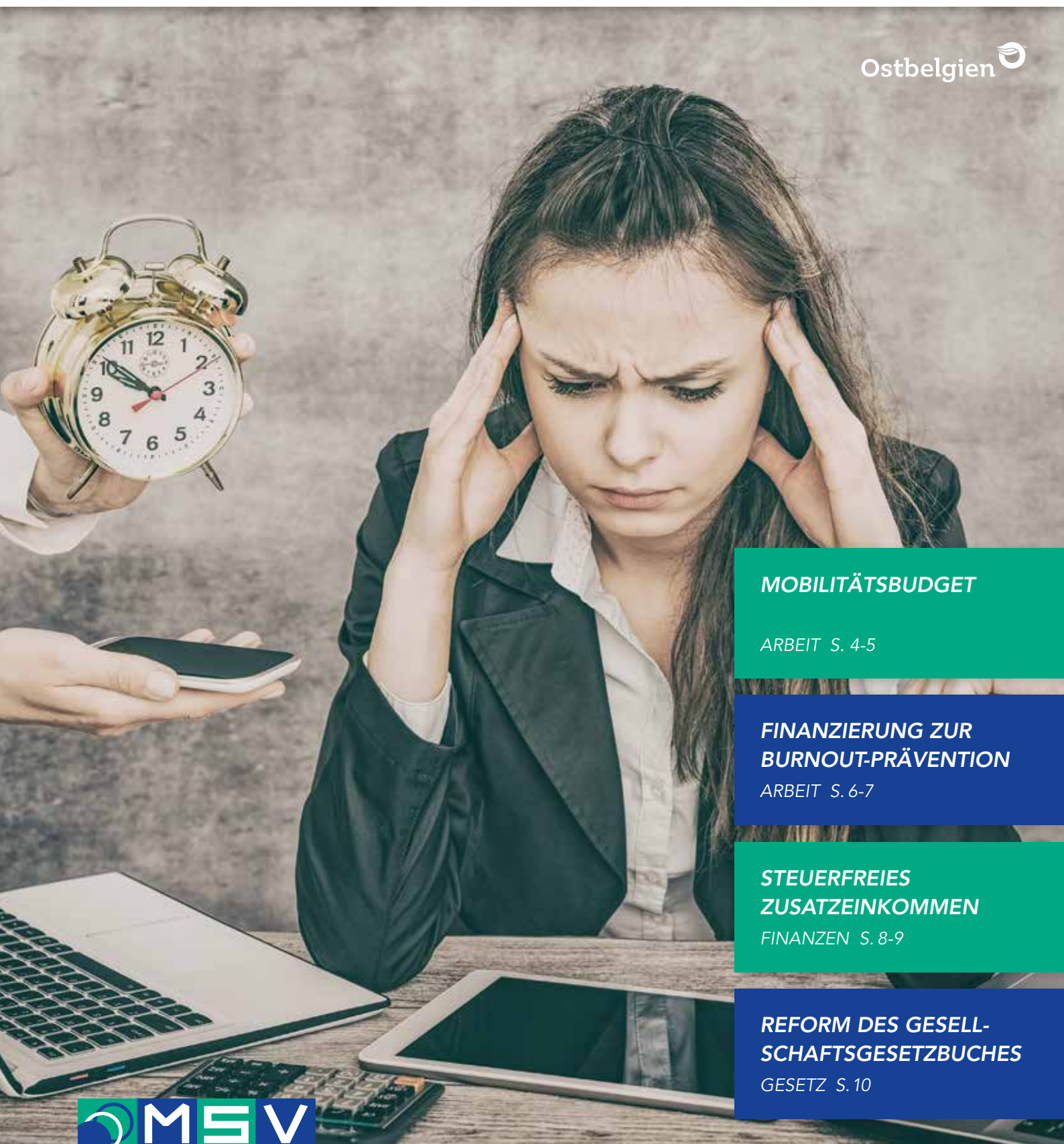


MITTELSTÄNDLER

DAS MAGAZIN DER OSTBELGISCHEN MITTELSTANDSVEREINIGUNG

Ostbelgien 



MOBILITÄTSBUDGET

ARBEIT S. 4-5

FINANZIERUNG ZUR BURNOUT-PRÄVENTION

ARBEIT S. 6-7

STEUERFREIES ZUSATZEINKOMMEN

FINANZEN S. 8-9

REFORM DES GESELL- SCHAFTSGESETZBUCHES

GESETZ S. 10



Ihr Partner für eine optimale Gefahrenverhütungspolitik

Vertrauen Sie Provikmo, als erfahrener Experte im komplexen Bereich der Politik des Wohlbefindens bei der Arbeit. Als Partner Ihres Unternehmens sorgt Provikmo für ein integriertes Konzept der Gefahrenverhütung aus einer multidisziplinären Sicht. Unsere Dienstleistungen umfassen sowohl Gesundheitsüberwachung und Routinebetriebsbesichtigungen sowie hoch spezialisierte Risikoanalysen, Ausbildungen in Erster Hilfe und in manueller Handhabung von Lasten, Impfungen, ...

www.creatocommunication.be

www.provikmo.be - info@provikmo.be



Beste Qualität direkt von Meisterhand

Durch die Kombination von Tradition und Innovation wird dieses Motto in all unseren Leistungen umgesetzt:



Unsere hauseigenen, zertifizierten Feuerschutz-Massivholz-Rahmentüren bieten mehr Sicherheit für jede Immobilie und sind ansprechend in Form und Funktion.



**SCHREINEREI
GANGOLF**

Schreinerarbeiten im privaten, geschäftlichen und öffentlichen Bereich



Mobile Trennwände, Glaswände und Faltschleusen machen mehr aus Ihren Räumen. Sie ermöglichen die funktionale und flexible Aufteilung in unterschiedliche Bereiche – abgestimmt auf den jeweiligen Bedarf. Seit 2015 ist die Schreinerei Gangolf offizieller Handelsvertreter der Firma NÜSING in Belgien.



Schreinerei Gangolf PCmbH
Prümer Berg 24 • 4780 St.Vith
Belgien
Tel.: +32 (0)80 229 508

Schreinerei Gangolf Sàrl
Am Hock 4 • 9991 Weiswampach
Luxemburg
Tel.: +352 269 083 68

info@gangolf.be • www.gangolf.be



ARBEIT

MOBILITÄTSBUDGET	4-5
FINANZIERUNG DER PROJEKTE ZUR BURNOUT-PRÄVENTION	6-7
REFORM DER EINSTELLUNGS- BEIHILFEN: AKTIF & AKTIF PLUS	14-15



FINANZEN

STEUERFREIES ZUSATZEINKOMMEN	8-9
------------------------------	-----



GESETZ

REFORM DES GESELLSCHAFTS- GESETZBUCHES	10
DSGVO: WAS, WIE, WO? (TEIL 2)	12-13



BILDUNG

ZAWM-EUPEN: NEUES FORTBILDUNGS- PROGRAMM VON LEVELUP	16
---	----



WIRTSCHAFT

DIE STÄRKSTE MARKE IST DER MEISTER – JA ZUM MEISTER!	18-19
---	-------



AKTUELLES

INDEX, LÖHNE & INFORMATIONEN	20
KONKURSE IM ÜBERBLICK	22-23

SEKRETARIAT ST. VITH/EUPEN

Dienstleistungszentrum · Vennbahnstraße 4/2
4780 St. Vith · Tel. 080/41 00 71
Fax 080/22 90 83 · st.vith@mittelstand.be

Öffnungszeiten: Mo./Die./Do. 9.00-12.00 Uhr +
13.00-15.00 Uhr · Mi. 9.00-12.00 Uhr
Sprechstunden auf Vereinbarung

SEKRETARIAT BÜLLINGEN/BÜTGENBACH

Zur Eicht 6 · 4760 Büllingen · Tel. 080/64 78 74
Fax 080/64 27 49 · buellingen@mittelstand.be
buetgenbach@mittelstand.be
Sprechstunden auf Vereinbarung

VORWORT

WERTE MITGLIEDER,

Wenn in diesen Wochen die Gesellen- und Meisterbriefe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ausgehändigt werden, so stellt sich für den einen oder anderen Jugendlichen auch die Frage nach einer möglichen zukünftigen Selbstständigkeit.

In unserer schnelllebigen Zeit war das Gelernte jedoch noch nie von so kurzer Dauer wie heute. Ganze Berufsbilder verschwinden und neue entstehen. Das ist eigentlich die neue Herausforderung: wir leben in einer Zeit, in der sich Wirtschaft und der Mensch zwischen beschleunigter Innovation und spürbarem demografischen Abwärtstrend behaupten müssen. Damit kommen wir dem Kern der Sache auch schon näher: der Mensch und seine Fähigkeiten zu lernen – egal auf welchem Niveau und Berufsfeld – ist mehr in die Mitte gerückt. Das bedeutet mehr Chancen für alle und gleichzeitig auch die Aufforderung, sich zu bewegen.

Genau das haben sich die Ausbildungszentren in der DG zur Aufgabe gemacht.

Der Erhalt eines Diploms ermöglicht lediglich den Start in eine Selbstständigkeit. Die Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung ist eine wichtige Voraussetzung zur Ausübung einer erfolgreichen selbstständigen Tätigkeit. Die Geschwindigkeit des Wandels und der Berufsbilder verlangen zeitgemäße Weiterbildungen, die regelmäßig in Anspruch genommen werden sollten.

Die Vorsitzenden
Guido Zians & Wolfgang Reuter

VERWALTUNG, REDAKTION & WERBUNG

St. Vith/Eupen: Tel. 080/41 00 71
Büllingen-Bütgenbach: Tel. 080/64 78 74

VERANTWORTLICHE HERAUSGEBER

Mittelstandsvereinigung der DG

DRUCK + LAYOUT

Pavonet PGmbH · Tel. 087/59 12 90 · www.pavonet.be

Erscheint zweimonatlich. Angeschlossen an die belgische periodische Presse. Die Vervielfältigung bzw. Veröffentlichung dieser Ausgabe, selbst auszugsweise, nur nach Vereinbarung mit dem Herausgeber.



MOBILITÄTSBUDGET

DER MINISTERRAT HAT IM SOMMER GRÜNES LICHT FÜR DIE EINFÜHRUNG DES MOBILITÄTSBUDGETS GEGEBEN.

Das Mobilitätsbudget sieht vor, dass ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern vorschlagen kann, den Firmenwagen gegen eine Kombination von verschiedenen und umweltfreundlicheren Verkehrsmittel einzutauschen, um zur Arbeit zu gelangen. Wie bei der Mobilitätszulage, welche im März dieses Jahres eingeführt wurde, so sieht auch das Mobilitätsbudget eine Entscheidungsfreiheit für beide Parteien vor. Der Arbeitgeber entscheidet, ob und unter welchen Bedingungen er den Arbeitnehmern ein Mobilitätsbudget anbietet. Zum Beispiel unter der Bedingung, dass die Arbeitnehmer erst am Ende ihres Leasings Vertrags das Mobilitätsbudget beanspruchen können. Die Arbeitnehmer entscheiden anschließend, ob sie das Angebot annehmen.

WELCHE ARBEITNEHMER KOMMEN FÜR DAS MOBILITÄTSBUDGET IN FRAGE?

DIESE MASSNAHME GILT:

- Für die Arbeitnehmer, die in den letzten drei Jahren bereits während 12 Monaten, wovon mindestens drei Monate ununterbrochen vor dem Antrag, über einen Firmenwagen verfügt haben.
- Für die Arbeitnehmer, die auf Grundlage ihrer Funktion im Unternehmen ein Anrecht auf einen Firmenwagen haben, dieses Anrecht jedoch nicht wahrgenommen haben. In diesem Fall muss das Anrecht auf einen Firmenwagen in den letzten drei Jahren bereits während 12 Monaten, wovon mindestens drei Monate ununterbrochen vor dem Antrag, bestehen.

Diese Mindestfristen gelten nicht bei Einstellung, Beförderung oder Funktionsänderung, vor Inkrafttreten der neuen Maßnahme.

WAS SIEHT DAS MOBILITÄTSBUDGET VOR?

Die Höhe des Mobilitätsbudgets hängt von den tatsächlichen Kosten ab, die dem Arbeitgeber durch den Firmenwagen entstehen. Diese Gesamtkosten („Total Cost of Ownership“ oder TCO) beinhalten die Kosten für die Finanzierung des Fahrzeugs, aber auch alle da-



mit verbundenen Kosten für Treibstoff, Versicherungen, CO²-Solidaritätsbeitrag, nicht abzugsfähige Mehrwertsteuer, ... Eine Änderung der Funktion im Unternehmen, die einen Arbeitnehmer in eine höhere oder niedrigere Fahrzeugkategorie einordnet, hat einen positiven oder negativen Einfluss auf die Höhe des Budgets.

WOFÜR SOLL ES EINGESETZT WERDEN?

Das Mobilitätsbudget umfasst eine Kombination verschiedener Verkehrsmittel. Die Arbeitnehmer können das Mobilitätsbudget auf drei Säulen mit jeweils eigener sozialer und steuerlicher Abwicklung verteilen.

SÄULE 1: FIRMENWAGEN

Dieses Fahrzeug muss mindestens so umweltfreundlich sein, wie das, auf das verzichtet wird oder das einem zusteht. Darüber hinaus muss es klar definierte Mindeststandards erfüllen. So darf der CO²-Ausstoß 95 g/km nicht überschreiten. Dieses Fahrzeug profitiert von der üblichen sozialen und steuerlichen Abwicklung eines Firmenwagens.

SÄULE 2: NACHHALTIGE VERKEHRSMITTEL UND DIENSTLEISTUNGEN

Dazu gehören Fahrräder, eventuell mit Elektroantrieb, aber auch Roller, Einräder, ... Die Arbeitnehmer können

auch öffentliche Verkehrsmittel (sowohl Abonnements (im Namen des Arbeitnehmers) als auch Einzelfahrkarten), kollektive öffentliche Verkehrsmittel und kombinierte Lösungen (Fahrrad und Auto) aus dem verfügbaren Budget finanzieren. Der Faktor Nähe wird ebenfalls berücksichtigt. Wer im Umkreis von 5 km zu seinem Arbeitsplatz wohnt, kann seine Wohnkosten (Miete oder Hypothekenzinsen) mit dem Budget bezahlen. Das Budget, das der Arbeitnehmer für diese Säule zuordnet, ist vollständig von der Sozialversicherung und den Steuern befreit.

SÄULE 3: VERBLEIBENDER BETRAG

Am Ende des Jahres erhält der Arbeitnehmer den Teil des Budgets, der nicht in den Säulen 1 und 2 ausgegeben wurde, in Geldform. Dieser Restbetrag ist steuerfrei, unterliegt aber einem hohen Satz (38,07%) an Sozialbeiträgen zu Lasten des Arbeitnehmers. Ein Arbeitnehmer muss nicht aus allen drei Säulen schöpfen. So ist es beispielsweise auch möglich, im Austausch für nachhaltige Mobilität (zweite Säule) und den Restbetrag in bar (dritte Säule) ganz auf den Firmenwagen zu verzichten.

DAUER UND VERBOT DER KUMULIERUNG

DAUER

Die Gewährung des Mobilitätsbudgets endet am ersten Tag des Monats, in dem der Arbeitnehmer eine Funktion ausübt, die nicht mit einem Firmenwagen in Verbindung steht.

VERBOT DER KUMULIERUNG

Darüber hinaus kann jeder, der von einem Mobilitätsbudget profitiert, nicht mehr einen befreiten Arbeitgeberbeitrag in den Fahrtkosten Arbeitsweg erhalten. Diese Arbeitgeberbeteiligung kann nämlich aus der zweiten Säule gewählt werden und ist daher von der Sozialversicherung und den Steuern befreit. Ab dem ersten Tag des Monats, in dem das Mobilitätsbudget bewilligt wird, entfallen die bestehenden Verpflichtungen des Arbeitgebers, sich an den Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz zu beteiligen. Umgekehrt werden diese Verpflichtungen ab dem ersten Tag des Monats, in dem das Mobilitätsbudget endet, wieder verbindlich.

SCHLUSSFOLGERUNG

Mit dem Mobilitätsbudget setzt sich die Regierung so weit wie möglich für Multimodalität ein. Das Mobili-

tätsbudget schafft nicht den Firmenwagen ab. Er kann weiterhin Teil des Mobilitätspaketes sein, muss aber mindestens so umweltfreundlich sein wie das Fahrzeug, auf das verzichtet wird. Hauptziel ist es, die Nutzung nachhaltigerer Verkehrsmittel zu fördern. Einerseits dadurch, dass das für diesen Pfeiler vorgesehene Budget vollständig von der Sozialversicherung und den Steuern befreit wird. Andererseits dadurch, dass man das restliche Geld einem hohen Sozialbeitrag zu Lasten des Arbeitnehmers unterwirft.

DIE UNTERNEHMEN KÖNNEN MIT DER ARBEIT BEGINNEN

Nachdem nun die Umriss des Mobilitätsbudgets bekannt sind, ist es möglich, einen Vergleich mit der Mobilitätszulage vorzunehmen. Unternehmen können wählen, ob sie das eine oder das andere oder, warum nicht, beide Systeme einsetzen wollen. Alles hängt von der Mobilitätspolitik ab, die das Unternehmen verfolgen will. Geht es vor allem darum, die Zahl der Fahrzeuge zu reduzieren, oder vielmehr um die Multimodalität, die es den Arbeitnehmern ermöglicht, je nach Bedarf zu entscheiden, welches Verkehrsmittel jeweils am besten geeignet ist? Die individuelle Situation der Arbeitnehmer (wo sie leben und arbeiten, der Bedarf an einem Fahrzeug unter Berücksichtigung ihrer beruflichen und familiären Situation, ...) spielt ebenfalls eine Rolle bei der Entscheidung, welches System für einen jeden von ihnen am besten geeignet ist.

Die Frage, welches der beiden Systeme finanziell attraktiver ist, ist schwer zu beantworten. Das Mobilitätsbudget und die Mobilitätszulage beruhen nämlich auf einem unterschiedlichen Grundwert (jeweils den tatsächlichen Kosten des Arbeitgebers und dem Katalogwert des Fahrzeugs). Es ist jetzt aber an der Zeit, zu prüfen, welche Mobilitätsbedürfnisse Ihre Arbeitnehmer haben und welche Mobilitätspolitik Sie als Arbeitgeber anwenden wollen.

Autor: Jean-Luc Vannieuwenhuyse,
Manager Zentrum für Rechtsfragen bei SD Worx



In Zusammenarbeit mit

East Management A.G.





FINANZIERUNG DER PROJEKTE ZUR BURNOUT-PRÄVENTION

BURNOUT-PRÄVENTION AM ARBEITSPLATZ

Der Königliche Erlass über die Primärprävention von Burnout wurde im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht. Er sieht Subventionen für Projekte zur Burnout-Prävention am Arbeitsplatz vor, die ab dem 1. Juli 2018 eingereicht wurden.

RECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Die Problematik der Burnout-Prävention zählt zu den Prioritäten des überberuflichen Abkommens 2017-2018. In diesem Sinne haben die Sozialpartner eine Initiative ins Leben gerufen, die Unternehmen und Sektoren in Ihrem Vorhaben stärkt und unterstützt, die Risiken in Verbindung mit Burnout vorzubeugen. Diese Initiative nimmt mit der Verabschiedung des Königlichen Erlasses vom 30. Juli 2018 konkrete Form an. Mit diesem Erlass wird ein neues Kapitel über die Projekte zur Burnout-Primärprävention am Arbeitsplatz hinzugefügt und der Rahmen für die Gewährung von Subventionen zur Unterstützung dieser Projekte festgelegt.

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GEWÄHRUNG DER SUBVENTION

Der Antrag auf die Subvention ist von einem (oder mehreren) Arbeitgeber(n) oder von einer paritätischen (Unter-)Kommission zu stellen. Das Projekt muss aus kollektiven Aktionen bestehen und nicht darin, Arbeitnehmer, die Opfer von Burnout sind, individuell zu begleiten.

DIE AKTIONEN KÖNNEN FOLGENDE FORMEN ANNEHMEN:

1. Begleitung einer oder mehrerer Arbeitgeber bzw. Bereitstellung eines Betreuerpools für die Arbeitgeber eines bestimmten Sektors für ein Thema oder mehrere Themenbereiche:

- Information und Sensibilisierung
- Festlegung von Präventionsmaßnahmen
- Einführung dieser Maßnahmen und insbesondere von Initiativen in den Bereichen Schulung, Sensibilisierung, Unternehmenskultur, Kompetenzmanagement, Leadership-Entwicklung
- Bewertung dieser Maßnahmen

Diese Begleitung umfasst nicht die konkrete Umsetzung der Maßnahmen.

2. Forschungsprojekt

3. Entwicklung von Präventions- bzw. Interventionstools

Die Aktionen dürfen nicht bereits durchgeführt worden oder Gegenstand anderer Subventionen gewesen sein. Es soll darauf hingewiesen werden, dass sie weder Ersatz für die Aufgaben des Gefahrenverhütungsberaters für psychosoziale Aspekte noch für die Risikoanalyse gemäß dem Kodex über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind. Die Umsetzung des Projekts setzt die Mitwirkung der Arbeitnehmer, des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (oder in Ermangelung eines solchen der Gewerkschaftsvertretung), der Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, der Personalabteilung, gegebenenfalls des Sozialdienstes und aller sonstigen Personen, die zum Erfolg des Projekts beitragen können, voraus.

Der Projektbetreuer muss über ein Gutachten und Erfahrung von mindestens 3 Jahren in der Begleitung von Arbeitgebern in Sachen Verhütung von psychosozialen Risiken verfügen. Dies beinhaltet die Festlegung und Einführung von Maßnahmen zur Verhütung von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und dies im Rahmen einer integrierten und fachübergreifenden Vorgehensweise unter Einhaltung der sozialen Konzentrierung. Diese Maßnahmen betreffen Bereiche wie die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbedingungen und die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz.

HÖHE DER SUBVENTION

Der Subventionsbetrag wird pauschal festgelegt und beträgt 8.000 € pro Projekt. Wird das Projekt jedoch von einer paritätischen (Unter-)Kommission eingereicht, kann die Subvention bis zu 24.000 € betragen. Der Zahlungsauftrag wird vom FÖD Beschäftigung angewiesen, die Auszahlung der Subvention erfolgt jedoch durch das LfA (Landesamt für Arbeitsbeschaffung).

PRAKTISCHE MODALITÄTEN

Der Subventionsantrag ist zwischen dem 1. Juni und 31. Juli auf elektronischem Wege anhand des Formulars auf der Website des FÖD Beschäftigung und des

Nationalen Arbeitsrats (NAR) einzureichen. Der NAR prüft die Anträge unter Berücksichtigung verschiedener Kriterien und gegebenenfalls unter Hinzuziehung von Expertenmeinungen. Im Anschluss daran legt er dem Ministerium für Beschäftigung bis spätestens zum 30. September eine begründete Stellungnahme vor. Der Minister entscheidet auf Grundlage dieser Stellungnahme über den Antrag und teilt dem Antragsteller seine Entscheidung bis zum 30. November mit. Die Umsetzung des Projekts erfolgt ab dem ersten Dezember des Jahres, in dem der Antrag gestellt wurde, bis zum 30. November des darauf folgenden Jahres. Die Subvention wird in zwei Teilzahlungen ausgezahlt, wobei für die zweite Zahlung ein detaillierter, abschließender Bewertungsbericht mit Ausgabenbelegen vom Antragsteller eingereicht werden muss.

MONITORING DER PROJEKTE

Der Betreuer nimmt mindestens an einer Monitoring- und an einer Abschluss-Sitzung teil, die vom NAR organisiert werden. Der FÖD Beschäftigung leitet die abschließenden Bewertungsberichte an den NAR weiter. Die Experten leiten einen zusammenfassenden Be-

richt mit einer Zusammenfassung der abschließenden Bewertungsberichte und ihrer Stellungnahme zu den Projektergebnissen an den NAR weiter. Dieser Bericht wird anschließend an das Ministerium für Beschäftigung weitergeleitet. Der NAR legt dem Minister eine Stellungnahme über die Effizienz und Wirksamkeit des königlichen Erlasses in der Praxis vor.

INKRAFTTRETEN

Diese Maßnahmen traten am 1. Juli 2018 rückwirkend in Kraft und gelten für Subventionsanträge, die ab diesem Datum eingereicht wurden. Für Anträge, die 2018 eingereicht werden, sind Übergangsbestimmungen für Abweichungen von den oben genannten Fristen vorgesehen.

Sozialsekretariat UCM Liège

Boulevard d'Avroy 42, 4000 Liège

Kontakt: Juristischer Dienst: 04/221.64.30

juri.liege@ucm.be



PEPP2 GmbH

Personal- & Organisationsentwicklung
Développement RH & Organisation

... mit Pepp durchs Leben

Coaching

Eigene Ressourcen nutzen und neue Impulse erhalten, zielorientiert, einfühlsam, effektiv, einzeln und als Team.

Outplacement

Begleitung bei der Suche nach einer neuen beruflichen Situation, Altes loslassen und Neues angehen, souverän und professionell.

Mediation

Konflikte in einem geschützten Rahmen angehen, Meinungen aussprechen und ernst genommen werden, gemeinsam Lösungen skizzieren und umsetzen.





STEUERFREIES ZUSATZEINKOMMEN

VEREINSARBEIT, DIENSTLEISTUNGEN VON BÜRGER ZU BÜRGER, SHARING-ECONOMY

Als die Regierung vor der Sommerpause 2017 den großen Durchbruch in den verschiedensten Bereichen erzielte, waren es die flämischen Liberalen, die mit der Einführung des steuerfreien Zusatzeinkommens in Höhe von 500,00 EUR/Monat, bzw. 6.000,00 EUR/Jahr punkten wollten. Während andere Reformen und vor allem die Reform der Unternehmensbesteuerung vor der Jahreswende 2017/2018 in Gesetzestexte gegossen werden konnten, erwies sich das Thema unseres heutigen Beitrags als besonders schwierig.

Es hagelte Kritiken von allen Seiten: Sozialverbände, Mittelstandsvereinigungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber übten massiv Kritik. Es hat dann bis zu diesem Sommer gedauert, bis ein Gesetz vom 18. Juli 2018 den gesetzlichen Rahmen gesteckt hat.

DREI BEREICHE MÜSSEN UNTERSCHIEDEN WERDEN:

- die Vereinsarbeit
- Dienste von Bürger zu Bürger
- Einnahmen im Rahmen der sogenannten „sharing-economy“ („économie collaborative“, „deeleconomie“)

Eine gemeinsame Internetseite des Landesamtes für soziale Sicherheit, der Sozialversicherungskassen für Selbstständige und der Finanzverwaltung enthält im Übrigen eine umfangreiche Information zu dem Thema (auch in deutscher Sprache): www.bijklassen.be oder www.activitescomplementaires.be.

VEREINSARBEIT

Der Verein (in der Regel eine VoG) muss in der zentralen Unternehmensdatenbank eingetragen sein. Eine faktische Vereinigung muss beim Landesamt für soziale Sicherheit registriert sein. Um für diese Form der Vereinsarbeit in Frage zu kommen, muss bereits eine Beschäftigung zu mindestens 4/5 als Arbeitnehmer vorliegen oder eine hauptberufliche selbstständige Tätigkeit. Rentner und gewisse Arbeitslose kommen auch in Frage.

Art. 3 des Gesetzes vom 18. Juli 2018 listet die in Frage kommenden Aktivitäten auf:

1. Animatoren und Koordinatoren in Sportvereinen, Jugendorganisationen und auf Spielplätzen
2. Trainer, Sportlehrer, Coach, Jugendkoordinator, Schiedsrichter, Jurymitglieder, Stewards, Verantwortliche für den Unterhalt von Sportanlagen
3. Hausmeister von Sportvereinen, Jugendorganisationen, sowie von kulturellen und künstlerischen Einrichtungen
4. Hausmeistertätigkeiten in Einrichtungen, die das Zusammenleben fördern
5. Artistische und technische Begleitung von Amateurvereinen im kulturellen Bereich
6. Naturführer und Führer in kulturellen Bereichen
7. Ausbilder im Rahmen der Hilfe für Personen
8. Mitarbeit bei der außerschulischen Betreuung und beim Schülertransport
9. Mitarbeit in den Bereichen Erwachsenenbildung, Umweltschutz, kulturelles Erbe, Entwicklungsarbeit, Nachhaltigkeit, Kultur und Kunst
10. Nachtwache bei hilfsbedürftigen Personen. Tagespflege bei diesen Personen.
11. Begleiter von Schulausflügen, Mitarbeit in Elternvereinigungen, auf Spielplätzen und Schulhöfen
12. Mitarbeit und gelegentliche Hilfe bei Verwaltungsarbeiten in folgenden Bereichen: Denkmalschutz, Jugendarbeit, Sport, Unterrichtswesen, Entwicklungsarbeit, Umweltschutz, Erwachsenenbildung, Kultur und Kunst
13. Mitarbeit beim Unterhalt und der Verwaltung von Naturreservaten und kulturellem Erbe
14. Mitarbeit bei der Erstellung von Veröffentlichungen und Internetseiten in den oben erwähnten Bereichen
15. Ausbildungsaktivitäten und Vorträge zu den oben erwähnten Bereichen
16. Unterstützung des Personals in Pflege- und Behinderteneinrichtungen
17. Betreuung von Kleinkindern in den Einrichtungen, so wie sie von den jeweiligen Gemeinschaften organisiert werden

Wieviel darf verdient werden?

Die vergangenes Jahr vereinbarten 500 EUR/Monat, bzw. 6.000 EUR/Jahr, wurden bereits indexiert: dieses Jahr gelten 510,83 EUR/Monat, bzw. 6.130 EUR/Jahr.

Was passiert, wenn die Grenzen überschritten werden?

Ein Überschreiten der jährlichen Obergrenze von 6.130 EUR hat weitreichende Folgen, was die Sozialversicherungsabgaben anbelangt: alle Aktivitäten in Zusammenhang mit Vereinsarbeit werden für das

betreffende Jahr in Arbeitsverträge umgewandelt, verbunden mit den entsprechenden finanziellen Konsequenzen für die Vereine (Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen). Ein Verein, der „in gutem Glauben“ gehandelt hat, kann von der Zahlung befreit werden. Die steuerliche Sanktion ist nicht so drastisch, wenn die jährliche Obergrenze überschritten wird: wenn der Mitarbeiter des Vereins nachweisen kann, dass es sich nicht um eine berufliche Tätigkeit gehandelt hat, erfolgt eine Besteuerung als „verschiedene Einkünfte“ mit 33 % pauschalen Steuerabgaben.

Erste Korrekturen

Unmittelbar nach Verabschiedung des Gesetzes wurde bereits ein Gesetzesprojekt durch die Mehrheitsparteien hinterlegt, welches erste Abänderungen beinhaltet: die in der oben aufgeführten Liste unter den Punkten 1 und 9 aufgeführten Tätigkeiten sollen ersatzlos gestrichen werden. Außerdem soll die monatliche Obergrenze für verschiedene Aktivitäten erhöht werden: u.a. für Sportvereine, die saisonale Aktivitäten haben.

DIENSTLEISTUNGEN VON BÜRGER ZU BÜRGER

Art. 20 des Gesetzes vom 18. Juli 2018 listet die in Frage kommenden Aktivitäten auf:

1. Unter Beachtung der entsprechenden Vorschriften der zuständigen Gemeinschaften: Kinderbetreuung, außerschulische Betreuung und Ferienaktivitäten, in Privaträumen oder anderswo.
2. Im Rahmen der entsprechenden Vorschriften: Pflege von pflegebedürftigen Personen
3. Nachhilfeunterricht, Musikunterricht, usw. in den Räumen des Unterrichtenden oder des Schülers
4. Sportunterricht
5. Kleine Unterhaltsarbeiten
6. Punktuelle Unterstützung bei Informatikproblemen mit Ausnahme von Buchhaltungsarbeiten
7. Grabpflege
8. Gelegentliche Haushaltshilfe, nicht aber regelmäßige Arbeiten. Eine Haushaltsauflösung ist erlaubt.
9. Begleitung/Transport von Personen bei Behörden-gängen, usw.
10. Beaufsichtigung von Immobilien
11. Pflege und Ausführen von Haustieren

Wie bei Vereinsarbeit muss auch in diesem Zusammenhang bereits eine Beschäftigung vorhanden sein:

4/5 als Arbeitnehmer, hauptberuflich selbstständig sein oder Rentner. Im Gegensatz zur Vereinsarbeit sollen die Dienstleistungen von Bürger zu Bürger nur gelegentlich sein: im Rahmen der Vereinsarbeit wäre demzufolge das wöchentliche Mähen des Sportplatzes OK, nicht aber die gleiche regelmäßige Aktivität beim Nachbarn. Hier be-

steht sicher noch Klärungsbedarf, da gewisse oben aufgeführte Tätigkeiten regelmäßig erfolgen müssen, wenn sie einen Mehrwert darstellen sollen: ein Musikunterricht oder Nachhilfestunden sind bestimmt nicht effizient, wenn sie nicht regelmäßig stattfinden. Auf der Internetseite www.bijklussen.be wird im Übrigen darauf hingewiesen, dass eine gezielte Werbung für Dienstleistungen von Bürger zu Bürger nicht mit Steuerfreiheit vereinbar sei. Eine Anmeldung als Gewerbe sei dann erforderlich.

SHARING-ECONOMY

Die Mitmach-Wirtschaft lebt. Was ist das überhaupt?

Im deutschsprachigen Raum wird auch der Begriff Ko-Konsum (kollaborativer Konsum) oder Share Economy bzw. Sharing Economy verwendet. Darunter ist das gemeinsame Nutzen von Ressourcen zu verstehen, die meist über das Internet angeboten werden. Beispiele sind das „Teilen“ im Bereich Mobilität, Übernachtungen, Essen aber auch Finanzen, Arbeit und Ausbildung etc. Das Angebot entwickelt sich rasant. Wer also mit seinem Auto über eine App Personen kutschiert oder seine Kochkünste nicht nur den Freunden, sondern auch Unbekannten gegen Bezahlung zur Verfügung stellt, muss Steuern und Sozialabgaben zahlen, wenn das jährliche Einkommen 6.130 € übersteigt.

REGISTRIERUNG

Ab dem 15. Juli 2018 müssen bezahlte Nebentätigkeiten gemeldet werden. Wenn ein Verein eine Person in Anspruch nimmt, die in ihrer Freizeit eine bezahlte Arbeit verrichtet, so muss der Verein dies über den neuen Onlinedienst „Nebentätigkeiten“ melden. Wenn Sie in Ihrer Freizeit eine Tätigkeit für eine(n) andere(n) BürgerIn übernehmen, müssen Sie dies selbst melden. Sharing Economy-Plattformen geben Ihre Einnahmen selbst an die Behörden weiter.

Auf der Internetseite www.bijklussen.be befinden sich alle erforderlichen Informationen bezüglich der Registrierung von Vereinsarbeit und Dienstleistungen von Bürger zu Bürger. Somit kann auch überprüft werden, ob die monatlichen und jährlichen Höchstbeträge nicht überschritten wurden. Schwieriger ist es, das Einkommen, welches im Rahmen der „sharing economy“ erzielt wurde, zu überwachen, weil hier die Plattform des Anbieters zuständig ist.

STEUERBERATUNG WEYNAND & PARTNER PGmbH
Steuerberater, Buchhaltungsexperten
Eupener Strasse 61, 4731 EYNATTEN
Tel. 087/85 82 10, info@weynand.be
www.weynand.be



REFORM DES GESELLSCHAFTSGESETZBUCHES



Eine Reform des Gesellschaftsgesetzbuches kündigt sich an. Am 1. November 2018 wird die Modernisierung dieser Gesetzgebung in Kraft treten. Dadurch erhofft man sich in Belgien, attraktiver zu werden für die Gesellschaften.

DIE REFORM WIRD UNTER ANDEREN FOLGENDES VERÄNDERN:

DAS GESETZBUCH FÜR GESELLSCHAFTEN UND VEREINIGUNGEN

Das neue Gesetzbuch wird gemeinsame Bestimmungen für Gesellschaften und Vereinigungen beinhalten. Bisher wurden beide Formen noch durch unterschiedliche Gesetze geregelt.

KEIN UNTERSCHIED ZWISCHEN ZIVIL- UND HANDELSRECHTLICHEN GESELLSCHAFTEN

Die Freiberufler, die ihre Aktivität mittels einer zivilrechtlichen Gesellschaft in Form einer Handelsgesellschaft ausüben, werden nun auch als Unternehmen angesehen. Die Gesetzgebung bezüglich Zahlungsunfähigkeit ist für sie somit auch anzuwenden.

EINE „INDUSTRIELLE“ EINLAGE WIRD MÖGLICH

Bisher musste man entweder eine Geldeinlage oder eine Sacheinlage einbringen, um Anteile in einer Ge-

sellschaft zu erhalten. In Zukunft sollen auch „industrielle“ Einlagen (wie zum Beispiel Know-How) möglich sein.

GESELLSCHAFTSFORMEN

In Zukunft wird es nur mehr 4 Gesellschaftsformen geben, nämlich

- die AG - société anonyme (SA): Mindestkapital von 61.500 €; Ein Teilhaber und ein Verwalter möglich;
- die GmbH - société à responsabilité limitée (SRL) – Kein Mindestkapital, aber die Gründerhaftung bleibt bestehen; Übertragbarkeit der Anteile wird vereinfacht;
- die einfache Gesellschaft – société simple; Das Prinzip der beschränkten Haftung greift bei dieser Gesellschaft nicht; Kann eine Rechtspersönlichkeit haben
- die kooperative Gesellschaft - société coopérative (SC) – Die Mindestzahl von drei Teilhabern bleibt bestehen

Alle anderen Gesellschaftsformen werden nicht mehr bestehen. Die VOG wird es selbstverständlich auch weiterhin noch geben.

Quelle: www.zians-haas.be

FINANZEN

FÄLLT DAS VERMIETEN VON FERIENAPPARTEMENTS UNTER DIE ANWENDUNG DER MEHRWERTSTEUER?

Was unterscheidet Hoteldienstleistungen von Vermietung von Ferienwohnungen?

Für den Vermieter kann dies äußerst interessant sein, nämlich dann, wenn er hohe Investitionen (mit Mehrwertsteuer) getätigt hat. Diese könnten nämlich sofort als Vorsteuer zurückgefordert werden und der Finanzierungsbedarf vermindert sich um ca. ein Fünftel. Der Kassationshof kassierte 2012 einen Entscheid aus Lüttich. Dieser hatte entschieden, dass nur die Leistungen mehrwertsteuerpflichtig sind, die denen des Hotelsektors nahe kommen, sowohl was die Art als auch den Umfang

der Leistungen angeht. Der Fall wurde an den Appellationshof Brüssel überwiesen und dieser hat am 7. November 2017 seinen Entscheid gefällt. Aus den Tatsachen, dass eine möblierte Wohnung für eine kurze Dauer zur Verfügung gestellt wird und dass Nebenleistungen erfolgen, wie Strom und Endreinigung, zieht der Hof den Schluss, dass es sich um eine mehrwertsteuerpflichtige Dienstleistung (Zurverfügungstellung von möblierten Wohnungen) handelt und nicht um befreite Leistungen (Immobilienvermietung).

Quelle: www.zians-haas.be



East Management A.G.

IHR PARTNER FÜR:

- Lohnbuchhaltung
- Personalverwaltung
- Sozialversicherung für Selbstständige
- Eintragungen von Unternehmen
- Fortbildungen in Personalwesen

T +32 (0)87 / 55 85 12
M info@eastmanagement.be
W www.eastmanagement.be
MALMEDYER STR. 30
4700 EUPEN

IN ZUSAMMENARBEIT MIT



Gestalten. Drucken. Beschriften. Verpacken.

PRO  **D&P**
DESIGN • PRINT • PACKAGING

Indigo 

Tel. 080 280 280 • 4780 St.Vith



DSGVO: WAS, WIE, WO? (TEIL 2)



In unserer vorigen Ausgabe des Mittelständlers „Juli/August 2018“ haben Sie erste Informationen zum Thema „Datenschutzgrundverordnung“ erhalten. Nun folgt der abschließende Teil 2 mit weiteren interessanten Themenbereichen.

BEI MEHR ALS 10 ANGESTELLTEN MUSS EIN DPO HER, ODER?

DATA PROTECTION OFFICER ODER AUF DEUTSCH: DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER.

Dies ist grob vereinfacht gesagt, eine vom Unternehmen beauftragte Person (intern oder extern), die die gute Umsetzung der DSGVO überwacht. Ein DPO muss nur unter gewissen Umständen bezeichnet werden. Behörden müssen auf jeden Fall einen DPO benennen. Überall, wo mit personenbezogenen medizinischen Daten gearbeitet wird (Ärzte, Krankenhäuser, medizinische Labore, etc.), muss ein Datenschutzbeauftragter ernannt werden. Für kleinere und mittlere Unternehmen ist das nicht der Fall, vor allen Dingen nicht für den normalen Handwerksbetrieb. In Deutschland ist das anders. Das deutsche Datenschutzgesetz sieht die 10-Mitarbeiter-Regel vor, ab der ein DPO benannt werden muss. Dies stellt eine sehr hohe Belastung für die Unternehmen dar.

EIN VERZEICHNIS IST VIEL ZU KOMPLIZIERT, ALS DAS MAN ES SELBER MACHT, ODER?

WAS IST GEMEINT?

Das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten: jedes Unternehmen muss ein solches Verzeichnis erstellen.

Es handelt sich um die strukturierte Übersicht der Datenverarbeitung des Unternehmens. Darin ist aufgenommen, welche Daten zu welchen Zwecken, wie lange verarbeitet werden. Es muss angegeben werden, welche Kategorien von Personen und Daten betroffen sind. Außerdem ist noch anzugeben, welche Sicherheitsregeln gelten und ob Daten in Staaten außerhalb der EU gelangen. Das Verzeichnis kann absolut in Eigenregie erstellt werden. Wahrscheinlich braucht es dazu einige Erklärungen, aber die kann man sich bei geeigneten Anbietern und Beratern einholen.

TOM? WER IST DAS?

Als TOM's werden „technisch organisatorische Maßnahmen“ abgekürzt. Dies ist die Auflistung der Maßnahmen, die ergriffen wurden (oder die es bereits gab), um die Daten zu schützen.

DARUNTER FALLEN Z.B.:

- Beschränkung des Zugangs zum Unternehmensgelände, insbesondere der Gebäude;
- Richtlinien zur Handhabung von IT-Material
- System der Sicherungskopien
- Virenschutz und Firewall
- Zugangsbeschränkung zu Datenbanken und Informationen im Unternehmen sowie deren Kontrolle (Passwörter, Logfiles, etc.)

Um die geeigneten Maßnahmen zu treffen und umzusetzen, soll auf Fachleute zurückgegriffen werden.

MEINE DATEN SIND BESTENS GESCHÜTZT, ICH HABE EINE SICHERHEITSKOPIE AUF EXTERNER FESTPLATTE...

Wer glaubt, mit einer Sicherheitskopie auf der sicheren Seite zu sein, sollte sich vorsehen. Die technischen Voraussetzungen, um ein System vor Datenverlust abzusichern sind komplexer als nur eine Sicherheitskopie. Wer kümmert sich um die Sicherheitskopie? Wo wird die Kopie aufbewahrt? Sie muss z.B. außerhalb des Gebäudes gelagert werden, damit bei einem Brand, Einbruch, Wasserschaden oder anderem Ereignis, bei dem die Hardware zerstört werden könnte, nicht auch gleichzeitig die Sicherheitskopie verschwindet.

WAS DROHT, WENN DIE KOPIE GESTOHLEN WIRD? IST DIE KOPIE VERSCHLÜSSELT? GIBT ES MEHRERE SICHERUNGSSYSTEME? WIE SIND DIESE AUFGEBAUT?

Wie man sieht, ist der alleinige Umgang mit der Technik nicht so einfach. Außerdem muss das Unternehmen dokumentieren, dass der Datenschutz gut umgesetzt wurde. Solange mein IT-Zulieferer nicht schläft, droht mir punkto Sicherheit nichts. Die Sicherheit der Daten und des Informationssystems ist nicht allein Sache eines Zulieferers, auch wenn dieser sich mit diesen Dingen auskennen sollte. Es ist dringend anzuraten, sich die Sicherheitsstruktur erklären zu lassen. Ebenfalls ist es dringend notwendig, wenn das Konzept für die IT-, Gebäude- und Datensicherheit mit einem Fachmann besprochen wird, um zu prüfen, ob die einzelnen Komponenten aufeinander abgestimmt sind. Aber wie immer ist Technik allein nicht alles. Bei den modernen kriminellen Attacken auf Unternehmen ist es meist der Faktor Mensch, der ausschlaggebend ist. Wer hat sie noch nicht erhalten, diese dubiosen E-Mails, in denen man aufgefordert wird, eine Datei im Anhang zu öffnen oder einem Link zu folgen. Dahinter verbergen sich oft Schadprogramme, die sich auf dem Rechner installieren und z.T. erheblichen Schaden anrichten können,

bis hin zum Totalverlust aller Daten. Um einen solchen Super-GAU zu verhindern, sollten die Geschäftsführung wie auch die Mitarbeiter auf der Höhe sein und sich in Sachen Cyberangriffe weiterbilden und informieren. Es ist dringend anzuraten, dass mindestens ein Mitarbeiter sich in Sachen IT und DSGVO fit hält, um so u.a. als Anlaufstelle bei Problemen zu fungieren und die Abläufe im Unternehmen steuern, begleiten oder beobachten kann.

ICH HABE GEHÖRT, DASS DIE BUSSGELDER SO HORREND SIND, DASS SIE JEDEN RUINIERN...

Es ist nicht zu leugnen: Bußgelder sind vorgesehen und es wird Strafen geben.

Aber wie streng und wie gründlich die Behörden nach Verstößen gegen die DSGVO suchen werden, ist noch nicht absehbar. Solange keine Datenverluste zu beklagen sind und auch keine Daten wiederrechtlich oder im erheblichen Maße gesammelt und/oder ausgewertet werden, ist auch nicht viel zu befürchten... es sei denn, das Unternehmen hat wirklich nichts im Bereich des Datenschutzes unternommen.

Derzeit liegt ein Gesetzesentwurf in Belgien vor, welcher Strafen im Sinne des Strafgesetzes von 100 € bis 30.000 € vorsieht.

Die DSGVO sieht weitaus höhere Strafen vor: bis zu 20 Millionen Euro oder 4% des Jahresumsatzes, je nachdem, was höher ausfällt. Für Verwaltungsstrafen gelten in Belgien die von der EU vorgegebenen Strafen. Die verhängten Geldbußen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Das heißt, dass sie nicht willkürlich und ausufernd sein dürfen. Wer es unterlassen hat in einigen Fällen die Kunden über deren Rechte zu informieren, wird nicht mit einem horrenden Bußgeld rechnen müssen. Das Unternehmen aber, das nichts unternommen hat, um seine Kunden zu informieren, muss jedoch damit rechnen, mit einer abschreckenden Geldsumme belegt zu werden. Außerdem steht den Betroffenen die Möglichkeit offen, eine Entschädigung gegen das Unternehmen zu verlangen und kann eine Unterlassungsklage beim Gericht erster Instanz einreichen um z.B. die Einstellung der Verarbeitung, die Herausgabe der Daten oder deren Löschung zu verlangen. Ein weiteres Problem können Klagen von Konkurrenten sein, die sich benachteiligt fühlen, weil sie Kosten mit der Umsetzung der DSGVO haben, die ein Wettbewerber, der sich nicht um den Datenschutz schert, nicht hat. Hier ist abzuwarten, wie die Entwicklung in Deutschland mit der Möglichkeit der Abmahnung eines Konkurrenten ist.

Autor: Rainer Palm, Rechtsanwalt bei der Kanzlei Zians & Haas



REFORM DER EINSTELLUNGSBEIHILFEN: AKTIF & AKTIF PLUS AB 1. JANUAR 2019



Die AktiF- und AktiF Plus-Beschäftigungsförderung ist das neue Beschäftigungsprogramm der Deutschsprachigen Gemeinschaft, das zum 1. Januar 2019 in Kraft treten wird.

Prioritäres Ziel ist es, die Arbeitslosigkeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu bekämpfen und die Beschäftigung zu steigern. Durch die AktiF- oder AktiF Plus-Zuschüsse werden Arbeitgeber finanziell unterstützt, wenn sie Personen einstellen, die auf unserem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Die neuen Einstellungsbeihilfen AktiF und AktiF PLUS werden ab dem 1. Januar 2019 den Aktiva Plan, die Start-Karte und die Beschäftigungsprämie 50+ ersetzen. Die Reduzierungen der Arbeitgeberlasten für ältere Mitarbeiter werden leicht verändert, bleiben aber bestehen.

WELCHE ARBEITGEBER SIND BETROFFEN?

Jeder Arbeitgeber mit einer Niederlassungseinheit in Belgien kann die AktiF- oder AktiF PLUS- Beschäftigungsförderung nutzen. Somit können kommerzielle und nicht kommerzielle Arbeitgeber sowie öffentliche Behörden von dieser Beschäftigungs-

maßnahme profitieren. Ausgeschlossen sind Leiharbeitsvermittler im Falle von Leiharbeitsverträgen.

WER SIND AKTIF- ODER AKTIF PLUS-BERECHTIGTE?

Die zukünftigen Mitarbeiter müssen folgende Bedingungen erfüllen, um AktiF-Berechtigte zu sein und dem Arbeitgeber Anrecht auf einen AktiF-Zuschuss zu geben.

- Jugendliche unter 26 Jahren, ohne Abitur oder Gesellenzeugnis,
- Jugendliche unter 26 Jahren mit Abitur oder Gesellenzeugnis, die mindestens 6 Monate arbeitslos sind;
- Ältere Arbeitsuchende ab 50 Jahre, die ihre letzte Arbeitsstelle unfreiwillig verloren haben;
- Langzeitarbeitsuchende, das bedeutet Personen, die seit mindestens 12 Monaten als nichtbeschäftigter Arbeitsuchende beim Arbeitsamt eingetragen sind;
- Opfer von Umstrukturierungen, Konkursen, Schließungen u.Ä.

Folgende Zielgruppen sind AktiF PLUS-Berechtigte und geben dem Arbeitgeber Anrecht auf eine erhöhte und längere AktiF PLUS-Förderung:

Nichtbeschäftigte Arbeitssuchende, die mindestens zwei der folgenden Vermittlungshemmnisse aufweisen:

- Eine verminderte Arbeitsfähigkeit;
- Mindestens 24 Monate Arbeitslosigkeit;
- Kein Abitur oder Gesellenzeugnis besitzen;
- Weder Deutsch- noch Französischkenntnisse haben (< Niveau B1).

Für alle AktiF- oder AktiF PLUS-Berechtigten gilt, dass sie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft sind, als nichtbeschäftigte Arbeitssuchende beim Arbeitsamt eingetragen sind, nicht der Schulpflicht unterliegen und nicht das gesetzliche Pensionsalter erreicht haben.

WIE HOCH IST DER AKTIF- UND AKTIF-PLUS-ZUSCHUSS?

EINSTELLUNG ZUSCHUSSBETRÄGE

- **AktiF Zuschuss:**
Jahr 1: 6.000 € (12 x 500 €)
Jahr 2: 3.600 € (12 x 300 €)
- **AktiF PLUS-Zuschuss:**
Jahr 1: 12.000 € (12 x 1000 €)
Jahr 2: 7.200 € (12 x 600 €)
Jahr 3: 3.600 € (12 x 300 €)

Wenn die AktiF- oder AktiF Plus-Berechtigten sich im Vorfeld der Einstellung in einer bestimmten Ausbildung befinden, kann der Ausbildungsbetrieb von vorteilhafteren Zuschüssen profitieren. Die Beträge der Beihilfe sind dann im zweiten Beschäftigungsjahr höher.

WELCHE ANDEREN BEIHILFEN GIBT ES?

Die LSS-Reduzierung für ältere Beschäftigte, von denen insbesondere Arbeitgeber des kommerziellen und einige des nicht-kommerziellen Sektors profitieren, bleibt bestehen. Sie wird jedoch zum 1. Januar 2019 angepasst. Es handelt sich hierbei weiterhin um eine Verminderung der Basisbeiträge des Arbeitgebers zur Sozialen Sicherheit. Die Vorteile der AktiF(PLUS) Förderung sind mit diesen Reduzierungen für ältere Arbeitnehmer bei einer Einstellung kumulierbar.

DIE VORTEILE SIND WIE FOLGT AB DEM 1. JANUAR 2019 GESTAFFELT:

- ab 55 Jahre: 300 € pro Quartal
- von 56 bis 58 Jahre: 400 € pro Quartal

- von 59 bis 61 Jahre: 1.000 € pro Quartal
- von 62 bis 65 Jahre: 1.500 € pro Quartal

Die Förderung der ersten Einstellungen wird es auch weiterhin geben. Auch hier handelt sich um eine Reduzierung der Basisbeiträge der Arbeitgeber zur Sozialen Sicherheit. Sie ist im Rahmen einer Einstellung ebenfalls mit der AktiF (PLUS) Maßnahme kombinierbar.

- **1 Arbeitnehmer:**
keine Basisbeiträge zur Sozialen Sicherheit
- **2 Arbeitnehmer:**
1.550 €/Quartal vom 1. bis zum 5. Quartal
1.050 €/Quartal vom 6. bis zum 9. Quartal
450 €/Quartal vom 10. bis zum 13. Quartal
- **3 bis 6 Arbeitnehmer:**
1.050 €/Quartal vom 1. bis zum 9. Quartal
450 €/Quartal vom 10. bis zum 13. Quartal

MEHR INFOS?

Im Herbst finden zwei Informationsveranstaltungen für kommerzielle Unternehmen und Sozialsekretariate zu dieser Reform statt:

- am 7.11.2018 um 19:00 Uhr im Europasaal des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Gosperstraße 1 in Eupen
- am 14.11.2018 um 19:00 Uhr im Triangel St. Vith, kleiner Saal, Vennbahnstraße 2, 4780 St. Vith

Weitere Informationen sind auch unter folgenden Adressen erhältlich:

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Fachbereich Beschäftigung
Gosperstraße 1, 4700 Eupen, Tel. 087/59 63 00,
E-Mail: arbeit@dgov.be, www.ostbelgienlive.be/AktiF

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Vennbahnstraße 4/2, 4780 St. Vith, Tel. 080/28 00 60
E-Mail: aktif@adg.be, Web: aktif.adg.be

Arbeitsamt
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens

Ostbelgien



ZAWM-EUPEN: NEUES FORTBILDUNGSPROGRAMM VON LEVELUP

„Noch nie war Weiterbildung so wichtig wie heute. Für jeden persönlich, aber auch für unsere Betriebe und Gesellschaft.“

Die Geschwindigkeit des Wandels, die sich unter unseren Augen vollzieht und sich zudem beständig beschleunigt, betrifft Betriebe und Öffentliche Organisationen gleichermaßen und fordert zurecht auch eine Reaktion der Bildungsträger. Was heute „Stand der Technik“ ist, wird schneller obsolet sein als je zuvor und noch nie war die Haltwertzeit einer Qualifikation so kurz wie heute. LevelUp, die Weiterbildungsakademie des ZAWM Eupen, stellt sich dieser Herausforderung und veröffentlicht ihr neues Kurs-Programm. Der Anspruch ist es, Ihnen jetzt und in Zukunft ein möglichst umfassendes und zeitgemäßes Programm von Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen anzubieten, damit Sie persönlich, sowie der Standort Ostbelgien und die Euregio, nachhaltig unterstützt werden. Neben den traditionellen Themen werden auch top-aktuelle Trends, wie z.B. BIM-Digitale Baustelle, Werbung 4.0 und 3D-Druck abgedeckt. Der Vorteil der LevelUp Akademie: die Dozenten sind Experten aus Beruf und Praxis, sehr nah am Geschehen und deshalb stark in der Umsetzung. Außerdem kann bei Bedarf auch auf individuelle Anforderungen eingegangen werden. Für die LevelUp Akademie schreibt: Benno Dunkmann, Abteilungsleiter Weiterbildung ZAWM-Eupen

AUSZUG DES PROGRAMMS FÜR NOVEMBER:

- **Excel Grundkurs**
Start: Mo., 5. November 2018
- **Workshop mit Make Up Zertifikat (Kurs 1)**
Start: Mo., 5. November 2018
- **Werbung 4.0 – Machen Sie es sichtbar!**
Start: Mo., 5. November 2018
- **Datenschutz DSGVO IT-Technik**
Di., 6. November 2018
- **Wirksame Kommunikation - Führungskräfte**
Start: Di., 6. November 2018
- **3D Druck f. technische & kreative Berufe**
Start: Mi. 7. November 2018
- **Käseseminar – Belgien und International**
Mo., 12. November 2018
- **Einsatzhelfer Brandschutz Komplett**
Di., 13. November 2018
- **Erste Hilfe-Grundkurs**
Start: Mi., 14. November 2018
- **Steuerberatung grenzüberschreitend BE/DE**

- Start: Mi., 14. November 2018
- **Hubarbeitsbühnenführer**
Start: Do., 15. November 2018
- **Gabelstaplerführerschein**
Start: Di., 20. November 2018
- **Notfall- und Gefahrenfällung**
Start: Di., 20. November 2018
- **Asbestzemententsorgung**
Start: Di., 20. November 2018
- **Excel Makro Programmierung**
20. November 2018
- **CERGA „Gasmonteur“**
Start: Do., 22. November 2018
- **BA5**
Start: Mo., 26. November 2018
- **Erste Hilfe Auffrischkurs-Vormittag**
Start: Di., 27. November 2018
- **Erste Hilfe Auffrischkurs-Nachmittag**
Start: Di., 27. November 2018
- **Kosmetik für medizinische Patienten**
Di., 27. November 2018
- **Motivation – Leitfaden und Workshop**
Mi., 28. November 2018

AUSZUG DES PROGRAMMS FÜR DEZEMBER:

- **Excel - Fortgeschrittene**
Start: Mo., 3. Dezember 2018
- **Das Papierlose Büro mit MS-Office**
Start: Di., 4. Dezember 2018
- **Ersteinsatzhelfer Brandschutz Basis Mini**
Di., 4. Dezember 2018
- **Buchhaltungsrecht Kurs f. Betriebe**
Do., 6. Dezember 2018
- **Eingehende Diagnose DA-1**
Start: Di., 11. Dezember 2018
- **Asbestzemententsorgung**
Start: Di., 11. Dezember 2018
- **Interner Datenschutz-Koordinator**
Mi., 12. Dezember 2018

Weitere Kurse von November-Dezember unter www.zawm.be/weiterbildungsakademie. Alle weiteren Infos, den Einschreibelinke zu den Veranstaltungen sowie die Kursangebote finden Sie unter www.zawm.be



CAP95

Alle Kurse finden Sie unter folgendem Link: www.zawm.be/fachwissen-aufbauen/transport-akademie-cap95/

NEUE MITGLIEDER

- **Frau Lena Mollers**
Born, Burgstraße 31 A, 4770 Amel
Krankenpflegerin
GSM: 0473/20 96 95
E-Mail: mollerslena@outlook.com

- **Herr Daniel Leroy**
Hufengasse 20, 4700 Eupen
Elektrotechnische Installationen
GSM: 0474/52 36 23
E-Mail: daniel2308l@hotmail.com

- **Frau Thanyaporn Wongkaew**
Krinkelt Auf der Kull 14, 4760 Büllingen
Thaimassagen
GSM: 0475/87 07 28
E-Mail: velzmarc08@gmail.com

- **Herr Ronny Peters**
Braunlauf, Brunefasträße 47,
4790 Burg-Reuland
Beratungen an Unternehmen,
landwirtschaftliche Dienstleistungen
GSM: 0479/48 31 19
E-Mail: ronnyeters@hotmail.de

- **Herr Tobias Johannis**
Emmels, Poststraße 21, 4780 St.Vith
Technische Pneumatik und Hydraulik,
Montage und Wartungsarbeiten an
Industriemaschinen
GSM: 0474/08 50 68
E-Mail: hydrom-johannis@hotmail.com

- **Frau Denise Desenfants**
Emmels, Emmelser Mühle 8, 4780 St.Vith
„In Vivo Home Staging“: das
professionelle Adaptieren von Räumen
einer Immobilie zur Verkaufsförderung
GSM: 0496/08 67 76
E-Mail: denise.desenfants@skynet.be

- **Herr Jeremy Lemaire**
Am Kalkofen 16, 4701 Eupen
Bäckerei Lemaire
Lindenberg 12, 4701 Eupen
GSM: 0478/53 36 80
E-Mail: jeremylemaire@hotmail.de

AUFRUF AN ALLE MITGLIEDER – „UNTERNEHMEN IM PORTRAIT“

Seit Juli 2015 ermöglichen wir unseren Mitgliedern, die eigene Firmengeschichte mit Umschreibung der vielseitigen Tätigkeitsbereiche in unserer Zeitschrift zu präsentieren.

Bei Interesse können Sie gerne unser Sekretariat (Tel.: 080/41 00 71 oder per E-Mail: st.vith@mittelstand.be) kontaktieren, und wir werden eine freie Journalistin mit der Redaktion und Fotopräsentation beauftragen.

Diese Veröffentlichung ist kostenlos und bietet Ihnen eine interessante Möglichkeit, ihren Betrieb vorzustellen. Unsere Zeitschrift wird an zirka 700 Betriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft versandt.



- HACCP-konforme Renovierung von Decken und Wänden mit kratzfesten und leicht zu reinigenden GFK-Platten
- Kühlräume
- Hygieneräume
- Dreh- & Schiebetüren, Pendeltüren
- Rammschutz

Weitere Infos unter:
www.heboma.be

Martin Hennes
Alte Hofstraße 24
4770 Amel
Tel. 080/34 05 28
info@heboma.be



DIE STÄRKSTE MARKE IST DER MEISTER – JA ZUM MEISTER!



DAS HANDWERK – DIE WIRTSCHAFTS- MACHT VON NEBENAN

Die Regierung der Bundesrepublik Deutschland will in einigen Berufen den Meisterbrief wieder zur Voraussetzung für eine selbstständige Tätigkeit machen.

ABSCHAFFUNG DER MEISTERPFLICHT FÜHRT ZU MEHR FACHKRÄFTEMANGEL

Zum 1. Januar 2004 hatte die damalige Bundesregierung für 53 der 94 Handwerksberufe die Meisterpflicht abgeschafft. Nach den Zahlen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) hat sich in diesen Gewerken die Zahl der Betriebe seitdem deutlich erhöht, während die Zahl der Auszubildenden gesunken ist. So gab es 2004 beispielsweise rund 25.500 Fliesenleger-Betriebe mit 3.000 Auszubildenden. 2016 waren es schon 69.700 Betriebe, aber nur noch 2.200 Lehrlinge. Die mit der Novelle der Handwerksordnung verbundene Hoffnung, durch die Abschaffung der Meisterpflicht mehr Fachkräfte zu bekommen, hat sich nicht erfüllt.

Im Gegenteil: Es waren und es werden weniger. Darunter leiden auch die Kunden handwerklicher Produkte und Dienstleistungen. Die inzwischen langen Wartezeiten auf Handwerker geben einen Vorge-

schmack darauf, was uns blüht, wenn wir nicht wieder mehr Fachkräfte gewinnen. Die Abschaffung der Meisterpflicht jedenfalls – das lässt die Entwicklung der vergangenen Jahre sehr deutlich werden – war wahrlich kein Beitrag, um mehr und qualifizierte Fachkräfte zu bekommen.

MEISTERTITEL ALS QUALITÄTSAUSWEIS

Vor diesem Hintergrund begrüßt das Handwerk Initiativen, die die Meisterqualifikation und den Meistertitel als Qualitäts- und Qualifizierungsausweis wieder stärken wollen. Dabei gehe es darum, die damalige Entscheidung in ihren Auswirkungen zu überprüfen und dort zu korrigieren, wo Fehlentwicklungen offensichtlich seien.

Es wurde festgestellt, dass die Ausbildungszahlen zum Teil drastisch zurückgegangen sind und es zudem auch einen deutlichen Rückgang an Meisterprüfungen gegeben hat. Wenn es immer weniger Meister gibt, ist die Weitergabe von Wissen und qualifizierter Ausbildung gefährdet, teils findet sie bereits heute nicht mehr statt.

Damit wird eine Dequalifizierungsspirale in Gang gesetzt, die alles andere ist als das, was gegenwärtig gebraucht wird. Hier muss gegengesteuert werden.

DEQUALIFIZIERUNGSSPIRALE FÜHRT ZU UNZUREICHENDEM VERBRAUCHERSCHUTZ

Viele Solo-Selbstständige verschwinden laut ZDH schnell wieder vom Markt, im Bereich Bau- und Ausbau oft schon innerhalb der fünfjährigen Gewährleistungsfrist, was im Sinne des Verbraucherschutzes durchaus bedenklich sei. Dass es bei einer Wiedereinführung der Meisterpflicht aus ZDH-Sicht einen Bestandsschutz für diejenigen geben müsse, die sich in der Zwischenzeit ohne Meisterbrief selbstständig gemacht haben, sei klar. Klar ist auch, dass eine Neuregelung europafest und verfassungskonform sein muss. Deshalb wurden zwei Gutachten in Auftrag gegeben, die diese Fragen prüfen. Die Handwerkskammer Aachen begrüßt die Initiative der Politik, sich mit den Möglichkeiten für eine Rückkehr zur Meisterpflicht in einzelnen Berufen zu befassen. Auch er bestätigt, dass die Änderung der Handwerksordnung negative Folgen hervorgebracht hätte. So habe sich das durchschnittliche Qualitätsniveau in einigen Berufen, in denen die Meisterpflicht abgeschafft wurde, verschlechtert. Auftraggeber beklagten immer häufiger mangelhafte Arbeiten, so dass es infolgedessen vermehrt zu Rechtsstreitigkeiten komme.

MEISTERBRIEF ALS GÜTESIEGEL

Der Meisterbrief ist das Gütesiegel im Handwerk. Wer diesen Titel trägt, verfügt über theoretische und fachliche Kenntnisse, die qualitativ hochwertige Arbeit ermöglichen. Die stärkste Marke ist und bleibt der Meister. Die Wiedereinführung der Meisterpflicht würde in den zulassungsfreien Gewerken wieder zu mehr Wettbewerbsgerechtigkeit und zu fairen Marktbedingungen führen.

STUDIEN ZU DEN FOLGEN

Das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh Göttin-

gen) weist aus aktuellem Anlass auf zwei jüngst erschienene Studien zu den Folgen der Novellierung der Handwerksordnung hin. Es handelt sich dabei einerseits um die Analyse der Wirkungen auf die handwerkliche Ausbildungstätigkeit sowie andererseits um eine übersichtliche Zusammenfassung aller bislang wissenschaftlich gezeigten ökonomischen Effekte der Deregulierung.

EFFEKTE AUF DIE AUSBILDUNGSTÄTIGKEIT

- Die Ausbildungsleistung der zulassungsfrei gestellten Gewerke hat sich infolge der Deregulierung verringert.
- Dieser Effekt tritt nach der Wiedereinführung der Ausbilder-Eignungsverordnung für die deregulierten Gewerke im Jahr 2009 auf.
- Aus den Studienergebnissen lässt sich schließen, dass die Abschaffung der Meisterpflicht einen negativen Einfluss auf die Ausbildungsleistung des Handwerks hatte.

ÖKONOMISCHE EFFEKTE

- Die Zahl der Unternehmen sowie Markteintritte und -austritte haben zugenommen.
- Die Zahl immigrierter Unternehmer sowie die Beschäftigung von Migranten hat zugenommen.
- Es zeigt sich kein beziehungsweise ein schwach negativer Effekt auf die Einkommen der Unternehmer und Angestellten.
- Die Effekte auf Preise und Marktvolumen sind bislang ungeklärt.

Link zu weiterführenden Informationen sowie den Studien auf: www.goo.gl/stJ2fr, www.goo.gl/h71Lav

Quelle: „Handwerkswirtschaft“ (Zeitung der Handwerkskammer Aachen), Ausgabe August 2018

GESETZ

WIE VERZICHTE ICH AUF EINEN NACHLASS?

Ein Nachlassverzicht kann seit dem 03.08.2017 nur mehr bei einem Notar beurkundet werden. Vorher bestand noch die Möglichkeit, den Verzicht auf einen Nachlass beim Gericht erster Instanz beurkunden zu lassen. Übrigens ist ein

solcher Erbschaftsverzicht beim Notar kostenlos, wenn das Nettoaktiva des Nachlasses sich auf weniger als 5.000 € beläuft.

Quelle: www.zians-haas.be



INDEX, LÖHNE UND INFORMATIONEN

INDEX AUGUST 2018: VERBRAUCHERPREIS- UND GESUNDHEITSINDEX

	BASIS 2004						BASIS 2013					
	2016		2017		2018		2016		2017		2018	
	VI	GI	VI	GI	VI	GI	VI	GI	VI	GI		
Januar	124,35	123,69	127,64	126,39	129,82	128,46	101,59	102,42	104,28	104,65	106,06	106,37
Februar	124,42	123,83	128,12	126,88	130,01	128,67	101,65	102,53	104,67	105,06	106,22	106,54
März	125,55	124,96	128,41	127,19	130,20	128,87	102,57	103,47	104,91	105,32	106,37	106,71
April	125,77	125,03	128,63	127,36	130,59	129,09	102,75	103,53	105,09	105,46	106,69	106,89
Mai	126,17	125,32	128,52	127,32	130,86	129,21	103,08	103,77	105,00	105,42	106,91	106,99
Juni	126,30	125,29	128,32	127,16	130,99	129,24	103,19	103,74	104,84	105,29	107,02	107,01
Juli	126,45	125,52	128,70	127,57	131,49	129,76	103,31	103,93	105,15	105,63	107,43	107,44
August	126,39	125,56	128,79	127,63	131,68	129,89	103,26	103,97	105,22	105,68	107,58	107,55
September	126,12	125,21	128,65	127,42			103,04	103,68	105,11	105,51		
Oktober	126,49	125,43	129,02	127,82			103,34	103,86	105,41	105,84		
November	126,57	125,56	129,19	127,84			103,41	103,97	105,55	105,85		
Dezember	126,73	125,66	129,44	128,20			103,54	104,05	105,75	106,15		

VI = Verbraucherpreisindex GI = Gesundheitsindex (Indexierung der Miete)

Der geglättete Gesundheitsindex (berechnet auf der Grundlage der 4 letzten Monate) wird für die Lohnanpassungen benutzt und beträgt 104,94

Die Umrechnung des Gesundheitsindexes:

Basis 1988 in Gesundheitsindex Basis 2004: mit 0,7290 multiplizieren
 Basis 1996 in Gesundheitsindex Basis 2004: mit 0,8790 multiplizieren
 Basis 2004 in Gesundheitsindex Basis 1996: mit 1,1377 multiplizieren
 Basis 2004 in Gesundheitsindex Basis 1988: mit 1,3717 multiplizieren
 Basis 2004 in Gesundheitsindex Basis 2013 mit 0,8280 multiplizieren
 Basis 2013 in Gesundheitsindex Basis 2004 mit 1,2077 multiplizieren

Die Umrechnung des Verbraucherpreisindexes:

Basis 1996 in Preisindex Basis 2004: mit 0,8701 multiplizieren
 Basis 1988 in Preisindex Basis 2004: mit 0,7090 multiplizieren
 Basis 2004 in Preisindex Basis 1996: mit 1,1493 multiplizieren
 Basis 2004 in Preisindex Basis 1988: mit 1,4105 multiplizieren
 Basis 2004 in Preisindex Basis 2013 mit 0,8170 multiplizieren
 Basis 2013 in Preisindex Basis 2004 mit 1,2240 multiplizieren

Mehr Infos bezüglich der Umwandlungsfaktoren finden Sie unter www.mineco.fgov.be

ANPASSUNG LÖHNE LAUT INDEX AUGUST 2018

NUMMER	PARITÄTISCHER AUSSCHUSS	INDEXIERUNG
130.00	Arbeiter in Druckereien, Zeitungsverlägen	Vorigen Tariflöhne x 1,02
201.00	Angestellte im Einzelhandel	Gewährung einer jährlichen Bruttoprämie von 188 Euro an alle Vollzeitbeschäftigte. Teilzeit: pro rata.
202.00	Angestellte im Nahrungsmittelinzelhandel	Vorigen Löhne x 1,01
314.00	Arbeiter und Angestellte in Frsörsalons	Vorigen Löhne x 1,02

ANPASSUNG LÖHNE LAUT INDEX SEPTEMBER 2018

NUMMER	PARITÄTISCHER AUSSCHUSS	INDEXIERUNG
140.00	Arbeiter im Transport und in der Logistik	Vorigen Löhne x 1,02
216.00	Angestellte bei Notaren	Vorigen Löhne x 1,0063
310.00	Arbeiter und Angestellte bei Banken	Vorigen Tariflöhne x 1,0032
327.03	Arbeiter und Angestellte bei Beschützenden Werkstätten	Vorigen Löhne x 1,02
336.00	Arbeiter und Angestellte bei Freiberuflern	Vorigen Tariflöhne x 1,02

CCT: Convention Collective de Travail (Kollektives Arbeitsabkommen, KAA)



KBC

Geht das bis morgen?

Innerhalb
-24h-
Antwort.

Ja, das geht!

Denn jetzt bekommen Sie innerhalb 24 h die Antwort auf Ihren Geschäftskreditantrag.

Beantragen Sie Ihren Geschäftskredit unter
kbc.be/gehtdasbismorgen

Angebot für Geschäftskredite bis maximal 150 000 Euro.
Mehr Info siehe kbc.be/gehtdasbismorgen



Unsere Adresse

Eupen Trade Center
Herbesthaller Straße 325
4700 Eupen

www.securex.eu



**Hochstraße 106
B-4700 Eupen**

**Tel. +32 (0)87 591 500
www.hendrichs.be**

**WAND- UND HOLZFARBEN MIT ZUBEHÖR
TAPETEN · BODENBELÄGE · SONNENSCHUTZ
DEKORATIONEN UND VIELES MEHR**



WIR FREUEN UNS AUF IHREN BESUCH!

Komfortable Gästezimmer, Studios und Appartements.
Frühstücksbuffet, gepflegte regionale Küche
& gastronomische Wochenenden.







Hotel Drosson
Kirchenseite 8 · 4761 Büllingen (Wirtzfeld) · Tel. +32 (0)80 64 71 17
Fax +32 (0)80 64 22 79 · info@drosson.be · www.drosson.be



KONKURSE IM ÜBERBLICK

FIRMA	TÄTIGKEIT	KONKURSVERWALTER	KONKURSRICHTER	MOTIV/DATUM
VOGEL Brigitte Hauptstraße 70, 4730 Raeren	Frisösalon „Figaro“	RANSY Jean-Luc	BAGEUTTE Carl	Auf Geständnis 14/06/2018
ADRIAN Guy Edelstraße 2, Bfk A 4700 Eupen	Werbeagentur	ORBAN M.	BAGEUTTE Carl	Auf Geständnis 14/06/2018
DEMIRTAS Ercan Herbesthaler Straße 1/2 4700 Eupen	Restaurant „Eynatten“	KURTH M.	EMONTS-GAST Y.	Auf Geständnis 21/06/2018
WICKLER Roger Malscheid, Wemperhardter Str. 49, 4790 Burg-Reuland	Unternehmens- beratung	THEVISSEN Patrick	HUGO Bernd	Auf Ladung 05/07/2018
ATIS Mehmet Schwarzer Weg 33/6 4721 Neu-Moresnet	Café - Bar	RIGGI Li.	BAGEUTTE Carl	Auf Geständnis 14/08/2018
DAVY GHOST PGmbH Kaplan J.C. Rossaint Str. 1 4710 Lontzen	Frisösalon	DUYSTER Ed.	EMONTS-GAST Y.	Auf Geständnis 17/05/2018
BATISAM AG Rue de l'Eglise 15, 4950 Waimes	Allgemeines Bauunternehmen	RANSY Jean-Luc		Auf Geständnis 12/07/2018
N. GUERES PGmbH Rue des Ecomines 10 4900 Spa	Einzelhandel mit Fleischwaren	RENAUD Jean-Philippe		Auf Geständnis 12/07/2018
MEESSEN Sarah Rue Verret 4, Bfk 5 4710 Lontzen	Bekleidungs- einzelhandel „Mettle Concept“	PROUMEN Léon-Pierre		Auf Geständnis 12/07/2018
STERLICCO Sebastiano Rue Reine Astrid 68 RC 4840 Welkenraedt	Pizzeria „Telepizza“	SCHMITS Pierre		Auf Geständnis 12/07/2018
BALAES Bernard Rue des Bouvreuils 9 4800 Lambermont	Bauunternehmen	VOISIN Jules		Auf Geständnis 13/07/2018
THOREZ Sébastien Rue Joseph Marchal 20 4910 Theux	Gartenbau und Forstwirtschaft	THUNUS Elodie		Auf Geständnis 13/07/2018
CROP PGmbH Voie de Liège 67 4840 Welkenraedt	Schreinerarbeiten	TROXQUET Vincent		Auf Geständnis 19/07/2018
MARDO PGmbH Surister 148, 4845 Jalhay	Handelsvermitt- lung von Möbeln	PIRON Jacques		Auf Geständnis 19/07/2018
LA B.C.D. PGmbH Rue Fernand Houget 7 4800 Verviers	Schnellimbiss	BARTHELEMY Yves		Auf Geständnis 26/07/2018
FERNAND GOOSSE PGmbH Place Communale 2 4980 Trois-Ponts	Bekleidungs- einzelhandel „Threis et Cie“	SAIVE Geoffrey		Auf Ladung 26/07/2018
MEZARCI PGmbH Bd des Anglais 25 4900 Spa	Autowaschanlage	GILSON Marc		Auf Ladung 26/07/2018
REMOUCHAMPS SPRL Rue de Babémont 20 4920 Aywaille	Großhandel mit landwirtschaft- lichen Geräten	RAMQUET Pierre		Auf Geständnis 19/07/2018
MALMEDY PNEUS SPRL Rue Henri Bragard 45 4960 Malmédy	Reifenspezifische Dienstleistungen	DEFRANCE Pierre-Eric		Auf Geständnis 31/07/2018
DEROUAUX Steve Rue Alexandre Beupain 7F 4845 Jalhay	Bekleidungsein- zelhandel «Bou- tique Nathan»	GERARDY Lucie		Auf Geständnis 31/07/2018

FIRMA	TÄTIGKEIT	KONKURSVERWALTER	KONKURSRICHTER	MOTIV/DATUM
MARGAUX S.C.S. Avenue des Alliés 35, Bfk E 4960 Malmédy	Frisörsalon „M Au Carré“	LAMBERT Pascal		Auf Geständnis 31/07/2018
GILLON Marc Rue Mitoyenne 917 4840 Welkenraedt	Allgemeines Bauunternehmen „MG Construction“	DEFRAITEUR Luc		Auf Geständnis 09/08/2018
EAGLE S.C.S. Clos des Marteleurs 1 4910 Theux	Bau von Fernmeldenetzen	FREDERIK François		Auf Geständnis 09/08/2018
SUMIDEC S.C.R.L. Rue du Châlet 51 A 4920 Aywaille	Malerbetrieb	BODEUS Alain		Auf Geständnis 16/08/2018
DEWEZ Thierry Chaufheid 40 4910 Theux	Herstellung von Holzwaren	ROYEN Ghislain		Auf Geständnis 16/08/2018
ANTARES CONCEPT PGMBH Rue Alphonse Sprumont 1B 4801 Stembert	Bekleidungs- großhandel	DEFRAITEUR Luc		Auf Geständnis 16/08/2018
BUTTAFOCO Stéphane Route de la Gileppe 42 4845 Jalhay	Schnellimbiss „Le Coin Brasserie“	BAIVIER Jean		Auf Geständnis 16/08/2018



Computer / Netzwerke Software / Kassensysteme

Bahnhofstrasse 25 · 4780 St. Vith · Belgien
T. +32 80 22 11 06 · info@hlm-informatics.be
www.hlm.be



Computer / Netzwerke Software / Kassensysteme

Herbesthalerstraße 124 · 4700 Eupen · Belgien
T. +32 87 561320 · info@eulogic.be
www.eulogic.com

WIR KOCHEN VOR IDEEN!




WWW.KEINRESTAURANT.BE 

Entdecken Sie unsere komplette Speisekarte!

 pavonet




GRAFIKDESIGN
WEB
DRUCKEREI
SIGN + DISPLAY
WERBUNG
SOCIAL MEDIA



 PAVONET.BE
WWW.PAVONET.BE