche gilt für Personen, die strukturell als Selbstständige anwesend sind.
 - Sowohl für die Angabe der Gesamtzahl der Beschäftigten als auch für die Anzahl der nicht telearbeitsfähigen Funktionen kann eine **Änderung/Korrektur** noch vorgenommen werden, indem eine neue Meldung mit der Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen/der Niederlassung am ersten Arbeitstag des Monats und der Anzahl der nichttelearbeitsfähigen Funktionen eingereicht wird. Die zuletzt übermittelte Meldung ersetzt die vorigen Meldungen.
4. Geben Sie die **Kontaktinformationen** ein, unter denen die Behörden Sie für weitere Informationen erreichen können.
5. Prüfen Sie die **Zusammenfassung** der Meldung und reichen Sie Ihre Meldung ein.

Nach der Meldung wird eine **Empfangsbestätigung** an die angegebene E-Mail-Adresse und an die e-Box des Unternehmens gesendet.

Telearbeit – Ende der Meldepflicht für Telearbeit – Corona-Maßnahme

Die Arbeit im Homeoffice/Telearbeit ist für alle Personalmitglieder in allen Unternehmen, Vereinigungen und Diensten obligatorisch, sofern dies aufgrund der Art der Funktion oder der Kontinuität der Betriebsführung, der Geschäftstätigkeiten oder der

Dienstleistungen möglich ist. Es ist jedoch möglich, Wiedereinführungstage zu planen, sofern eine Reihe von Bedingungen erfüllt sind. Für die Monate April, Mai und Juni musste pro Betriebseinheit die Gesamtzahl der dort beschäftigten Personen sowie die Anzahl der Personen, die eine Funktion ausüben, die nicht durch Telearbeit erfüllt werden kann, erfasst werden.

Ab dem 1. Juli ist die Telearbeit nicht mehr verpflichtend, wird aber weiterhin dringend empfohlen. Es muss jedoch keine Meldung mehr gemacht werden.

Für Juli 2021 und danach müssen Arbeitgeber die Anwendung „Corona Meldung Telearbeit“ auf dem Portal nicht mehr verwenden.

Telearbeit – Erläuterungen zur verpflichtenden Telearbeitsmeldung - Aktualisierung 29.11.2021

Die von der Regierung auferlegten Pflichten

Die Telearbeit ist in allen Unternehmen, Vereinigungen und Diensten für alle dort beschäftigten Personen obligatorisch, sofern dies aufgrund der Art der Funktion oder der Kontinuität der Betriebsführung, der Geschäftstätigkeiten oder der Dienstleistungen möglich ist.

Wenn kein(e) Arbeit im Homeoffice/Telearbeit möglich ist, treffen die Unternehmen, Vereinigungen und Dienste die erforderlichen Maßnahmen, um die maximale Einhaltung der Social-Distancing-Regeln zu gewährleisten, insbesondere hinsichtlich der Wahrung eines Abstands von 1,5 Metern zwischen allen Personen und der Maskenpflicht. Sie müssen den Personalmitgliedern, **für die die Telearbeit von zu Hause aus nicht möglich ist**, eine Bescheinigung oder sonstige Belege als Nachweis dafür übermitteln, dass ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz erforderlich ist. Weitere Informationen über die Bescheinigung oder akzeptable Nachweise finden Sie beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (<https://werk.belgie.be/nl>).

Für die Überwachung der Einhaltung der Verpflichtungen zur Arbeit im Homeoffice/Telearbeit sind die Sozialinspektionsdienste zuständig. Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtung kann entweder mit einer strafrechtlichen Geldstrafe oder einer administrativen Geldbuße geahndet werden.

Mit dieser Aktualisierung wird der Text an die Änderungen angepasst, die im Königlichen Erlass vom 27. November 2021 (BS 27. November 2021) enthalten sind.

Monatliche Telearbeitsregistrierung

Alle Arbeitgeber müssen **monatlich** eine beschränkte Anzahl Daten an das LSS melden:

- Die Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen,
 - wenn das Unternehmen mehrere Niederlassungseinheiten hat, muss dies für jede einzelne Niederlassungseinheit gemeldet werden;
- **Die Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen, die eine Funktion innehaben, die nicht telearbeitsfähig ist;**
 - wenn das Unternehmen mehrere Niederlassungseinheiten hat, muss dies für jede einzelne Niederlassungseinheit gemeldet werden.
- die Meldung muss sich auf die **Situation am ersten Arbeitstag des Monats** beziehen und **spätestens am sechsten Kalendertag des Monats** eingereicht werden;
 - für den **Zeitraum bis 31. Dezember** geht es um die Situation am **Mittwoch, dem 24. November 2021**. Die Meldung muss spätestens am Dienstag, den 30. November 2021 eingereicht werden.

Wenn es keine Änderung für die darauffolgenden Monate gibt, muss keine neue Meldung eingereicht werden.

Die Sozialinspektionsdienste werden diese Daten als Referenz bei ihrer Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtung zur Telearbeit verwenden. Eine Person, die eine telearbeitsfähige Funktion ausübt, aber dennoch im Betrieb anwesend ist, muss ihre Anwesenheit begründen können.

Die Meldung erfolgt über die Anwendung „Corona Telearbeitsmeldung“ auf dem Portal. Das Verfahren und die Meldevorschriften sind weitgehend dieselben wie bei der obligatorischen Telearbeitsmeldung im Frühjahr 2021.

Wer nimmt diese Meldung vor?

Die Meldepflicht gilt für **alle Arbeitgeber** mit Ausnahme von:

- **KMU**, bei denen **weniger als 5 Personen** beschäftigt sind, ungeachtet der Art ihrer Arbeitsbeziehung.

- Einrichtungen, die unter das Zusammenarbeitsabkommen vom 16. Februar 2016 ([- die **Polizeidienste** gemäß Artikel 2, 2°, des Gesetzes vom 7. Dezember 1998 \(\[Die Person, die die Erklärung abgeben möchte, muss sich mit ihrer e-ID, Itsme oder den anderen technischen Möglichkeiten, die das CSAM-Zugangssystem bietet, anmelden.\]\(http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=40&imgcn.y=16&DETAIL=1998120731%2FN&caller=list&row_id=1&numero=4&rech=7&cn=1998120731&table_name=WET&nm=1998021488&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%271998-12-07%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddd=1998&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=07&ddm=12#Art.2\) zur Organisation eines auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizeidienstes
• Bildungseinrichtungen sowohl für das von ihrem Schulträger bezahlte Personal als auch für das von den Gemeinschaften bezahlte Personal; diese Ausnahme gilt nicht für Universitäten, Privatschulen und sonstige Bildungseinrichtungen, die ihr Personal selbst bezahlen
• die operativen Dienste der zivilen Sicherheit gemäß Artikel 2, §1, 1°, des Gesetzes vom 15. Mai 2007 über die zivile Sicherheit
• die Strafvollzugsanstalten, die Justiz und die Nachrichtendienste.

</div>
<div data-bbox=\)](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=40&imgcn.y=4&DETAIL=2016021613%2FN&caller=list&row_id=1&numero=2&rech=2&cn=2016021613&table_name=WET&nm=2016A12077&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=ongevallen&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272016-02-16%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27ongevallen%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27ongevallen%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddd=2016&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=16&ddm=02#Art.2) zwischen dem föderalen Staat und den Regionen im Zusammenhang mit Einrichtungen und Aktivitäten mit gefährlichen Stoffen fallen.
• Arbeitgeber aus dem Gesundheitswesen gemäß Artikel 40 (<a href=)

In diesem Fall gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Das Unternehmen ist bereits im Zugangssystem CSAM bekannt, und die Person, die im Namen des Unternehmens eine Meldung vornehmen will, hat bereits Zugriffsrechte, die ihr das Unternehmen gewährt hat. **In diesem Fall kann die betreffende Person sich als Vertreter des Unternehmens anmelden.**
- Das Unternehmen ist bereits im Zugangssystem CSAM bekannt, aber die Person, die im Namen des Unternehmens eine Meldung vornehmen will, hat noch keine Zugriffsrechte, die ihr das Unternehmen gewährt hat. In diesem Fall kann der Hauptzugangsverwalter des Unternehmens diese Rechte über den Onlinedienst Zugangsverwaltung zuweisen. Wenn dies geschehen ist, kann sich die betreffende Person als Vertreter des Unternehmens anmelden.
- Das Unternehmen ist noch nicht im Zugangssystem CSAM bekannt oder die Person, die im Namen des Unternehmens eine Meldung vornehmen will, hat noch keine Zugriffsrechte, die ihr das Unternehmen gewährt hat. In diesem Fall darf sich die Person **auch als Bürger** mit ihrer e-ID, Itsme oder den anderen zulässigen Systemen anmelden. Bei der Anmeldung als Bürger muss man in der Meldung erklären, dass man als Bevollmächtigter der Firma handelt. Die Firma erhält stets eine Bestätigung der Erklärung.
- Hat Ihr Unternehmen **mehrere Niederlassungseinheiten**? In diesem Fall ist die Meldung pro **Niederlassungseinheit** vorzunehmen. Es ist nicht erforderlich, dass eine Person alle Meldungen auf einmal für das gesamte Unternehmen vornimmt. Sie können auch eine oder mehrere lokal verantwortliche Personen mit der Meldung beauftragen. Unternehmen mit mehr als 20 Niederlassungseinheiten können die gewünschten Daten bezüglich aller ihrer Niederlassungseinheiten über die Anwendung mithilfe einer strukturierten Excel-Datei einreichen.

Wann müssen Sie die Meldung machen?

Die Meldung muss sich auf die Situation am ^{ersten} Arbeitstag des Monats beziehen und spätestens am ^{sechsten} Kalendertag des Monats eingereicht werden.

- die Situation am Mittwoch, dem 24. November 2021, muss spätestens am Dienstag, dem 30. November 2021 gemeldet werden.
- die Situation am 3. Januar 2022 muss spätestens am Donnerstag, dem 6. Januar 2022 gemeldet werden.
- anschließend jeweils die Situation am ^{ersten} Arbeitstag des Monats und die Meldung spätestens am 6. Kalendertag des Monats, außer wenn sich die Situation nicht verändert hat.

Wie füllen Sie die Meldung aus?

1. Geben Sie an, ob Ihr Unternehmen **eine oder mehrere Niederlassungseinheiten** hat. Wenn es mehrere Niederlassungseinheiten gibt, identifizieren Sie die Niederlassungseinheit durch die **Niederlassungseinheitsnummer**.
 - **Unter Niederlassungseinheit versteht man:** einen Ort (bekannt mit einer Adresse), an dem oder von dem aus eine Haupt- oder Nebentätigkeit des Unternehmens ausgeübt wird (beispielsweise Betriebssitz, Abteilung, Atelier, Werkstatt, Fabrik, Lager, Geschäftsstelle, Büro, Geschäft usw.). Die Niederlassungseinheiten eines Unternehmens können Sie in

der Public Search der Zentralen Datenbank der Unternehmen (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl>) nachschlagen.

- Jede Niederlassungseinheit ist in der Zentralen Datenbank der Unternehmen mit einer eigenen Identifikationsnummer, der **Niederlassungseinheitsnummer**, bekannt. Diese Nummer ist nicht identisch mit der Unternehmensnummer (ZDU-Nummer) Ihres Unternehmens. Ihre Niederlassungseinheitsnummern können Sie in der Public Search der Zentralen Datenbank der Unternehmen (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl>) nachschlagen.
- Unternehmen mit mehr als 20 Niederlassungseinheiten können die gewünschten Daten bezüglich aller ihrer Niederlassungseinheiten über die Anwendung mithilfe einer strukturierten Excel-Datei einreichen.

2. Geben Sie die **Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen** ein.

- Es handelt sich um die Momentaufnahme Ihres Unternehmens am ^{ersten} Werktag des Monats. Wenn das Unternehmen mehrere Niederlassungseinheiten hat, sollte die Anzahl der Beschäftigten in den Niederlassungseinheiten eingegeben werden
- Sie geben die Gesamtzahl der Mitarbeiter an, die das Unternehmen beschäftigt (= durch Arbeitsvertrag, Ausbildungsvertrag, Statut, etc. gebunden). Bei Flexi-Job-Arbeitnehmern werden die laufenden Rahmenvereinbarungen in Betracht gezogen. Langzeitkranke und Personen in Zeitkredit sowie Mitarbeiter mit einer ambulanten Funktion (z. B. Kuriere, Inspektoren usw.) werden ebenfalls mitgezählt.
- Wenn Ihr Unternehmen auf struktureller Basis Leiharbeitnehmer beschäftigt oder wenn Personal eines anderen Arbeitgebers auf struktureller Basis (beispielsweise Subunternehmer, entsandte Personen, Wachpersonal usw.) in Ihrer Niederlassungseinheit anwesend ist, fügen Sie diese zur Gesamtanzahl, die nach den gemeldeten Daten bei Ihnen aktiv ist, hinzu.
- Dies gilt auch, falls in Ihrem Unternehmen Selbstständige auf struktureller Basis beschäftigt sind (wie Berater, Gesellschafter usw.). Es handelt sich dabei also nicht um eine gelegentliche, befristete Anwesenheit wie für Reparaturen, Reinigung, Wartung usw.
- Leiharbeitsagenturen müssen nur ihr eigenes Personal anmelden, nicht aber Leiharbeitnehmer, die grundsätzlich andernorts beschäftigt sind. Sie werden beim Benutzer mitgezählt. Unternehmen müssen das Personal, das sie anderen Unternehmen zur Verfügung stellen oder in einem anderen Unternehmen auf struktureller Basis Arbeiten durchführen lassen, nicht melden.

3. Geben Sie die Anzahl der Personen ein, die in Ihrem Unternehmen in einer **nicht telearbeitsfähigen Position** beschäftigt sind.

- **Mit einer nicht telearbeitsfähigen Funktion ist jede Funktion gemeint**, die von Natur aus vor Ort durchgeführt werden muss, beispielsweise Arbeiter/-innen, technische Angestellte, Rezeptionspersonal, Küchen- und Reinigungspersonal, Verwaltungsmitarbeiter/-innen, die ihre Aufgaben nicht von zu Hause aus erfüllen können, ambulante Funktionen wie Inspektoren, Kuriere, Hauskrankenpfleger/-innen usw.
- Es handelt sich um die Erfassung des Istzustands der Anzahl der in Ihrem Unternehmen am ^{ersten} Werktag des Monats beschäftigten Personen. Wenn das Unternehmen mehrere Niederlassungseinheiten hat, sollte die Anzahl der Beschäftigten in den Niederlassungseinheiten eingegeben werden. Personen, die ausnahmsweise anwesend sind – beispielsweise um Material abzuholen, bestimmte Dokumente zu drucken oder ein Bewertungsgespräch zu führen – können dies begründen und werden bei den nichttelearbeitsfähigen Funktionen nicht mitgezählt. Das Gleiche gilt für Vorstandsmitglieder und Personen, die dem Linienmanagement angehören (z. B. Vorarbeiter, Teamleiter usw.).
- Wenn Ihr Unternehmen auf struktureller Basis Leiharbeitnehmer beschäftigt oder wenn Personal eines anderen Arbeitgebers auf struktureller Basis in Ihrer Niederlassungseinheit anwesend ist, fügen Sie diese zur Gesamtanzahl der Personen ohne telearbeitsfähige Funktion, die nach den gemeldeten Daten bei Ihnen aktiv ist, hinzu.
- Das Gleiche gilt für Personen, die strukturell als Selbstständige anwesend sind.
- Sowohl für die Angabe der Gesamtzahl der Beschäftigten als auch für die Anzahl der nicht telearbeitsfähigen Funktionen kann eine **Änderung/Korrektur** noch vorgenommen werden, indem eine neue Meldung mit der Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen/der Niederlassung am ^{ersten} Arbeitstag des Monats und der Anzahl der nicht telearbeitsfähigen Funktionen eingereicht wird. Die zuletzt übermittelte Meldung ersetzt die vorigen Meldungen.

4. Geben Sie die **Kontaktinformationen** ein, unter denen die Behörden Sie für weitere Informationen erreichen können.

5. Prüfen Sie die **Zusammenfassung** der Meldung und reichen Sie Ihre Meldung ein.

Nach der Meldung wird eine **Empfangsbestätigung** an die angegebene E-Mail-Adresse gesendet.

Telearbeit – Ende der Meldepflicht für Telearbeit

In den letzten Monaten wurde die Telearbeit in allen Unternehmen, Vereinigungen und Diensten für alle dort Beschäftigten wieder obligatorisch, es sei denn, dies war aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Kontinuität des Unternehmens, der Tätigkeiten oder der Dienstleistungen nicht möglich.

Ab dem 18. Februar 2022 ist die Telearbeit nicht mehr verpflichtend, wird aber weiterhin dringend empfohlen. Es muss jedoch keine Meldung mehr gemacht werden.

Für März 2022 und danach müssen Arbeitgeber die Anwendung „Corona Meldung Telearbeit“ auf dem Portal nicht mehr verwenden.

Zahlung der Urlaubssollmitteilung für das Hotel- und Gaststättengewerbe - Corona-Maßnahme

Der Königliche Erlass vom 25. April 2021 (BS vom 30. April 2021) hatte bereits festgelegt, dass für Arbeitgeber, die der PK 302 (Gaststättengewerbe) angehören, die jährliche Urlaubsabrechnung in Höhe von 10,27 % für ihre Arbeitnehmer erst am 30. September 2021 statt am 31. März 2021 fällig wird.

Das Gesetz vom 4. Juli 2021 (BS vom 13. Juli 2021) sieht nun eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge für das gesetzliche Urlaubssystem für Arbeitnehmer unter der PK 302 vor, sodass für die vier Quartale des Jahres 2020 der Beitragssatz von 15,84 % durch den Beitragssatz von 5,57 % ersetzt wird und der in diesem Beitrag enthaltene Teil, der nur jährlich gezahlt wird, auf 0,00 % festgelegt wird.

Dies bedeutet, dass es im Jahr 2021 keine jährliche Abrechnung für das Urlaubsgeld von Arbeitnehmern unter der PK 302 geben wird. Daher werden für diese Arbeitnehmer keine Sollmitteilungen an die Arbeitgeber verschickt. Sie werden darüber informiert.

Das Meldeverfahren für diese Maßnahme bei der Europäischen Kommission ist noch nicht abgeschlossen.