

MITTELSTÄNDLER

DAS MAGAZIN DER OSTBELGISCHEN MITTELSTANDSVEREINIGUNG

Ostbelgien 

MÖGLICHE STROMKNAPPHEIT

AKTUELLES S. 4-5

NEUES UNTERNEHMENSRECHT

GESETZ S. 6-7

NEUE RICHTLINIEN: MWST-GELDBUSSEN

FINANZEN S. 8-9

AKTIVE BETRIEBE IN DER DG

UNTERNEHMEN 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



AKTUELLES

MÖGLICHE STROMKNAPPHEIT	4-5
INDEX, LÖHNE & INFORMATIONEN	20
KONKURSE IM ÜBERBLICK	22



GESETZ

NEUES UNTERNEHMENSRECHT	6-7
-------------------------	-----



FINANZEN

NEUE RICHTLINIEN: MWST-GELDBUSSEN	8-9
SOZIALLEISTUNGEN ANGEPASST	18-19



UNTERNEHMEN

AKTIVE BETRIEBE IN DER DG	10
BETRIEBSGRÜNDUNGEN – UND SCHLISSUNGEN IN DER DG	11



ARBEIT

URLAUBS-, FEIERTAGS- UND FESTTAGSREGELUNG FÜR 2019	12-13
INDIVIDUELLE ABRECHNUNG	14-15



BILDUNG

LEVELUP	16
---------	----

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

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

VORWORT

WERTE MITGLIEDER,

Wieder neigt sich ein Jahr dem Ende zu und ein neues steht vor der Tür. Doch noch bevor die ersten Neujahrsvorsätze geschmiedet werden, nehmen Sie Sich einen Moment Zeit, um auf das Jahr zurückzublicken, das hinter Ihnen liegt.

Ihr ganz persönlicher Jahresrückblick dient nicht nur der Würdigung dessen, was Sie erlebt, empfunden und gedacht haben, sondern kann Ihnen dabei helfen das alte Jahr abzuschließen und sich geistig und seelisch auf das neue Jahr einzustellen. Ein Jahresrückblick kann Sie dabei unterstützen, Ihren Frieden mit dem zu schließen, was war. Er kann dazu beitragen, aus Ihren vergangenen Fehlern zu lernen und weiser und reifer in das neue Jahr zu schreiten.

Ein Jahresrückblick ist somit eine wunderbare Gelegenheit, um sich an all die Höhen und Tiefen zu erinnern, die Sie durchschritten haben, um all die Lektionen zusammenzufassen, die Sie gelernt haben und um all Ihre Erfolge und Leistungen gebührend zu würdigen.

An manche Jahre erinnern wir uns liebend gerne zurück. Andere wollen wir am liebsten vergessen. Aber es lohnt sich auch diese Jahre genauer anzusehen. Denn Zeit ist kostbar! Sie kommt nie wieder zurück. Wenn wir das Beste aus unserem Leben machen wollen, dann sollten wir die Lektionen der Jahre verinnerlichen. So lange wir leben, haben wir die wunderbare Möglichkeit zu wachsen und dazulernen. Alle Erfahrungen, die wir machen, die guten wie die schlechten, geben uns die Möglichkeit bessere, klügere und stärkere Versionen unserer Selbst zu werden.

Nutzen wir dieses Potenzial.

Wir wünschen Ihnen einen positiven Jahresrückblick und ein erfolgreiches aber vor allen gesundes Jahr 2019!

Die Vorsitzenden

Guido Zians & Wolfgang Reuter

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



MÖGLICHE STROMKNAPPHEIT: FOLGEN FÜR DEN ARBEITGEBER

DER NETZBETREIBER ELIA WARNT VOR EINER MÖGLICHEN STROMKNAPPHEIT.

Es versteht sich von selbst, dass eine Stromknappheit sich auch auf die Tätigkeit von Unternehmen auswirkt. In den meisten Fällen hindert der Strommangel die Mitarbeiter der betroffenen Unternehmen daran, ihrer täglichen Arbeit nachzugehen. Im Folgenden prüfen wir die rechtlichen Möglichkeiten, die einem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, um mit solchen Stromausfällen umzugehen.

HÖHERE GEWALT

PRINZIP

Die höhere Gewalt setzt ein plötzliches, unvorhersehbares und vom Willen der Beteiligten unabhängiges Ereignis voraus, das die vorübergehende Erfüllung des Arbeitsvertrages unmöglich macht. Die Tatsache, dass der Stromausfall im Voraus angekündigt wird, steht einer Einstufung dieser Situation als Fall höherer Gewalt nicht entgegen. Die Nicht-Ausführung der Arbeit beruht in einem solchen Fall auf eine Entscheidung der Behörden, bestimmte Gebiete vorübergehend vom Stromnetz auszuschließen.

Ohne Strom ist es meist unmöglich zu arbeiten.

Hier ist zu beachten, dass es sich nur um Situationen handeln kann, in denen der Arbeitgeber nicht selbst für den Strommangel verantwortlich ist. Eine äußere Ursache muss zur Begründung vorliegen.

Wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer aufgrund höherer Gewalt nicht an einem gewöhnlichen Arbeitstag arbeiten lassen kann, muss er keine Arbeit gewähren und folglich keinen Lohn für diesen Arbeitstag zahlen. Der Arbeitnehmer seinerseits ist von der Arbeit befreit.

In diesem Fall könnte der Arbeitnehmer aufgrund höherer Gewalt Anrecht auf eine Arbeitslosenunterstützung haben. Um sich auf höhere Gewalt berufen zu können, muss die Erfüllung des Arbeitsvertrages vollkommen unmöglich sein. Wenn die Ausführung der Arbeit lediglich erschwert wird, kann keine höhere Gewalt geltend gemacht werden.



Beispiele:

- Wenn es den ganzen Tag über keinen Strom gibt, ist es in vielen Fällen unmöglich zu arbeiten: Hier handelt es sich um höhere Gewalt.
- Wenn im Laufe des Tages eine Unterbrechung der Stromversorgung eintritt, die Arbeitnehmer jedoch vorher und nachher arbeiten können: Hier handelt es sich nicht um höhere Gewalt.

Mit anderen Worten, höhere Gewalt bezieht sich nur auf Situationen, in denen es unmöglich ist, einen vollständigen Tag zu arbeiten.

ZEITWEILIGE ARBEITSLOSIGKEIT

Kann ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter aufgrund höherer Gewalt nicht beschäftigen, kann er sie unter Einhaltung bestimmter Formalitäten in die zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt versetzen. Im Prinzip erhalten die Arbeitnehmer während dieser Zeit eine Vergütung seitens des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung. Bitte verwechseln Sie diese Form der vorübergehenden Arbeitslosigkeit nicht mit der technischen Störung oder der zeitweiligen Arbeitslosigkeit wegen Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen. Wenn der Stromausfall nicht einen ganzen Tag andauert, ist es in diesem Zusammenhang nicht möglich, eine zeitweilige Arbeitslosigkeit zu beantragen. Wenn hingegen der Stromausfall dazu führt, dass ein vollständiger Arbeitstag nicht gearbeitet werden kann, kann eine zeitweilige Arbeitslosigkeit beantragt werden. Diesbezüglich muss der Arbeitgeber einen Antrag beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung

einreichen. Zudem muss der Arbeitgeber diesem Antrag jegliche Nachweise der höheren Gewalt beifügen.

UNVOLLSTÄNDIGER ARBEITSTAG

Im Arbeitsrecht ist eine Sonderregelung in Bezug auf unvollständige Arbeitstage vorgesehen. Wenn ein Arbeitnehmer wie gewohnt zur Arbeit kommt, seine Arbeit jedoch nicht aufnehmen kann oder sie aus anderen Gründen unterbrechen muss (auf die er keinen Einfluss hat), hat er Anspruch auf seinen gewöhnlichen Tageslohn. Um zu verhindern, dass ein Arbeitnehmer auf seine Entlohnung verzichten muss, ist eine Ausnahmeregelung für die Folgen höherer Gewalt vorgesehen. Fällt der Strom während eines begonnenen Arbeitstages aus, muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer im Prinzip frühzeitig nach Hause schicken. In diesem Fall muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht beschäftigen, muss ihnen aber die gewöhnliche Entlohnung für den ganzen Tag zahlen. Diese Maßnahme gilt im Prinzip bei einem unerwarteten Stromausfall während des Arbeitstages oder wenn vor und nach einem angekündigten Stromausfall gearbeitet werden kann.

TECHNISCHE STÖRUNG

Eine technische Störung ist ein unerwartetes und vorübergehendes Ereignis technischer Art, das sich im Unternehmen ereignet und das zu einer Arbeitsunterbrechung führt und folglich Auswirkungen auf den Betrieb des Unternehmens hat. Eine technische Störung kann nur dann geltend gemacht werden, wenn sie sich innerhalb des Unternehmens ereignet. Ein Stromausfall aufgrund einer Stromknappheit ist daher keine technische Störung und die Arbeitnehmer können nicht in zeitweilige Arbeitslosigkeit aufgrund der technischen Störung versetzt werden. Die technische Störung kann nichtsdestotrotz geltend gemacht werden, wenn eine Unterbrechung der Stromversorgung oder ein Stromausfall Schäden im Unternehmen verursacht hat.

AN EINEM ANDEREN ORT ODER ZU EINER ANDEREN ZEIT ARBEITEN

ALTERNATIVE ARBEITSZEITEN

Unternehmen mit mehreren unterschiedlichen Stundenplänen können bei einem angekündigten Stromausfall oft einen alternativen Stundenplan wählen, um den Arbeitstag früher zu beginnen. Ein Arbeitgeber darf außerhalb der in der Arbeitsordnung festgelegten Stundenpläne keine Arbeiten ausführen oder ausfüh-

ren lassen. Es muss sich also um Stundenpläne handeln, die in die Arbeitsordnung aufgenommen wurden.

Die Arbeitgeber müssen daher nachfolgende Punkte berücksichtigen:

- Alle variablen Stundenpläne müssen in der Arbeitsordnung enthalten sein.
- Die Arbeitnehmer werden vorab innerhalb einer angemessenen Frist anhand einer datierten Mitteilung über Ihren Stundenplan informiert. Diesbezüglich befolgt der Arbeitgeber das in der Arbeitsordnung festgelegte Verfahren.
- Die Mitteilungen werden zwecks Einsichtnahme durch die Sozialinspektion aufbewahrt.

GLEITZEITEN

In Unternehmen mit Gleitzeit können im Rahmen der Möglichkeiten bessere Arbeitszeiten festgelegt werden, um die Folgen eines Stromausfalls zu mildern. Es versteht sich von selbst, dass die Arbeitnehmer in dieser Angelegenheit ein Mitspracherecht haben. Im Prinzip bestimmen sie selbst über den Beginn und das Ende ihres Arbeitstages sowie die Pausen. Jedoch darf die Arbeitsorganisation hierdurch nicht negativ beeinflusst werden. So könnte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bitten, vorzugsweise vor dem Stromausfall zu arbeiten.

ANPASSUNG DER ARBEITSORDNUNG

Die Änderung (gegebenenfalls vorübergehend) der Arbeitsordnung ist wohl die sicherste Art und Weise, solchen Änderungen der Arbeitszeiten entgegenzuwirken.

HEIMARBEIT

Eine weitere Option ist dem Arbeitnehmer zu empfehlen, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn dieser in einem Gebiet wohnt, das nicht vom Stromausfall betroffen ist.

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



In Zusammenarbeit mit

East Management A.G.

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



NEUES UNTERNEHMENSRECHT



DIE FÖDERALREGIERUNG HAT DAS UNTERNEHMENSRECHT UMFASSEND REFORMIERT. DIESE REFORM WIRD IN DREI PHASEN VERLAUFEN:

AUFNAHME DES BUCHS XX „INSOLVENZ DER UNTERNEHMEN“ IN DAS WIRTSCHAFTSGESETZBUCH (INKRAFTTRETEN AM 01.05.2018)

Neue Insolvenzregeln: Das Insolvenzrecht gilt ab dem 1. Mai 2018 für alle „Unternehmen“. Als Unternehmen gelten alle natürliche Personen, die eine berufliche Tätigkeit als Selbstständiger ausüben, alle juristischen Personen und alle Vereinigungen ohne Rechtspersönlichkeit. Nach dieser Definition gelten die Freiberufler, Landwirte, VoG's, usw. somit als „Unternehmen“ im juristischen Sinne. Jedes Unternehmen unterliegt den gesetzlichen Bestimmungen in Sachen gerichtliche Umstrukturierung und Insolvenz (Konkurs). Bisher galt das Insolvenzrecht nur für „Kaufleute“, aber seit dem 1. Mai können auch beispielsweise Freiberufler und Landwirte Konkurs erklärt werden.

Für Landwirte und Freiberufler, die als natürliche Person tätig sind, hat dies den Vorteil, dass sie von der Schuldenlöschung profitieren können (und nicht wie bisher die kollektive Schuldenregelung beantragen und auf einen Schuldenerlass hoffen müssen). Das bedeutet, dass eine insolvente natürliche Person auf Antrag und unbeschadet der bereitgestellten Sicherheiten von ihren verbleibenden Schulden befreit wird.

Dies gilt nicht für den Fall, dass offensichtlich grobe Fehler begangen wurden, die zum Konkurs beigetragen haben.

GESETZ ZUR REFORM DES UNTERNEHMENSRECHTS (INKRAFTTRETEN AM 01.11.2018)

Ein zweiter Aspekt ist die durch ein Gesetz vom 15. April 2018 eingeführte Reform des Gesellschaftsrechts, die am 1. November 2018 in Kraft getreten ist. An diesem Datum wird das Konzept des „Unternehmens“ verallgemeinert. Damit werden die Begriffe Händler, Handelsgesellschaft und zivilrechtliche Gesellschaft aus der Gesetzgebung gestrichen. Die Unterscheidung zwischen Handels- und zivilrechtlicher Gesellschaft ist ebenfalls hinfällig.

EINFÜHRUNG DES GESELLSCHAFTS- UND VEREINSGESETZBUCHES (INKRAFTTRETEN VORGESEHEN AM 01.05.2019)

Der neue Kodex, der am 1. Mai 2019 in Kraft treten soll, wird das Gesellschafts-, Verband- und Vereinsrecht grundlegend verändern. Das neue Gesetzbuch wird gemeinsame Bestimmungen für Gesellschaften und Vereinigungen beinhalten. Bisher wurden beide Formen durch unterschiedliche Gesetze geregelt. Derzeit unterscheidet das Gesetz zwischen siebzehn verschiedenen Gesellschaftsformen. Durch die Reform wird diese Zahl auf vier Grundformen reduziert: die GmbH

(SRL), die AG (SA), die kooperative Gesellschaft (SC), die einfache Gesellschaft (société simple). Die VoG's wird es selbstverständlich auch weiterhin geben. Bestehende Gesellschaften werden eine Frist erhalten, die Gesellschaftsform anzupassen.

DIE GRUNDZÜGE DER DREI PHASEN DIESER REFORM SIND SOMIT:

- die Einführung einer neuen Definition für den Begriff „Unternehmen“
- die Streichung des Unterschieds zwischen der bürgerlichen Gesellschaft und der Handelsgesellschaft
- die Verringerung der Gesellschaftsformen
- die Erweiterung des Anwendungsbereichs des Insolvenzrechts (für die freien Berufe, Landwirte, VoG's, usw.).

WEITERE ASPEKTE DER REFORM

BEWEISLAST

Freiberufler (z.B. Notare, Anwälte, Steuerberater/ Buchhalter, Gerichtsvollzieher), Landwirte, VoG's, usw. müssen auch berücksichtigen, dass sich mit der Reform die Beweislast ändert. Das Handelsbeweisrecht wird in ein Unternehmensbeweisrecht umgewandelt. Dies bedeutet, dass Beweise mit allen rechtlichen zur Verfügung stehenden Mitteln erbracht werden können. So kann sich der Richter bei der Entscheidungsfindung z.B. auf Vermutungen stützen, wenn keine schriftlichen Beweisstücke vorliegen. Auch kann der Richter der Buchführung oder den ausgestellten Rechnungen eines Unternehmens Beweiskraft zuerkennen. Und nicht zuletzt kann er im Laufe des Konkursverfahrens anordnen, dass die verfahrensrelevanten Kontenbewegungen des Unternehmens offengelegt werden. Traditionell wird im landwirtschaftlichen Bereich sehr vieles mündlich geregelt und vereinbart. In der reformierten Gesetzgebung mit ihren neuen Regeln der Beweisführung sind Landwirte dazu verpflichtet, unverzüglich und schriftlich Widerspruch gegen Rechnungen und andere Dokumente einzulegen, mit denen sie nicht einverstanden sind. Ohne schnelle und präzise schriftliche Reaktion wird davon ausgegangen, dass die Rechnungen (oder anderen Dokumente) akzeptiert wurden.

UNTERNEHMENS- STATT HANDELSGERICHT

Das Handelsgericht wird ab dem 01.11.2018 in ein Unternehmensgericht umgewandelt. Dieses wird für alle Streitigkeiten zwischen Unternehmern (einschließlich Freiberufler, Landwirte, VoG's, usw) und unabhängig

von der Höhe des Streitbetrags zuständig sein. Ausgenommen von dieser Regel sind Angelegenheiten, die unter die besondere Befugnis anderer Gerichte fallen. So bleiben beispielsweise Pachtstreitigkeiten oder Streitfälle bezüglich Geschäftsmietverträge im Zuständigkeitsbereich des Friedensrichters. Auch wenn es sich beim Kläger nicht um ein Unternehmen handelt, ist das zukünftige Unternehmensgericht zuständig für Forderungen gegen ein Unternehmen. Ferner ist anzumerken, dass auch beispielsweise Freiberufler und Landwirte als Beisitzer in Angelegenheiten vor dem Unternehmensgericht bestellt werden können.

SONDERFALL LANDWIRTSCHAFTLICHE GESELLSCHAFT

Die landwirtschaftliche Gesellschaft bietet eine Reihe von pacht- und steuerrechtlichen Vorteilen. Damit diese Vorteile auch nach der Reform erhalten bleiben, wird die Möglichkeit geschaffen, die spezifischen Besonderheiten der landwirtschaftlichen Gesellschaft mit den vier verbleibenden Gesellschaftsformen zu verknüpfen. Dies bedeutet, dass z.B. eine offene Handelsgesellschaft (OHG) als landwirtschaftliches Unternehmen (LU) registriert werden kann und dann unter dem Kürzel LU-OHG geführt wird. Gleiches gilt für die einfache Kommanditgesellschaft (LU-EKG), die Privatgesellschaft mit beschränkter Haftung (LU-PGmbH) und die Genossenschaft (LU-Gen.). All dies sowie die Voraussetzungen für die Anerkennung als LU muss erst noch ausgearbeitet werden, speziell in Bezug auf das Pachtgesetz und die steuerlichen Aspekte.

Für die bestehenden landwirtschaftlichen Gesellschaften sind umfangreiche Übergangsmaßnahmen geplant. Fest steht aber, dass für sie kein Weg daran vorbeigeht, ihre Statuten an die neuen gesetzlichen Bestimmungen anzupassen. Dies muss durch eine Änderung der Satzungen zwischen dem 1. Januar 2020 und voraussichtlich dem 31. Dezember 2023 erfolgen.

*Quellen: LSS Info, www.zians-haas.be,
Der Bauer (Zusammenfassung)*

VORANKÜNDIGUNG VORTRAG!

Wir organisieren einen Vortragsabend über die Reform des Gesellschaftsgesetzbuchs. Referenten: Guido Zians & David Hannen. Dieser Vortrag findet voraussichtlich im Frühjahr 2019 statt. Eine Einladung folgt per E-Mail.



NEUE RICHTLINIEN IN SACHEN MWST-GELDBUSSEN

1. EINLEITUNG

Am 30. Juli 2018 hat die MwSt.-Verwaltung neue Richtlinien in Sachen Anwendung von Geldbußen veröffentlicht. Damit wurde ein im Regierungsabkommen von 2014 enthaltenes Versprechen zumindest teilweise in die Tat umgesetzt. Zum besseren Verständnis ist ein Blick in die jüngere Vergangenheit erforderlich. Die sogenannte „Bekämpfung der Steuerhinterziehung“ ist ein Dauerbrenner in jedem „Programmgesetz“ unserer Regierung. Im Juni 2012 meinte die damalige Di Rupo-Regierung, dass eine Verdoppelung (!) der Geldbußen eine „abschreckende Wirkung“ habe und die MwSt.-Pflichtigen ihren Verpflichtungen dann besser nachkämen... Wenn man die ständig zunehmende Komplexität der MwSt.-Gesetzgebung kennt, weiß man, dass Irrtümer in ihrer Handhabung nie ausgeschlossen werden können. Der Gipfel in der neuen Handhabung der Geldbußen war dann die Ankündigung, eine „Null-Toleranz-Politik“ zu verfolgen.

DIE MWST.-GESETZGEBUNG ENTSCHIEDET ZWISCHEN PAUSCHALEN & PROPORTIONALEN GELDBUSSEN

Hier eine „Kostprobe“ von einigen Erhöhungen der pauschalen Geldbußen:

- nicht eingereichte MwSt.-Erklärung: Erhöhung von 500 € auf 1.000 €
- verspätet eingereichte MwSt.-Erklärung: von 25 € bzw. 50 € auf 100 € pro Monat Verspätung
- nicht eingereichtes Kundenlisting oder innergemeinschaftliches Listing: Erhöhung von 2.500 € auf 3.000 €
- verspätet eingereichtes Kundenlisting: wenn mehr als 9 Monate Verspätung: 3.000 €
- verspätet eingereichtes innergemeinschaftliches Listing: wenn mehr als 6 Monate: 3.000 €
- selbst der Fehler einer strukturierten Mitteilung bei der Zahlung wird mit 50 € anstatt mit 25 € sanktioniert

Die proportionalen Geldbußen schmerzen natürlich noch mehr, wenn die auf dem Spiel stehenden Beträge hoch sind:

- wird ein sogenanntes Sonderkonto eingerichtet (bei Nicht-Zahlung von geschuldeten MwSt.-Beiträgen), wird eine Geldbuße von 15 % (!) erhoben (vorher 10 %).
- führen finanzielle Probleme eines Unternehmens dazu, dass ein Sonderkonto eingerichtet wird, ist die Sanktion somit höher, als wenn MwSt.-Abzüge in der

Buchhaltung vorgenommen wurden, auf die kein Anspruch bestand (5 % bis 10 %).

Die Konsequenz dieser Maßnahmen war, dass die MwSt.-Gesetzgebung sich zum gefährlichsten Minenfeld der gesamten Steuergesetzgebung entwickelte. Als dann die Michel-Regierung 2014 gebildet wurde, stand schon damals in der Regierungserklärung, dass die Maßnahmen in Zusammenhang mit den Geldbußen reformiert würden. Es hat aber noch fast 4 Jahre gedauert, bis neue Richtlinien seitens der MwSt.-Verwaltung veröffentlicht wurden.

2. INTERMEZZO

Bevor auf die neuen Richtlinien von 2018, betreffend Geldbußen in Zusammenhang mit der MwSt.-Gesetzgebung eingegangen wird, sollte ein anderes Rundschreiben der MwSt.-Verwaltung vom 12. Oktober 2017 erwähnt werden. Dieses Rundschreiben berücksichtigt die wiederholte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, der immer wieder betont, dass nicht die Form, sondern der Inhalt entscheidend ist („substance over form“). Grundvoraussetzung ist natürlich, dass keine Steuerhinterziehung vorliegt. Die MwSt.-Verwaltung beugt sich der EuGH-Rechtsprechung und akzeptiert den Abzug von MwSt., wenn die Rechnung Formfehler aufweist. Voraussetzung ist, dass eine korrigierte Rechnung oder ergänzende Unterlagen vorgelegt werden (z.B. Verträge, Bestellscheine, Angebote, Schriftverkehr, usw.). Diese Unterlagen können bis zum Ende der Steuerkontrolle vorgelegt werden und haben einen rückwirkenden Charakter. Leider wurde die Gelegenheit nicht genutzt, einen anderen Missstand auszuschalten. Er betrifft Situationen, wo ein Unternehmen eine Rechnung mit ausgewiesener MwSt. erhält, wo aber eigentlich die Umkehrung der Steuerschuldnerschaft („reverse-charge oder MwSt. vom Vertragspartner zu entrichten“) anwendbar wäre. Nehmen wir ein Beispiel, wo ein Unternehmen eine Rechnung über 200.000 € + 42.000 € MwSt. erhält. Aufgrund der Art der Leistung hätte die Rechnung mit 0 % MwSt. und Umkehrung der Steuerschuldnerschaft gestellt werden müssen. Das Unternehmen hätte also keinen Anspruch auf Abzug der gezahlten 42.000 € an MwSt., weil diese nicht geschuldet war und im Übrigen hat es die 42.000 € nicht als geschuldet gemeldet (um sie wieder unmittelbar abziehen zu können).

Wenn diese im Januar 2015 z.B. ausgestellte Rechnung anlässlich einer Steuerkontrolle im April 2018 beanstandet würde, kann dem Unternehmen seitens der Verwaltung folgende Rechnung aufgemacht werden:

REGULIERUNGS- VERZEICHNIS	ZU UNRECHT ABGEZOGENE MWST.	NICHT IM REVERSE-CHARGE VERFAHREN GEZALTE MWST.
Geschuldete MwSt.	42.000	42.000
Proportionale Geldbuße	8.400	8.400
Zinsen	13.104	13.104
Geldbuße + Zinsen	21.504	21.504
GESAMTBETRAG		127.008

Und das, obwohl der Staatskasse kein EURO Schaden entstanden ist! Auch diese formalistischen Praktiken von Steuerverwaltungen werden vom EuGH kritisiert. Eine mäßigende Klarstellung seitens der Verwaltung wäre angebracht.

3. DIE REFORM DER GELDBUSSEN

Die schlechte Nachricht zuerst: An der Höhe der Geldbußen hat sich leider nichts geändert. Die gute Nachricht: Gewisse Geldbußen werden jetzt unter gewissen Voraussetzungen landesweit einheitlich erlassen.

ZU ERFÜLLENDE VORAUSSETZUNGEN:

- Es muss sich um das erste Vergehen innerhalb eines Zeitraums von 4 Jahren handeln. Wird anlässlich einer Steuerkontrolle festgestellt, dass mehrmals ein Vergehen der gleichen Art begangen wurde, wird das als ein Vergehen bewertet.
- Es wird vorausgesetzt, dass das Unternehmen guten Glaubens gehandelt hat. Die Verwaltung muss nachweisen, dass die Vergehen absichtlich erfolgten.
- Ein Antrag auf Erlassen der Geldbußen muss bei dem Amt eingereicht werden, welches die Geldbußen verhängt hat.
- Zum Zeitpunkt des Antrags muss das Unternehmen allen administrativen Verpflichtungen nachgekommen sein (z.B. alle MwSt.-Erklärungen eingereicht haben). Das bedeutet allerdings nicht, dass alle Steuerschulden beglichen sein müssen.

WELCHE GELDBUSSEN WERDEN ERLASSEN?

Die neue Verfahrensweise in Sachen Geldbußen ist nur in folgenden Fällen vorgesehen:

- das jährliche Kundenlisting wurde nicht eingereicht
- das jährliche Kundenlisting wurde verspätet eingereicht
- das jährliche Kundenlisting beinhaltet Fehler
- ein innersgemeinschaftliches Listing wurde nicht eingereicht
- ein innersgemeinschaftliches Listing wurde verspätet eingereicht
- ein innersgemeinschaftliches Listing beinhaltet Fehler

- fehlende, verspätete oder mangelhafte „MTN-Listings“ (in Zusammenhang mit PKW-Verkäufen ins Ausland)
- Fehlerhafte MwSt.-Erklärungen, die keine finanzielle Auswirkung auf zu zahlende/erstattende MwSt. haben. z.B.:
 - Rubrik 00 nicht ausgefüllt
 - Verwechslungen zwischen den Rubriken 44 und 47
 - Rubrik 00 fälschlicherweise ausgefüllt
 - Verwechslungen zwischen den Rubriken 81, 82 und 83
- Rechnungen mit Umkehrung der Steuerschuldnerschaft (siehe auch 2. oben) wurden ohne Zahlung/Abzug der entsprechenden MwSt. erfasst

WELCHE GELDBUSSEN SIND NICHT BETROFFEN?

Leider alle anderen und das sind nicht wenige...

Hier die wichtigsten:

- nicht eingereichte MwSt.-Erklärungen
- verspätet eingereichte MwSt.-Erklärungen

Aber auch das kann sehr teuer sein:

- die bereits unter 1. erwähnte 15%-ige Erhöhung auf MwSt.-Schulden, für die ein Sonderkonto eröffnet wurde
- Verfehlungen in Zusammenhang mit der Registrierkasse im HORECA-Sektor

Und all die anderen Mängel, die bei Steuerkontrollen festgestellt werden können:

- fehlende Rechnungen
- nicht täglich geführtes Journal der Barverkäufe
- Mängel beim Aufbewahren der Unterlagen, usw.

4. SCHLUSSFOLGERUNG

Die im Regierungsabkommen von 2014 geweckten Hoffnungen wurden bei weitem nicht erfüllt. Die Geldbußen in Sachen MwSt. sind weiterhin sehr hoch. Positiv ist, dass, seit Veröffentlichung der neuen Richtlinien im Juli 2018, landesweit identisch verfahren wird, wenn ein Erlass der Geldbußen beantragt wird.

Steuerberatung Weynand & Partner PGmbH

Steuerberater, Buchhaltungsexperten
Eupener Straße 61, 4731 Eynatten
Tel.: 087/85 82 10, info@weynand.be
www.weynand.be



AKTIVE BETRIEBE IN DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT



Laut den Angaben der DGSIE zählte die Deutschsprachige Gemeinschaft im Jahr 2017 5.923 aktive Betriebe*. Das sind 66 mehr als im Vorjahr (+1,13 %). 3.053 Betriebe (51,5%) sind im Kanton Sankt Vith angesiedelt, gegen 2.870 (48,5%) im Kanton Eupen.

Der Handelssektor ist in der Deutschsprachigen Gemeinschaft am stärksten vertreten (18,8%), gefolgt von der Land- und Forstwirtschaft (13,7%), Wissenschaftliche Forschung und Entwicklung (13,1%) und dem Bausektor (12,7%). Diese Sektoren waren bereits 2015 und 2016 in derselben Reihenfolge am häufigsten vorzufinden.

Quelle: Generaldirektion Statistik und Wirtschaftsinformation (DGSIE)

* Unter „aktive Betriebe“ muss man hier die aktiven Mehrwertsteuerpflichtigen verstehen. Die aktiven Mehrwertsteuerpflichtigen werden erhalten, indem die Mehrwertsteuernummern mit dem Code „aktiv“ in der jährlichen Mehrwertsteuererklärung versehen wird.

Quelle: Ostbelgien Statistik

ANZAHL AKTIVE BETRIEBE IN DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT (2017)

GEMEINDE/DG	ANZAHL BETRIEBE	IN %
Amel	545	9,2 %
Büllingen	606	10,2 %
Bütgenbach	499	8,4 %
Burg-Reuland	325	5,5 %
St. Vith	1.078	18,2 %
Kanton St. Vith	3.053	51,5 %
Eupen	1.489	25,1 %
Kelmis	420	7,1 %
Lontzen	377	6,4 %
Raeren	584	9,8 %
Kanton Eupen	2.835	48,5 %
Deutschsprachige Gemeinschaft	5.923	100 %



BETRIEBSGRÜNDUNGEN – UND SCHLIESSUNGEN IN DER DG



2017 wurden 361 Betriebe gegründet und 302 geschlossen gemäß Einregistrierung bzw. Streichung der Mehrwertsteuernummer. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einer Abnahme der Gründungen von 23% und einer Abnahme der Schließungen von 5,6%.

Der Saldo zwischen Betriebsgründungen und -schließungen blieb in 2017 weiterhin positiv (+59), erreichte allerdings einen deutlich niedrigeren Wert als in 2016, das einen Saldo von +125 aufwies.

Quelle: FÖD Wirtschaft, Generaldirektion Statistik

Die Zahl der Betriebsschließungen ist im Vergleich zum Vorjahr in beiden Kantonen identisch gesunken (-9 im Kanton St. Vith und -8 im Kanton Eupen). Die Zahl der Betriebsgründungen hingegen hat im Kanton Eupen stärker abgenommen (-54) als im Kanton St. Vith (-29). Schlussfolgernd kann man demnach sagen, dass der Saldo zwischen Betriebsgründungen und -schließungen auch in 2017 eine positive Differenz aufweist, wenngleich das äußerst aussichtsreiche Ergebnis des vergangenen Jahres nicht erreicht werden konnte.

Quelle: Ostbelgien Statistik

ANZAHL BETRIEBSGRÜNDUNGEN, BETRIEBSSCHLIESSUNGEN (2017)		
GEMEINDE/DG	BETRIEBSGRÜNDUNGEN	BETRIEBSSCHLIESSUNGEN
Amel	32	19
Büllingen	30	19
Bütgenbach	32	23
Burg-Reuland	14	31
St. Vith	52	35
Kanton St. Vith	160	127
Eupen	106	92
Kelmis	34	28
Lontzen	22	21
Raeren	39	34
Kanton Eupen	201	175
Deutschsprachige Gemeinschaft	361	302



URLAUBS-, FEIERTAGS- UND FESTTAGSREGELUNG FÜR 2019

Der Arbeitgeberverband in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (AVED) überreicht Ihnen nachfolgend einen VORSCHLAG zur Urlaubs-, Feiertags- und Festtagsregelung für das Jahr 2019. Die einheitliche Gestaltung eines solchen Plans ist mit immer mehr Schwierigkeiten verbunden. Da die Arbeitszeitverkürzungen in verschiedenen Industriezweigen in Form von zusätzlichem Urlaub weitergegeben und vielfach auch noch Zusatzurlaub wegen langjähriger Betriebszugehörigkeit gewährt wird, stehen in den einzelnen Unternehmen zusätzliche freie Tage zur Verfügung. In dem beiliegenden Vorschlag wird sich nur an die gesetzlichen Urlaubstage und Feiertage unter Berücksichtigung gewisser lokaler/sonstiger Festtage orientiert, berücksichtigt andererseits aber auch die Möglichkeit, im Sommer vier zusammenhängende Urlaubswochen zu gewähren.

Falls die gesetzlichen Urlaubstage bereits vollständig eingeplant wurden, sind zuzügliche freie Tage, mögliche Brücken oder lokale/sonstige Festtage oder die Zeit zwischen Weihnachten und Silvester durch die eventuell zur Verfügung stehenden innerbetrieblichen Kredittage zu belegen. Die Regelung der Kredittage kann aber nur bei den Unternehmen Anwendung finden, die im Laufe des Jahres pro Woche mehr arbeiten lassen als tariflich festgelegt ist und diese Mehrleistung dann in Form von Kompensations- bzw. Kredittagen bezahlen. Besteht das System der betrieblichen Kredittage nicht, sind entsprechende Betriebsvereinbarungen zu treffen, um solche freien Tage gegebenenfalls zu ermöglichen. Der AVED kann aus diesen Gründen nur ein allgemein gültiges Schema vorlegen, das Sie nachfolgend vorfinden.

URLAUB

Der Haupturlaub ist darin so geplant, dass der Urlaubsbeginn

- am Montag, dem 08.07.2019 bis Sonntag, den 04.08.2019 (4 Wochen Haupturlaub) bzw.
- am Montag, dem 15.07.2019 bis Sonntag, den 04.08.2019 (3 Wochen Haupturlaub) sein soll.

Die Unternehmen legen zu diesem Datum nunmehr nachfolgende Angaben für die weitere Planung fest: siehe Tabelle unten.

GESETZLICHE FEIERTAGE - BRÜCKEN

In 2019 ist ein gesetzlicher Feiertag zu verlegen und zwar der 21.07.2019 (Nationalfeiertag), der auf einen Sonntag fällt. Das Gesetz sieht vor, dass solche Tage am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag gewährt werden müssen, es sei denn, dass auf Betriebsebene eine andere Lösung vereinbart wird. Der AVED bringt in Vorschlag, diesen wie folgt zu verlegen: Sonntag, den 21.07.2019 auf Freitag, den 16.08.2019 als Brücke zum 15.08.2019 (Maria Himmelfahrt). Mögliche weitere Brücken werden in diesem Plan nicht berücksichtigt. In 2019 handelt es sich um Freitag, den 31.05.2019 (Tag nach dem 30.05.2019, Christi Himmelfahrt). Wenn Unternehmen an diesem Tag den Betrieb schließen wollen, müsste hier eine betriebsinterne Regelung z.B. über Kredittage gefunden werden.

WEIHNACHTEN-SILVESTER - KREDITTAGE

Der erste Weihnachtstag (25.12.2019) fällt auf einen Mittwoch. Es bleibt betriebsintern zu überlegen, wie die beiden Tage vor dem 25.12 zu behandeln sind. Arbeitet das Unternehmen am Montag, dem 23.12. noch weiter oder werden die beiden Tage über die restlichen Urlaubstage (3 Wochen Haupturlaub) bzw. Kredittage abgedeckt werden? In unserem Vorschlag gehen wir davon aus, dass an beiden Tagen gearbeitet wird. Der zweite Weihnachtstag (26.12 - kein gesetzlicher Feiertag) fällt folglich auf einen Donnerstag, so dass hier ggf. eine Regelung zu finden ist: für Firmen mit einem 3 Wochen Haupturlaub können 4 der verbleibenden 5 Urlaubstage auf die Periode von Donnerstag bis Dienstag, 26.12 bis 31.12.2019 gelegt werden. Für Firmen mit einem 4 Wochen Haupturlaub steht kein verbleibender Urlaubstag zur Verfügung. Hier sind ggf. Kredittage zu nutzen, um freie Tage zu gewähren.

PLANUNG HAUPTURLAUB	3 WOCHEN HAUPTURLAUB	4 WOCHEN HAUPTURLAUB
Anfang (Montag)	15.07.2019	08.07.2019
Ende (Sonntag)	04.08.2019	04.08.2019
Erster Arbeitstag (Montag)	05.08.2019	05.08.2019
Beanspruchte Urlaubstage	15 Tage	20 Tage
Resturlaub	5 Tage	0 Tag

LOKALE/SONSTIGE FESTTAGE - KREDITTAGE

Für Firmen mit einem 3 Wochen-Haupturlaub könnte der verbleibende Urlaubstag – unter Berücksichtigung der Regelung „Weihnachten-Silvester 2019“ – für Karneval-Montag (04.03.2019) vorgesehen werden. Alle anderen lokalen/sonstigen Festtage können aufgrund einer betriebsinternen Regelung durch sogenannte KREDITTAGE belegt werden: 3 Wochen-Haupturlaub: Karneval-Dienstag, Kirmes; 4 Wochen-Haupturlaub: Karneval-Montag und –Dienstag, Kirmes, 2. Weihnachtstag.

BETRIEBSORDNUNG

Die vorliegende Regelung ist Bestandteil der Betriebsordnung. Beachten Sie daher, dass der Urlaubsplan

2019 mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen zu besprechen und zu vereinbaren ist. Bis spätestens 15. Dezember 2018 ist der Urlaubsplan für das Jahr 2019 als Betriebsvereinbarung an die Arbeitsinspektion einzureichen. Er wird somit Bestandteil der Betriebsordnung des Unternehmens. Abgehende oder ankommende Arbeitnehmer im Laufe des Jahres müssen sich nach dieser Vereinbarung richten.

Der AVED möchte ALLE ARBEITGEBER bitten, möglichst die vorgeschlagenen Daten zu übernehmen, damit auf Ebene unseres Verbandsbezirkes eine einheitliche Regelung möglich wird.

Quelle: AVED (Arbeitgeberverband in der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

GESETZLICHE FEIERTAGE 2019			
1. Neujahr	Dienstag	01.01.	
2. Ostern	Montag	22.04	
3. 1. Mai	Mittwoch	01.05.	
4. Christi Himmelfahrt	Donnerstag	30.05.	
5. Pfingsten	Montag	10.06.	
6. Nationalfeiertag	Sonntag	21.07.	Zu verlegen
7. Maria Himmelfahrt	Donnerstag	15.08.	
8. Allerheiligen	Freitag	01.11.	
9. Waffenstillstand	Montag	11.11.	
10. Weihnachten	Mittwoch	25.12.	
ZU VERLEGENDE FEIERTAGE 2019			
21.07. zu verl. auf	Freitag	16.08.	Brücke zum 15.08.

URLAUB 2019			
Haupturlaub - Arbeitstage	3 Wo. - 15 AT	4 Wo. - 20 AT	
Zeit von Montag bis Sonntag	15.07. - 04.08.	08.07. - 04.08.	
Erster Arbeitstag, Montag	05.08.	05.08.	
Resturlaub - Arbeitstage Verteilung	5 AT	0 AT	
Montag	04.03.		Karneval-Mo.
Donnerstag	26.12		Periode Weihnachten/ Silvester
Freitag	27.12.		
Montag	30.12.		
Dienstag	31.12.		

LOKALE/SONSTIGE FESTTAGE 2019				
Karneval	Montag	04.03.	-	Urlaub
Karneval	Montag	-	04.03.	Kredit
Karneval	Dienstag	05.03.	05.03.	Kredit
Kirmes St. Vith	Montag	24.06.	24.06.	Kredit
Kirmes Eupen - O.	Montag	24.06.	24.06.	Kredit
Kirmes Eupen - U.	Montag	23.09.	23.09.	Kredit
2. Weihnachtstag	Donnerstag	26.12.	-	Urlaub
2. Weihnachtstag	Donnerstag	-	26.12.	Kredit

Kredittage können nur dort in Anspruch genommen werden, wo eine entsprechende Regelung besteht (Vorarbeit).



INDIVIDUELLE ABRECHNUNG: WICHTIGES SOZIALVERSICHERUNGSDOKUMENT

In der individuellen Abrechnung sind in einem einzigen Dokument alle Leistungen aufgeführt, die ein Arbeitnehmer im Laufe des Jahres bei seinem Arbeitgeber erbracht hat, zusammen mit den hiermit verbundenen Entlohnungen. Welche Vorschriften sind bei diesem obligatorischen Sozialversicherungsdokument zu beachten?

Die Arbeitgeber müssen zahlreiche Sozialversicherungsdokumente aufstellen. Hierzu gehört auch die individuelle Abrechnung, die dem Arbeitnehmer jeweils eine Übersicht seiner Leistungen und Vergütungen für ein vollständiges Jahr gibt. Außerdem lässt sich anhand dieser Abrechnung überprüfen, ob diverse Vorschriften eingehalten wurden. Der Arbeitgeber kann die individuelle Abrechnung selbst aufstellen oder sein Sozialsekretariat damit beauftragen.

PFLICHTANGABEN

DIE INDIVIDUELLE ABRECHNUNG MUSS EINE REIHE VON PFLICHTANGABEN ENTHALTEN:

- Identifizierung des Arbeitgebers
- Identifizierung des Arbeitnehmers
- die einzelnen Komponenten des Arbeitsentgelts, geordnet nach Zahlungszeitraum, pro Quartal oder pro Jahr.

Hierzu sei angemerkt, dass manche Angaben über die gezahlten Beträge nicht mehr in der individuellen Abrechnung angegeben werden müssen, wenn sie bereits auf dem Lohnzettel aufgeführt sind und der Arbeitgeber eine Kopie dieses Lohnzettels aufbewahrt.

WANN MÜSSEN DIESE ANGABEN IN DIE INDIVIDUELLE ABRECHNUNG EINGETRAGEN WERDEN?

Die Angaben zum Arbeitgeber und zum Arbeitnehmer müssen in die individuelle Abrechnung eingetragen werden, bevor diese verwendet wird (außer das Austrittsdatum des Arbeitnehmers, das innerhalb von sieben Tagen ab Vertragsende einzutragen ist).

Die einzelnen Komponenten des Arbeitsentgelts müssen spätestens dann eingetragen werden, wenn die Vergütung fällig wird, sofern diese Komponenten pro Zahlungszeitraum aufgeführt werden. Die anderen



Zahlungen des Arbeitgebers (zum Beispiel die Fahrtkostenerstattung) müssen spätestens am 10. Tag nach dem Monat, in dem die Beträge gezahlt wurden, in die individuelle Abrechnung eingetragen werden.

Die vierteljährlichen Angaben über das Arbeitsentgelt müssen spätestens am letzten Tag eingetragen werden, an dem der Arbeitgeber seine LSS-Quartalsmeldung einreichen muss. Die jährlichen Angaben über das Arbeitsentgelt müssen spätestens am letzten Tag eingetragen werden, an dem der Arbeitgeber seine LSS-Quartalsmeldung für das 4. Quartal einreichen muss.

WANN MUSS DER ARBEITNEHMER SEINE INDIVIDUELLE ABRECHNUNG ERHALTEN?

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsvertrags und gegebenenfalls in dem Monat nach einer Änderung seiner Arbeitsfunktion oder seines Arbeitsplatzes eine Kopie der individuellen Abrechnung aushändigen. Außerdem muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor dem 1. März des folgenden Jahres eine komplette Kopie seiner individuellen Abrechnung aushändigen. Bei Kündigung des Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb von zwei Monaten ab Ende des Quartals, in dem der Vertrag endete, eine Kopie der individuellen Abrechnung aushändigen. Erfolgt noch eine Zahlung nach Ende des Vertrags, so muss innerhalb der darauf

folgenden zwei Monate eine Kopie der Abrechnung über diese Zahlung ausgehändigt werden.

AUFBEWAHRUNGSDAUER UND -ORT DER INDIVIDUELLEN ABRECHNUNG

Die individuelle Abrechnung muss fünf Jahre ab Enddatum des Zeitraums, in dem das Dokument geführt werden muss (das heißt ab dem Jahresabschluss der Abrechnung) aufbewahrt werden. Es kann in gleich welcher Form (gedruckt oder digital) aufbewahrt werden, sofern es leserlich ist und die verwendete Wiedergabeform eine effiziente Kontrolle zulässt.

BEI DEM AUFBEWAHRUNGORT HAT DER ARBEITGEBER DIE WAHL ZWISCHEN:

- der Adresse, unter der er in Belgien beim Landesamt für soziale Sicherheit eingetragen ist
- einem der Arbeitsstandorte
- seinem Wohnsitz oder am Gesellschaftssitz, falls er sich in Belgien befindet
- dem Sitz des Sozialsekretariats, dem er angeschlossen ist.

Bei den drei letztgenannten Adressen muss die Sozialinspektion vorher benachrichtigt werden.

WIE DAS SOZIALEKRETARIAT IHNEN HELFEN KANN

Das Sozialsekretariat UCM erstellt die individuellen Abrechnungen, die Sie Ihren Arbeitnehmern aushändigen müssen.

Die Rechtsabteilung steht den angeschlossenen Arbeitgebern auch beratend zur Seite.

Nähere Auskünfte erhalten Sie unter juri.liege@ucm.be und telefonisch unter 04/221.64.30.



Sozialsekretariat UCM Liège
Boulevard d'Avroy 42, 4000 Liège
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.





LEVELUP – DIE WEITERBILDUNGS- AKADEMIE DES ZAWM EUPEN



Der Auftrag von LevelUp ist es, der Region jetzt und in Zukunft ein umfassendes und innovatives Programm mit beruflichen Fortbildungen anzubieten.

Für das Handwerk, die Industrie und Betriebe der öffentlichen Hand. Mit Hard- & Softskills für Fach- & Führungskräfte. Dabei setzt es auf Bewährtes aus dem

langjährigen Angebot des ZAWM Eupen und Innovation gleichermaßen. Als anerkanntes und ISO-zertifiziertes Bildungszentrum setzt LevelUp auf höchste Standards und Qualität. Im Folgenden sind einige aktuelle Fortbildungen aufgeführt, die die Bandbreite zeigen.

AUSZUG AUS DEM PROGRAMM Z.B.:

- **Arbeitssicherheit**
- **3D Druck** – Praxisseminar für Technische & Kreative Berufe + Kurs für Entscheider & GF
- **Ersteinsatzhelfer** Brandschutz - Komplettkurs für Betriebe inkl. Prävention & Evakuierung
- **Werbung** 4.0 digital – So machen Sie Ihr Unternehmen sichtbar!
- Interner **Datenschutz**-Koordinator, DSGVO konkret und anwendungsorientiert umsetzen!
- Und vieles mehr...

Weitere Infos unter:

www.levelup-akademie.be

NEUE MITGLIEDER

- **Frau Cindy Palm**
Hüllscheid 1, 4760 Büllingen
Niederlassung: Hergersberg 6,
4760 Büllingen
„Vintage and More“,
Einzelhandel von gebrauchten
und neuen Waren
GSM: 0495/87 76 81
E-Mail: cindypalm@hotmail.com
- **Camping Hohenbusch PGmbH**
Hohenbusch, Grüfflingen 31,
4790 Burg-Reuland
Frau Margaretha Bruin
Campingunterkünfte
Tel.: 080/22 75 23
E-Mail: info@hohenbusch.be
- **Frau Janina Maßmann-Theveßen**
Hünningen 110, 4760 Büllingen
Hundezucht GSM: 0171/11 23 955
E-Mail: chisys.hof@gmail.com
- **Firma Agepa PGmbH**
Recht Zur Kaiserbaracke 166, 4780 St.Vith
Herr Mario Gangolf
Industrieanlagenanbieter
Tel.: 080/86 29 83
E-Mail: mailbox@agepa.com
www.agepa.com
- **Frau Sabine Zimmermann**
Leykaul Schieferweg 17, 4750 Bütgenbach
Hundezucht
GSM: 0489/677 887

FINANZEN

ANPASSUNG DER BETRÄGE FÜR GESCHENKE, DIE VON DER LSS BEFREIT SIND

Der Ministerrat hat dem Entwurf eines K.E. zugestimmt, welcher die Beträge der Geschenke, die von der LSS befreit sind und die ein Arbeitgeber gewähren kann, erhöht.

Die Erhöhungen sind erst nach Zustimmung und Veröffentlichung des K.E. im Belgischen Staatsblatt anwendbar.

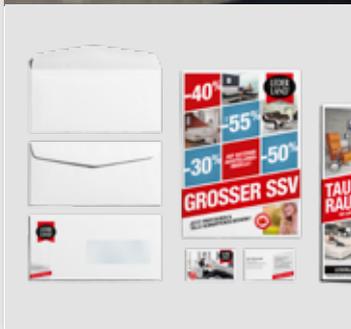
Quelle: Konföderation Baufach Verviers

Am Ende des Jahres kann der Arbeitgeber einen Betrag von 40 € (anstelle von 35 €) in Form eines Geschenks oder Geschenkgutscheins gewähren.

Die Beträge der Geschenke für eine Auszeichnung, einen Abschied aus Pensionsgründen oder eine Vermählung werden auch erhöht.



pavonet





SOZIALLEISTUNGEN WERDEN ANGEPASST



Im vergangenen August wurde der Schwellenindex überschritten. Aufgrund der Lohn-Index-Bindung sind Sozialleistungen für Selbstständige zum 1. September deshalb um 2% angehoben worden. Hier eine Übersicht der aktuellen Beträge.

KRANKHEIT ODER UNFALL

Selbstständige haben ab dem 15. Tag der Erwerbsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld von ihrer Krankenkasse (Tabelle 1). Wer seine selbstständige Tätigkeit krankheits- oder unfallbedingt vollständig einstellt, hat auch Anspruch auf die sog. Gleichstellung aufgrund von Krankheit, wodurch der Betroffene kostenlos sozialversichert bleibt.

Wenn man allerdings Betriebseigentümer bleibt, müssen weiterhin Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden, auch wenn man selbst nicht mehr aktiv im Unternehmen tätig ist und die Tätigkeit von dem Ehepartner, einem Mitarbeiter oder einer sonstigen Person durchgeführt wird.

Frauen, die als Selbstständige tätig sind, haben während ihrer Mutterschaftsruhe Anrecht auf ein Ersatz Einkommen (Mutterschaftsgeld) seitens ihrer Krankenkasse (Tabelle 2). Im Fall einer Adoption wird Adoptionsgeld ausgezahlt.

Tabelle 1: Arbeitsunfähigkeit und Invalidität (seitens der Krankenkasse)

ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND INVALIDITÄT OHNE EINSTELLUNG DER BERUFSAKTIVITÄT	
Familienoberhaupt	1.556,10 €/Monat
Alleinstehende	1.245,14 €/Monat
Zusammenwohnende	948,22 €/Monat

INVALIDITÄT MIT EINSTELLUNG DER BERUFSAKTIVITÄT	
Familienoberhaupt	1.556,10 €/Monat
Alleinstehende	1.245,14 €/Monat
Zusammenwohnende	1.060,28 €/Monat
Zuschlag für Hilfe durch Dritte	568,10 €/Monat

MEDIZINISCHE VERSORGUNG

Selbstständige sind für die Kosten der medizinischen Versorgung versichert. Grundsätzlich werden die Kosten zu 75% erstattet (gewisse Personenkategorien haben Anspruch auf einen höheren Erstattungssatz). Der über den fakturierbaren Höchstbetrag hinausgehende Eigenanteil wird ebenfalls von der Krankenkasse zurückerstattet.

Tabelle 2: Mutterschafts- und Adoptionsgeld (seitens der Krankenkasse)

MUTTERSCHAFTS- UND ADOPTIONSGELD	
Vollzeit-Mutterschaftsruhe	484,90 €/Monat
Teilzeit-Mutterschaftsruhe	242,45 €/Monat
Adoptionsurlaub	484,90 €/Monat

HÄUSLICHE PFLEGE

Selbstständige, die ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise unterbrechen, um sich um ein behindertes Kind zu kümmern oder einen nahen Verwandten zu pflegen, können dafür eine finanzielle Entschädigung seitens ihrer Krankenkasse erhalten.

Wenn die berufliche Tätigkeit vollständig unterbrochen wird, dann kann diese Zeitspanne für die Berechnung der Pensionsansprüche berücksichtigt werden, ohne dass Beiträge entrichtet werden müssen.

Tabelle 3: Entschädigung für häusliche Pflege (seitens der Sozialversicherungskasse)

ENTSCHÄDIGUNG FÜR HÄUSLICHE PFLEGE	
Vollständige Unterbrechung der Berufstätigkeit	1.245,23 €/Monat
Teilweise Unterbrechung der Berufstätigkeit	622,62 €/Monat

ÜBERBRÜCKUNGSGELD

Für selbstständige Erwerbstätige besteht keine Arbeitslosenversicherung. In zwei Situationen gilt eine Ausnahme von dieser Regel: wenn die berufliche Tätigkeit ganz eingestellt wird oder wenn man weniger als 15 Jahre vor der Arbeitslosigkeit ausreichend lange als Arbeitnehmer beschäftigt war.

Weitere Informationen hierzu erteilt das Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

Tabelle 4: Überbrückungsgeld (seitens der Sozialversicherungskasse)

ÜBERBRÜCKUNGSGELD	
Leistungsempfänger mit Familie zu Lasten	1.556,05 €/Monat
Alleinstehende	1.245,23 €/Monat

Wer in Konkurs geht oder seine berufliche Tätigkeit als

Selbstständiger aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten oder höherer Gewalt einstellen muss, hat unter bestimmten Voraussetzungen während zwölf Monaten Anspruch auf Überbrückungsgeld seitens seiner Sozialversicherungskasse. Während dieser Zeitspanne bleiben nur die Ansprüche auf Krankenversicherung und Kindergeld erhalten.

PENSION

Die Höhe der Pension von Selbstständigen richtet sich nach den eingezahlten Beiträgen. In Tabelle 5 sind die Mindest- und Höchstbeträge für einen Selbstständigen angegeben, der mit 65 Jahren in den Ruhestand tritt und eine vollständige berufliche Laufbahn nachweisen kann (45/45).

Tabelle 5: Pensionen (seitens des Pensionsdienstes)

PENSIONEN	
Mindestbeträge Familienoberhaupt	1.556,05 €/Monat
Alleinstehende	1.245,23 €/Monat
Höchstbeträge Familienoberhaupt	1.756,60 €/Monat
Alleinstehende	1.405,28 €/Monat

Quelle: Der Bauer, Autorin Mieke Bruyninckx, Acerta



HEBOMA
[ISO-HYGIENIC]
PANELS - DOORS - KERBS





- 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



INDEX, LÖHNE UND INFORMATIONEN

INDEX OKTOBER 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	131,68	129,85	103,04	103,68	105,11	105,51	107,58	107,52
Oktober	126,49	125,43	129,02	127,82	132,57	130,75	103,34	103,86	105,41	105,84	108,31	108,26
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 105,54

Die Umrechnung des Gesundheitsindex:

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 Verbraucherpreisindex:

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 OKTOBER 2018

NUMMER	PARITÄTISCHER AUSSCHUSS	INDEXIERUNG
111.01	Arbeiter in der Metallverarbeitung	Gewährung von Eco-Schecks von 250 € für alle Vollzeitmitarbeiter. Referenzperiode: 01.10.2017 bis 30.09.2018. Teilzeit pro rata.
124.00	Arbeiter im Baufach	Vorigen Löhne x 1,0043033
125.01	Arbeiter bei Forstunternehmen	Vorigen Löhne x 1,0043
125.02	Arbeiter in Sägereien	Vorigen Löhne x 1,0043
125.03	Arbeiter im Holzhandel	Vorigen Löhne x 1,0043
127.00	Arbeiter im Brennstoffhandel	Vorigen Löhne x 1,02

ANPASSUNG LÖHNE LAUT INDEX NOVEMBER 2018

NUMMER	PARITÄTISCHER AUSSCHUSS	INDEXIERUNG
149.01	Arbeiter für Elektroinstallationen	Gewährung von Eco-Schecks von 250 € an alle Vollzeitmitarbeiter. Referenzperiode: 01.10.2017 bis 30.09.2018. Teilzeit pro rata.
216.00	Angestellte bei Notaren	Jährliche Prämie von 1,1%. Referenzperiode: 01.11.2017 bis 31.10.2018. Keine Anwendung, wenn andere innerbetriebliche Vorteile gewährt wurden.
307.00	Arbeiter und Angestellte bei Versicherungsmaklern	Vorigen Löhne x 1,02
310.00	Arbeiter und Angestellte bei Banken	Vorigen Löhne x 1,0042

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
Georis Rachel Rue des Bruyères 11 4870 Trooz	Schönheitssalon "Le Jardin des Sens"	VAN DURME Jean-Marc		Auf Geständnis 17/09/2018
Menuibois SPRL Rue Rénuwar 4, 4950 Waimes	Schreinerarbeiten	LAMBERT Pascal		Auf Geständnis 24/09/2018
AP Holding PGMBH Rue des Sports 153 4801 Stembert	Management von Holding- gesellschaften	HABETS Michelle		Auf Geständnis 24/09/2018
Boucherie PGMBH Rue des Sports 153 4801 Stembert	Einzelhandel mit Fleisch und Fleischwaren	HABETS Michelle		Auf Geständnis 24/09/2018
Norma Jean's PGMBH Rue des Genêts 8 4800 Verviers	Einzelhandel mit Kinderbekleidung & Zubehör «Cact'us»	GILSON Marc		Auf Geständnis 24/09/2018
Wind Energy PGMBH Place du Marché 65 4870 Trooz	Montage von Photovoltaikan- lagen	PAQUOT Jean-Luc		Auf Ladung 24/09/2018
Platiau PGMBH, Les Erlin- champs 11, 4970 Stavelot	Café/Imbiss	FREDERICK François		Auf Ladung 24/09/2018
I Castelli PGMBH Weywertz, Bahnhofstraße 2 4750 Bütgenbach	Restaurant	RANSY Jean-Luc	WILLEMS B.	Auf Ladung 06/09/2018
Angelo Management PGMBH Gospertstraße 29 4700 Eupen	Diskotheek „Le Cli- ve“ Unternehmens- beratung „Lima“	KURTH M.	BAGUETTE C.	Auf Geständnis 04/10/2018
Jansen Manfred Asteneter Straße 31 4711 Walhorn	Schlosserei „Hubert Jansen & Sohn“	RANSY Jean-Luc	BAGUETTE C.	Auf Geständnis 11/10/2018
FS Espace & Decoration PGMBH, Hédumont 9+ 4960 Malmédy	Anlage von Gärten und Grünanlagen	OGER Romain		Auf Geständnis 01/10/2018
Georges & Philippe Albert PGMBH, Rue de la Léhette 1 4910 Theux	Bäckerei	PROUMEN Léon-Pierre		Auf Geständnis 01/10/2018
Albert Georges Rue de la Léhette 1 4910 Theux	Bäckerei „Boulan- gerie des Hautes Fagnes“	PROUMEN Léon-Pierre		Auf Geständnis 01/10/2018
Mathieu Thierry Chemin de l'Abbaye1/c-04 4920 Aywaille	Heizungs- installateur	ABSIL Adrien		Auf Ladung 01/10/2018
FDG Diffusion PGMBH Les Sarts 16 4990 Lierneux	Handelsvermittlung von Nahrungsmit- teln und Getränken	HENRY Pierre		Auf Ladung 01/10/2018

ARBEIT

12 AUSGLEICHRUHETAGE IM BAUFACH FÜR 2019:

- Von Mi., den 02/01/2019 bis Fr., den 04/01/2019
- Freitag, den 19/04/2019 (Brücke Ostern)
- Freitag, den 31/05/2019 (Brücke Christi Himmelf.)
- Freitag, den 16/08/2019 (Brücke Maria Himmelf.)
- 23/12/2019, 24/12/2019, 26/12/2019,
27/12/2019 (Weihnachten)
- Montag, den 30/12/2019 (Brücke Silvester)
- Dienstag, den 31/12/2019 (Silvester)



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.**



Tel. 080 280 280 • 4780 St.Vith



**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**

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

- Netzwerk Analyse
- Konfiguration Ihres Netzwerkes
- Strukturierte Netzwerkverkabelung
- Sicherungskopie (Backup)
- Unterhalt
- IP-Telefonie
- Installation vom Server
- GRATIS-Analyse bei Ihnen

Netzwerk Management vom Profi!



Ihr Unternehmen hat das
beste Netzwerk verdient!

Jetzt
anmelden
zur GRATIS
Analyse!

eicher

Büro & Kommunikation

Elektrotechnik - Alarm
Büroeinrichtungen & Geräte
Telekommunikation - Automation
Computersysteme
Programmation

Tel.: +32 (0)80 22 68 11

Fax: +32 (0)80 22 68 15

info@eicher.be • www.eicher.be

Solvaystraße 14 • B-4780 St.Vith