

MITTELSTÄNDLER

DAS MAGAZIN DER OSTBELGISCHEN MITTELSTANDSVEREINIGUNG

Ostbelgien 



FACHKRÄFTEMANGEL IN OSTBELGIEN

ARBEIT S. 4-5

BERUFSZUGANG: NEUIGKEITEN

GESETZ S. 6-7

OUTPLACEMENT: REGELUNG

ARBEIT S. 8-9

MARKT DER LEHRBERUFE

BILDUNG 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

ANALYSE DES FACHKRÄFTE- MANGELS IN OSTBELGIEN	4-5
OUTPLACEMENT: REGELUNG	8-9
AKTIF UND AKTIF PLUS – AM 1. JANUAR 2019 GESTARTET	16



GESETZ

BERUFZUGANG: NEUIGKEITEN	6-7
--------------------------	-----



BILDUNG

MARKT DER LEHRBERUFE UND ENTDECKERTAGE 2019	10
SCHNUPPERWOCHEN VOM 8. BIS ZUM 19. APRIL	12



FINANZEN

MÜSSEN ARBEITGEBER DEN MITARBEITERN BERUFLICHE UNKOSTEN ERSTATTEN?	14-15
KASSATIONSHOF VERWIRFT AUFS NEUE DIE „VERGÜTUNGSTHEORIE“	18-19



AKTUELLES

INDEX, LÖHNE & INFORMATIONEN	20-21
KONKURSE IM ÜBERBLICK	22

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

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

VORWORT

WERTE MITGLIEDER,

Die Freude am Unternehmertum wächst in Belgien. Die Zahl der kleinen und mittleren Unternehmen hat einen Höhepunkt erreicht. Ihre Anzahl ist im vergangenen Jahr um 37.000 Betriebe auf 1,1 Millionen gestiegen: 555.742 Einzelunternehmen und 579.938 KMU mit weniger als 50 Beschäftigten. Dies geht aus dem KMU-Bericht hervor, den die Arbeitgeberorganisationen UCM und UNIZO zusammen mit dem Wirtschaftsbüro Graydon erstellt.

Viele Unternehmer starten als Ein-Mann-Betrieb und entwickeln sich später zu einer Gesellschaft. Das Gros der KMU ist in der Dienstleistungsbranche tätig, gefolgt vom Baufach, Industrie, Einzelhandel und Gaststättengewerbe.

Die belgischen Unternehmen sind relativ jung: 44,10% der Gesellschaften ist jünger als 10 Jahre. Die Zahlungsfähigkeit und Liquidität der KMU hat sich im vergangenen Jahr erneut verbessert. Diese günstige Entwicklung hat jedoch nicht für ein entsprechendes Wachstum bei den Investitionen gesorgt und zum ersten Mal sinkt die Produktivität (erzielter Mehrwert im Verhältnis zu den Lohnkosten) seit 2013.

Der Anteil an KMU mit einem hohen Konkursrisiko ist relativ gering: 10% in Flandern, 11% in der Wallonie, aber 21% in Brüssel. Nur elf Prozent der KMU in der Wallonischen Region weisen demnach ein hohes Konkursrisiko auf. Vor zehn Jahren waren es 19 Prozent. Jedes achte Unternehmen ist finanziell gesund und hat ein großes Wachstumspotenzial.

Der wallonische Arbeitgeberverband UCM fordert weitere Anstrengungen im Kampf gegen den Fachkräftemangel, eine Indexierung der Niedriglohngrenze, um eine echte Senkung der Lohnkosten zu erhalten, sowie eine Anpassung der Lohnrentalentwicklung an die längeren Laufbahnen.

Bleibt zu hoffen, dass die Regierung weitere Maßnahmen ergreift, um noch mehr Belgier fürs Unternehmertum zu gewinnen.

Die Vorsitzenden
Guido Zians & Wolfgang Reuter



ANALYSE DES FACHKRÄFTEMANGELS IN OSTBELGIEN

DER FACHKRÄFTEMANGEL IST FÜR OSTBELGIEN EINE „REALE BEDROHUNG“

Zu dieser unmissverständlichen Einschätzung kommt das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) aus Ludwigshafen im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung. Doch die Deutschsprachige Gemeinschaft kann etwas unternehmen – im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

FACHKRÄFTEBÜNDNIS

Die Regierung der DG möchte gemeinsam mit den Entscheidungsträgern aus der Arbeitsvermittlung, der mittelständischen Ausbildung sowie der Wirtschaftsförderung mit einem „Fachkräftebündnis“ gegen den Fachkräftemangel ankämpfen. Diese regionale Verantwortungsgemeinschaft startet Anfang 2019.

ONLINE-ARBEITGEBERBEFRAGUNG

Doch wo liegen die Prioritäten in Ostbelgien? Welche Ressourcen sind vorhanden? Wer kann welche Aufgaben übernehmen? Um diese Fragen zu beantworten, hat das IBE aus Ludwigshafen eine Studie durchgeführt, die im November 2018 in Eupen vorgestellt wurde. Kontaktiert wurden für die wissenschaftliche Untersuchung alle ostbelgischen Arbeitgeber, von denen sich 325 beteiligten – was einer Rücklaufquote von 15,4 Prozent entspricht. Das sei ein sehr hoher Wert, mit dem man arbeiten könne, meinte Prof. Dr. Jutta Rump vom IBE bei der Präsentation. Die Untersuchung umfasste eine leitfadengestützte Interviewreihe sowie eine großteilige Online-Arbeitgeberbefragung.

SCHWIERIGKEITEN BEI DER SUCHE NACH GEEIGNETEN FACHKRÄFTEN

Auffallend: 89 Prozent der teilnehmenden Arbeitgeber beklagen Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Fachkräften. Von diesen 89 Prozent beurteilen 40 Prozent die Lage sogar als „sehr schwierig“, weil sie keine geeigneten Fachkräfte finden. Besonders betroffen sind Arbeitnehmer in der Eifel sowie sehr große (über 200 Beschäftigte) und sehr kleine (bis zehn Beschäftigte) Unternehmen und Institutionen. Am stärksten betroffen sind die Dienstleis-

tungsbetriebe (Krankenpfleger, Pflegehelfer, Lehrer, Kindergartenassistenten), das Handwerk oder das Baugewerbe. Dabei planen 60 Prozent der teilnehmenden Betriebe bzw. Institutionen in den kommenden fünf Jahren Neueinstellungen.

FACHKRÄFTEMANGEL ALS REALE BEDROHUNG

„Der Fachkräftemangel ist eine reale Bedrohung, die schon erste Folgen zeigt“, hielt Jutta Rump fest. „Und das ist erst der Anfang. Wir haben es nicht nur mit einem kleinen Sturm, sondern mit einem Tornado zu tun“, fügte sie hinzu. Dass Ostbelgien mit diesem Problem nicht alleine dasteht, ist sicherlich nur ein schwacher Trost.

URSACHENSUCHE

Die Ursachen für diese Entwicklung liegen im demografischen Wandel (die Arbeitnehmer werden immer älter), in den hohen Lohnnebenkosten (besonders hohe Kluft zwischen Brutto- und Nettolöhnen im Vergleich zu Luxemburg), aber auch in den veränderten Erwartungshaltungen der jüngeren Generation.

PENDLER

Potenziale sieht die Studie insbesondere bei den Pendlern. Ihre Zahl könnte verringert werden, wenn Ostbelgien als Arbeitsort attraktiver wird. Bedingung dafür sind die Zurverfügungstellung von günstigem Wohnraum, familienfreundliche Betriebe sowie die Vermittlung des Wertes „Heimat“.

ÄLTERE ERWERBSBEVÖLKERUNG

Weitere Potenziale macht das Institut für Beschäftigung und Employability in der Beschäftigungsförderung älterer Erwerbspersonen, einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeitbeschäftigten und durch die verstärkte Förderung von Nachwuchskräften aus. Hier haben die Arbeitgeber Nachholbedarf, denn beim Blick auf den Fachkräftemangel haben sie eigentlich nur die Nachwuchskräfte im Sinn.

STEIGERUNG DER PRODUKTIVITÄT

Für mehr als die Hälfte der Arbeitgebervertreter ist die Steigerung der Produktivität eine realistische Option, vor allem durch Prozessoptimierung und Verbesserung des Zeitmanagements.

ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

Einige Arbeitgeber sind in vielen Bereichen bereits gut aufgestellt. Dies gilt nicht zuletzt für die Aspekte, die von den Jugendlichen als wichtig eingestuft werden, wie Jobsicherheit, Betriebsklima oder Weiterbildungsangebote, die intern oder in Kooperation mit der öffentlichen Hand angeboten werden. Dennoch gilt es, diese Angebote auch kleineren Betrieben nahezubringen. Hierfür sind flächendeckende Kooperationen und Netzwerke notwendig, in denen sich kleinere Betriebe stärker aufstellen können. So könnten sich kleinere Betriebe zum Beispiel über Ostbelgien hinaus vernetzen, internationale Arbeitsmöglichkeiten schaffen und schließlich die Attraktivität der eigenen Arbeitsplätze steigern.

HILFREICHE MASSNAHMEN DER ÖFFENTLICHEN HAND AUS SICHT DER ARBEITGEBER

Als äußerst hilfreich in Bezug auf die Gewinnung von Fachkräften würden die teilnehmenden Betriebe und Institutionen an der Arbeitgeberbefragung folgende Maßnahmen der öffentlichen Hand erachten:

- Reduzierung der Lohnnebenkosten
- Unterstützung bei der Vermittlung von geeigneten Fachkräften
- Finanzielle Beihilfe für die betriebliche Ausbildung von Fachkräften
- Ausbau der öffentlich geförderten Weiterbildungsprogrammen
- Verstärkte finanzielle Unterstützung bei der betrieblichen Ausbildung (Lehre und andere Ausbildungen)

Zahlreiche Maßnahmen, die unweigerlich auch die Attraktivität als Arbeitgeber mit beeinflussen, sind bereits vorhanden und sollten weitergeführt werden. Zu nennen sind hier vor allem Maßnahmen des Standortmarketings, die vielfältigen Angebote zur Förderung von Weiterbildung sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Es stellt sich die Frage, wie gerade kleine und kleinste Betriebe und Institutionen stärker von den bestehenden Angeboten profitieren können. Hier empfehlen sich eine Analyse der Nutzung einzelner Angebote und eine Verstärkung der Netzwerkarbeit mit allen relevanten Partnern.

FAZIT UND AUSBLICK

DER FACHKRÄFTEMANGEL IN DER REGION – EINE REALE BEDROHUNG?

Wie kann es gelingen, Fachkräfte in der Region zu halten? In Bezug auf diese Fragestellung ist die Entlohnung ein zentraler Faktor für die Fachkräftesicherung. Dieser Faktor kann jedoch kaum auf Ebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft beeinflusst werden. Sozialabgaben und Lohnsteuern befinden sich letztlich in föderaler Zuständigkeit.

DIE POTENZIALE IN DER REGION AUSSCHÖPFEN – ERSTE EMPFEHLUNGEN

Eine Chance ist darin zu sehen, dass es jetzt schon vermehrt Rückkehrer nach Ostbelgien im Alter ab etwa 35 Jahren gibt: Sobald mit der Familienplanung begonnen wird und die Relevanz des Verdienstes sich etwas verringert, kehren laut Experten viele Ostbelgier wieder in ihre Region zurück. Auf diesem Potenzial sollte laut Experten der Fokus liegen und mit entsprechenden Anreizen gewonnen werden. Zuerst muss es gelingen, die regionale Verbundenheit in den Vordergrund zu rücken und die Vorteile der Region aufzuzeigen. Hierfür ist auch Öffentlichkeitsarbeit gerade für Einheimische wichtig, um den Wert der Region und der Heimat wieder ins Gedächtnis zu rufen. Ein konkreter Schritt hierzu könnte sein, günstigen Wohnraum anzubieten und auf familienfreundliche Wohngegenden zu setzen. Um gleichzeitig das Pendeln zu verhindern, müssen hiesige Betriebe ebenfalls ihr Angebot hinsichtlich Familienfreundlichkeit ausbauen. Ein weiteres großes Potenzial wird in der Arbeit mit Schulen gesehen. Wenn es Betrieben und Institutionen gelingt, junges Fachkräftepotenzial schon früh an sich zu binden und diese von interessanten Tätigkeitsprofilen sowie einem guten Betriebsklima zu überzeugen, wird eine Abwanderung der Fachkräfte unwahrscheinlicher. Nicht zuletzt der Bereich der Lehrberufe im Handwerk oder im produzierenden Gewerbe kann hiervon stark profitieren und das Imageproblem damit wirkungsvoll bekämpfen. Bestehende Maßnahmen werden bereits positiv bewertet, jedoch geschieht laut Experten noch zu viel auf dem Papier. Konkrete Kooperationen und Vermittlungen zwischen Schülern und Arbeitgebern sowie zeitliche Ressourcen müssen stärker umgesetzt werden.

Es empfiehlt sich, ein kontinuierliches Fachkräftemonitoring anzubieten. In einer jährlichen Arbeitgeberbefragung können die zentralen Fragen aufgegriffen und analysiert werden.

Quellen: Analyse des Fachkräftebestands des IBE, Grenz-Echo



BEDINGUNGEN FÜR DEN BERUFSZUGANG: NEUIGKEITEN

FORMALITÄTEN UND VERPFLICHTUNGEN

Um eine selbstständige Tätigkeit ausüben zu dürfen, müssen gewisse Vorbedingungen (Alter, bürgerliche Rechte, ...) und verschiedene rechtliche Formalitäten (Eintragung in die Zentrale Datenbank der Unternehmen, MwSt.-Registrierung, Beitritt zu einer Sozialversicherungskasse für Selbstständige, ...) erfüllt sein.

Abgesehen von diesen Verpflichtungen, die für alle Unternehmer gelten, gibt es für bestimmte Kategorien von Selbstständigen besondere Formalitäten zu erfüllen. Diese Formalitäten beziehen sich auf die unternehmerischen Fähigkeiten, die für Handels- und Handwerksberufe nachgewiesen werden müssen: betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse und ggf. sektorspezifische oder sektorübergreifende Kompetenzen, d.h. die beruflichen Fachkenntnisse der reglementierten Berufe.

REGIONALISIERUNG: UNTERSCHIEDLICHE GESETZGEBUNG

Die Zugangsbedingungen (Betriebsführungskenntnisse und Fachkenntnisse) wurden durch die Staatsreform ab dem 1. Januar 2015 regionalisiert. Flandern hat alle Zugänge zum Beruf ab dem 1. Januar 2019 abgeschafft. In Brüssel und in der Wallonie wurden die Fachkenntnisse für folgende Berufe ab dem 1. Januar 2019 abgeschafft: Fleischgroßhändler, Fleckenreiniger-Färber, ästhetische Fußpflege, ästhetische Massage, Zahntechniker. Der Nachweis über die Betriebsführungskenntnisse bleibt bestehen.

REGLEMENTIERTE BERUFE

Die „Zugänge zum Beruf“ definieren die Bedingungen zur Ausübung eines selbstständigen Handels- oder Handwerksberufs. Diese Bedingungen beinhalten Grundkenntnisse in Betriebsführung und zusätzliche Fachkenntnisse für die 21 reglementierten Berufe.

Diese Kenntnisse können anhand eines Diploms oder über die Berufserfahrung nachgewiesen werden:

1. Allgemeines Bauunternehmen
2. Ästhetiker
3. Bäcker-Konditor
4. Bedachung, Bauabdichtung
5. Bestattungsunternehmen



6. Elektrotechniker
7. Endfertigungsarbeiten (Maler-, Tapezierarbeiten, Wandbekleidung, Verlegen von flexiblen Bodenbelägen)
8. Fahrradmechaniker
9. Fliesenleger, Marmor- und Natursteinarbeiten
10. Frisör
11. Installateur für Kühlräume
12. Installateur von Zentralheizungen, Klima- und Belüftungsanlagen, Gasheizungen
13. KFZ: Händler von Gebrauchtwagen und Karosseriebau
14. KFZ: Reparatur von KFZ bis 3,5 T
15. KFZ: Reparatur von KFZ über 3,5 T
16. Optiker
17. Pliester-, Zementierarbeiten, Anbringung von Abdeckungen
18. Restaurateur oder Traiteur
19. Rohbau (Maurer-, Betonier-, Abbrucharbeiten)
20. Schreinerei (Einsetzen/Reparatur) + Glaserarbeiten
21. Schreinerei (allgemeine Arbeiten)

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ UND QUALITÄTSGARANTIE

Die UCM (Union des Classes Moyennes) und die Mittelstandsvereinigungen befürworten diese Reglementierung. Sie dient als Verbraucherschutz und garantiert die beruflichen Mindestanforderungen für die Ausübung der verschiedenen Berufe sowie die Sicherheit aller betroffenen Personen am Arbeitsplatz. Außerdem steht fest, dass die Starter über Mindestkenntnisse in Betriebsführung verfügen, um ihr Unternehmen erfolgreich zu starten und Konkurrenz zu vermeiden.

KRITERIUM: WOHNORT

Kriterium für die Anwendung der Gesetzgebung über die Zulassungsbedingungen zum Beruf bleibt der Wohnort des Antragstellers und nicht die Adresse der Niederlassung. Demnach muss eine Person mit Wohnort in Flandern und Niederlassung in der Wallonie ab dem 01/01/2019 keine Zulassungsbedingungen zum Beruf mehr erfüllen.

STELLUNGNAHME DER MITTELSTANDSVEREINIGUNGEN

Die UCM hofft, dass diese Maßnahme zur kompletten Abschaffung der Zulassungsbedingungen zum Beruf nicht in der Wallonie und in Brüssel durchgeführt wird. Die wallonischen Sozialpartner vertreten ebenfalls diese Position und verdeutlichen dies in einer Stellungnahme an die wallonische Regierung. In diesem Schreiben wird auf die Wichtigkeit der beruflichen Ausbildung, bzw. Erfahrung von mindestens 3 Jahren hingewiesen, die für die Ausübung der reglementierten Berufe verlangt wird. Die Mittelstandsvereinigungen setzen sich weiterhin für die Aufrechterhaltung der Zugangsbedingungen ein und hoffen, dass die wallonische Regierung die Stellungnahme berücksichtigt. Die Vertreter der UCM im Kabinett des Ministers werden uns über die politische Entwicklung und deren Folgen informieren.



Quelle: UCM Newsletter



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.





OUTPLACEMENT: NICHT VERFÜGBARE ARBEITNEHMER AUF DEM ARBEITSMARKT

OUTPLACEMENT

Die Sonderregelung zum Outplacement (berufliche Wiedereingliederung) für Arbeitnehmer ab 45 Jahren definiert den Begriff „Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt“. Diese Situation ist seit dem 01.12.2018 strenger geregelt.

WAS BEDEUTET OUTPLACEMENT?

Outplacement besteht aus einer Reihe von Dienstleistungen für einen Arbeitnehmer, der vor der Entlassung steht und auf diesem Weg eine neue Beschäftigung finden oder eine Tätigkeit als Selbstständiger vorbereiten soll. Diese Dienstleistungen werden im Auftrag des Arbeitgebers von spezialisierten Unternehmen erbracht.

Es gibt zwei verschiedene Regelungen: die allgemeine Regelung für Arbeitnehmer, die mit einer Kündigungsfrist oder Abfindung von mindestens 30 Wochen entlassen werden, und die Sonderregelung für Arbeitnehmer ab 45 Jahren, die nicht unter die allgemeine Regelung fallen.

DIE SONDERREGELUNG ZUM OUTPLACEMENT

Das Outplacement muss allen Arbeitnehmern angeboten werden:

- die entlassen wurden (aber nicht aus schwerwiegendem Grund) und
- zum Zeitpunkt ihrer Kündigung mind. 45 Jahre alt sind
- und zum Zeitpunkt ihrer Kündigung ein Dienstalter von mindestens 1 Jahr im Unternehmen haben.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, folgenden Arbeitnehmern ein Outplacement anzubieten, außer wenn sie es ausdrücklich beantragen:

- Arbeitnehmern, die weniger als eine Halbstelle haben
- Arbeitnehmern, die anschließend entschädigter Vollarbeitsloser würden und auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verfügbar wären.

BESONDERHEIT: DIE VERFÜGBARKEIT AUF DEM ARBEITSMARKT

Am Ende der theoretischen Kündigungsfrist oder des mit der Abfindung gedeckten theoretischen Zeitraums wird überprüft, ob der betreffende Arbeitnehmer anschließend auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein muss (Verfügbarkeitspflicht). Die Zeitspannen, in denen die Kündigungsfrist gesetzlich ruht, zählen nicht mit.

Folgende Arbeitnehmer gelten ab dem 01.12.2018 als nicht auf dem Arbeitsmarkt verfügbar (die Al-

tersbedingungen und Anforderungen an die berufliche Vergangenheit wurden angehoben):

- Arbeitnehmer, die mit einem Betriebszuschlag aufgrund der Regelung ab 58 Jahren unter medizinischer Beeinträchtigung arbeitslos werden;
- Arbeitnehmer, die mit einem Betriebszuschlag im Alter ab 60 Jahren aufgrund des KAA 17 oder ab 62 Jahren aufgrund der neuen allgemeinen Regelung (sofern sie mindestens 62 Jahre alt sind oder eine berufliche Vergangenheit von mindestens 42 Jahren nachweisen können) arbeitslos werden;
- Arbeitnehmer, die mit einem Betriebszuschlag auf Basis einer der folgenden Arbeitsregelungen arbeitslos werden:
 - mit mehreren Jahren Nachtarbeit, in einem schweren Beruf oder im Baugewerbe
 - mit mehreren Jahren in einem schweren Beruf
 - mit einer beruflichen Laufbahn von mindestens 40 Jahren
 sofern diese Arbeitnehmer mindestens 62 Jahre alt sind oder eine berufliche Vergangenheit von mindestens 40 Jahren nachweisen können;
- Arbeitnehmer, die mit einem Betriebszuschlag im Rahmen der Anerkennung als in Umstrukturierung oder in Schwierigkeiten befindliches Unternehmen arbeitslos werden, sofern sie mindestens 62 Jahre alt sind oder eine berufliche Vergangenheit von mindestens 40 Jahren nachweisen können;
- Andere entlassene Arbeitnehmer (gewöhnliche Arbeitslose), sofern sie mindestens 62 Jahre alt sind oder eine berufliche Vergangenheit von mindestens 42 Jahren nachweisen können.

Die neue Regelung der Bedingungen (Alter und berufliche Vergangenheit) zur Freistellung von der Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen des Outplacements nach der Sonderregelung lässt sich wie folgt zusammenfassen: siehe Tabelle.

BERUFLICHE VERGANGENHEIT:

Hierbei handelt es sich um die berufliche Vergangenheit im Sinne von Artikel 89 des Erlasses vom 25. No-

vember 1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit. Gemeint ist die Anzahl Arbeitstage und gleichgestellter Tage (außer Arbeitslosigkeitstage) sowie bestimmter gleichgestellter Tage (5 Arbeitslosigkeitstage, 3 Jahre Teilzeitarbeit mit Laufbahnunterbrechungszulage, Zeitkredit aus besonderen Gründen, Laufbahnunterbrechung ohne Zulage für die Erziehung eines Kindes bis 6 Jahren + 3 Jahre für die Erziehung eines zweiten Kindes bis 6 Jahren).

DATUM DES INKRAFTTRETENS:

Der abgeänderte Text ist am 1. Dezember 2018 in Kraft getreten und gilt für die ab diesem Datum verkündeten Entlassungen. Für entlassene Arbeitnehmer eines als in Umstrukturierung oder in Schwierigkeiten anerkannten Unternehmens gilt die neue Regelung nur dann, wenn das Anfangsdatum der Anerkennung in die Zeit nach dem 30. November 2018 fällt.

WIE DAS SOZIALEKRETARIAT IHNEN HELFEN KANN

Das Sozialsekretariat UCM Lüttich hält Sie das ganze Jahr über alle möglichen sozialrechtlichen Aspekte auf dem Laufenden. Hierzu gehören spezifische Informationen, Internet-Artikel und Newsletter sowie Fortbildungen zu sozialrechtlichen Themen im Unternehmensalltag.

Die Rechtsabteilung steht den angegliederten Arbeitgebern mit Informationen und auch beratend zur Seite.

Nähere Informationen:

juri.liege@ucm.be und Tel.: 04/221.64.30.



Sozialsekretariat UCM Liège
 Boulevard d'Avroy 42, 4000 Liège
 Kontakt: Juristischer Dienst:
 04/221.64.30, juri.liege@ucm.be

ARBEITNEHMERKATEGORIEN	BEDINGUNGEN ZUR FREISTELLUNG VOM OUTPLACEMENT
Arbeitslose mit Betriebszuschlag aufgrund von medizinischen Beeinträchtigungen	Keine Bedingungen
Arbeitslose mit Betriebszuschlag aufgrund des KAA 17 (einschließlich der Übergangsregelung)	62 Jahre oder berufliche Vergangenheit von 42 Jahren
Arbeitslose mit Betriebszuschlag im Fall von Nachtarbeit, schwerem Beruf, Baugewerbe, langer Laufbahn	62 Jahre oder berufliche Vergangenheit von 40 Jahren
Arbeitslose mit Betriebszuschlag bei Anerkennung als in Umstrukturierung oder Schwierigkeiten befindliches Unternehmen	62 Jahre oder berufliche Vergangenheit von 40 Jahren
Gewöhnliche Arbeitslose	62 Jahre oder berufliche Vergangenheit von 42 Jahren

MARKT DER LEHRBERUFE UND ENTDECKERTAGE 2019

**STELLEN SIE IHREN BERUF VOR UND BEGEISTERN
SIE UNSERE KIDS VON IHREM HANDWERK.**

MARKT DER LEHRBERUFE

Am Sonntag, 17. März 2019 zwischen 11 und 17 Uhr bieten wir gemeinsam mit unseren beiden Ausbildungszentren jungen Menschen und ihren Begleitpersonen auf dem Markt der Lehrberufe die Möglichkeit, sich über Ihr Handwerk und Ihren Beruf zu informieren. Melden Sie sich zum Markt der Lehrberufe an und zeigen Sie unseren Kindern, welches Potenzial Ihr Handwerk hat! Der Markt der Lehrberufe findet jeweils im Triangel in St. Vith und im Foyer des ZAWM Eupen statt.

ENTDECKERTAGE

Im Anschluss an den Markt der Lehrberufe, haben alle 11- bis 14-Jährigen die Möglichkeit an den Entdeckertagen 2019 teilzunehmen und an folgenden Mittwochnachmittagen Ihren Betrieb und Ihren Betriebsalltag hautnah mitzuerleben: Mittwoch, den 27. März + 3. April 2019

**Melden Sie sich jetzt bei uns an unter iawm@iawm.be
Sie haben Fragen? Dann kontaktieren Sie uns: IAWM
Martina Radermacher, Vervierser Str. 4a, 4700 Eupen
Tel.: +32 (0)87/30 68 80, E-Mail: iawm@iawm.be**

Entdecke die Duale Ausbildung
MARKT DER LEHRBERUFE
17.03.2019 von 11.00 bis 17.00 Uhr

für alle Interessierten
• Triangel St.Vith
• ZAWM Eupen

ENTDECKERTAGE
27.03 + 03.04

für alle 11 bis 14-jährigen
in allen teilnehmenden Betrieben

Infos und Anmeldung auf www.iawm.be
+32/(0)87/306 880

IAWM ZAWM Eupen ZAWM Verviers Oostbelgië

AKTUELLES

MYCAREER.BE: NEUER ONLINE-DIENST FÜR ALLE BÜRGER

Dieser Dienst gewährleistet Bürgern eine vollständige und verlässliche Übersicht ihrer Laufbahn.

Was ist mycareer.be? Mycareer.be ist eine persönliche online Karriereübersicht. Bürger finden dort all ihre früheren und momentanen beruflichen Tätigkeiten (als Arbeitnehmer/Selbstständiger/Beamter) und die Zeiträume, in denen sie nicht berufstätig waren (z.B. Arbeitslosigkeit). Außerdem zeigt mycareer.be das Gehalt, das sie verdient haben, sowie die Anzahl der Tage, die sie gearbeitet haben, an.

Wozu dient das Ganze? Als Arbeitgeber suchen Sie teilweise nach einer vollständigen Übersicht über den Werdegang Ihrer Arbeitnehmer. Dank der Daten, die Sie mitgeteilt bekommen, erhalten Sie einen guten Überblick über:

- deren nützlicher Berufserfahrung, die häufig für die Bestimmung der richtigen Gehaltsklasse benötigt wird, und
- deren Dienstalter, das als Kriterium herangezogen wird, um für einige Vorteile in Betracht zu kommen (z.B. für einen Sozialplan, einen Zeitkredit oder die Teilzeitarbeit).

Woher stammen die Daten? Die Daten von mycareer.be stammen aus den Meldungen, die regelmäßig von Arbeitgebern, Sozialversicherungskassen, Krankenkassen und Zahlstellen bei den Einrichtungen der sozialen Sicherheit eingereicht werden. Es handelt sich dabei um neutrale Daten, d.h. sie werden weder interpretiert noch bearbeitet.

Mehr Informationen unter mycareer.be

Quelle: LSS Info



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

Bilder: TAO – Tourismusagentur Ostbelgien



SCHNUPPERWOCHEN VOM 8. BIS ZUM 19. APRIL

BERUFSORIENTIERUNG MITTEN IM BETRIEB

DUALE AUSBILDUNG IN IHRER VIELFALT - BIETEN SIE JUNGEN MENSCHEN DIE CHANCE IHRE BERUFSWAHL ZU TREFFEN!

In den Osterferien organisieren wir wie jedes Jahr unsere Schnupperwochen. Wir sind davon überzeugt, dass niemand besser geeignet ist, jungen Menschen die Vielseitigkeit eines Berufes näherzubringen, als unsere Ausbildungsbetriebe aus der Region.

Werden auch Sie in diesem Jahr Schnupperbetrieb und sichern Sie jetzt Ihren Fachkräftenachwuchs von Morgen!

Lassen Sie junge Leute in Ihrem Betrieb schnuppern und geben Sie einen Einblick in Ihren Beruf. Nutzen Sie die Schnupperwochen, um Ihren zukünftigen Auszubildenden kennenzulernen.

EINE WIN-WIN-SITUATION FÜR ALLE BETEILIGTEN!

Melden Sie sich bei uns an mit dem auf unserer Webseite www.iawm.be erhältlichen Formular an.



Die Liste der teilnehmenden Betriebe wird an alle 15- bis 18-jährigen Jugendlichen in der DG verschickt. Die Liste wird zudem ständig aktualisiert und unter www.iawm.be veröffentlicht.

Ihre Ansprechpartnerin:

Martina Radermacher
martina.radermacher@iawm.be
Tel: 087/30 68 80, Fax: 087/89 11 76



GESETZ

NEUES UNTERNEHMENSRECHT

Der Online-Dienst „WIDE“ wurde angepasst

Am 1. November 2018 trat das neue Unternehmensrecht in Kraft. Eine der wichtigsten Folgen dieser Reform ist die Streichung des Unterschieds zwischen der bürgerlichen Gesellschaft und der Handelsgesellschaft. Seit dem 1. November wird der kommerzielle Charakter eines Unternehmens nicht mehr in der Zentralen

Unternehmensdatenbank (ZUD) aufgenommen. Das LSS braucht aber diese Informationen für die Ausführung bestimmter Aufgaben. Ab jetzt soll jeder neue Arbeitgeber, der sich beim LSS identifiziert, verpflichtend ein Feld ausfüllen, wo er meldet, ob er eine Aktivität mit kommerziellem Charakter ausübt oder nicht.

Quelle: LSS Info

GESETZ

STRAFRECHT: KANN DIE VERFAHRENTSCHÄDIGUNG AUCH ZU LASTEN DER ZIVILPARTEI SEIN?

Artikel 162bis der Strafprozessordnung wird in Zukunft dahingehend abgeändert werden, dass die Zivilpartei, die Berufung gegen ein Urteil des Polizei- oder Strafgerichts einlegt, eine Verfahrensentuschung zahlen muss, wenn die Berufung für unbegründet erklärt wird. Die Abgeordnetenkommission hat nun für eine Anpassung des Gesetzestextes in diesem Sinne abgestimmt. Dadurch wird eine Lücke im Strafprozessrecht gefüllt. Bisher ist es nämlich so, dass eine Zivilpartei, die Berufung gegen einen Freispruch des Angeklagten einreicht, keine Verfahrensentuschung zahlen muss, selbst wenn das erste Urteil bestätigt wird. Der Verfassungsgerichtshof

hatte bereits entschieden, dass die Möglichkeit gegeben werden muss, dass die Zivilpartei zur Zahlung einer Verfahrensentuschung verurteilt wird, vor allem wenn die Staatsanwaltschaft keine Berufung eingelegt hat. In Zukunft wird die Zivilpartei sich also gut überlegen müssen, ob sie Berufung gegen ein Urteil des Polizei- oder Strafgerichts einreicht, welches den Angeklagten freispricht, da dies mit finanziellen Konsequenzen verbunden sein kann. Gleiches gilt übrigens, wenn das Strafverfahren durch eine Direktladung der Zivilpartei eingeleitet wurde.

Quelle: www.zians-haas.be

UNTERNEHMEN

ONE-STOP-SHOP FÜR WALLONISCHE UNTERNEHMEN WFG ALS KONTAKTSTELLE FÜR OSTBELGIEN

Sie möchten wissen, welche öffentlichen Unterstützungen, finanziellen Beihilfen oder Finanzierungs- und Investitionslösungen für Ihr Unternehmen in Frage kommen?

Seit Ende letzten Jahres steht allen Personen, die eine wirtschaftliche Aktivität in der Wallonie starten oder entwickeln möchten, ein Einheitsschalter, ein sogenannter „One-Stop-Shop“, zur Verfügung. Der Schalter, der in der Praxis durch die SOWALFIN umgesetzt wird, unterstützt die Unternehmen bei einer ersten Orientierung durch den Behördendschungel und verfolgt das Ziel, auch die erste Anlaufstelle für diese zu sein. Durch die Komplexität der unterschiedlichen Wirtschaftsakteure und Instanzen in der Wallonie sehen sich viele oftmals mit der Frage nach den passenden und richtigen Ansprechpartnern konfrontiert.

Der „One-Stop-Shop“ funktioniert in drei Etappen: In einem ersten Schritt erhalten die interessierten Personen über die Webseite www.1890.be Zugang zu vereinfachten Online-Informatio-

nen. Falls nötig, können diese danach über die Hotline 1890 in Kontakt mit einem direkten Ansprechpartner treten. Außerdem kann zusätzlich in einem dritten Schritt, je nach Fall, ein persönlicher Termin vereinbart werden, um den genauen Bedarf zu definieren und angemessen darauf zu antworten. Diese Gespräche können entweder durch interne Berater der SOWALFIN oder auch durch öffentliche und private Partner gewährleistet werden, so wie z.B. durch die WFG in Ostbelgien.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist die WFG Ostbelgien VoG – Partner der SOWALFIN – orientierender Ansprechpartner und Begleiter für deutschsprachige Selbständige und Unternehmer

Sprechen Sie uns an!

WFG Ostbelgien VoG

Quartum Business Center
Hütte 79/20, B-4700 Eupen
Tel. +32 (0)87/ 56 82 01
info@wfg.be, www.wfg.be



MÜSSEN ARBEITGEBER DEN MITARBEITERN BERUFLICHE UNKOSTEN ERSTATTEN?

WELCHE BERUFLICHEN UNKOSTEN KÖNNEN ARBEITNEHMER IHREM ARBEITGEBER GEGENÜBER GELTEND MACHEN?

GIBT ES DIESBEZÜGLICH PRÄZISE VORSCHRIFTEN ODER HÄNGT ES VOM GUTEN WILLEN DES ARBEITGEBERS AB?

Das Gesetz über Arbeitsverträge schreibt vor, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter am vereinbarten Beschäftigungsort und zu den vertraglich geregelten Arbeitszeiten beschäftigen muss. Das Gesetz fügt hinzu, dass er ihm dazu „die für die Ausführung der Arbeiten erforderlichen Hilfsmittel und Werkzeuge zur Verfügung stellen muss“ (Artikel 20).

Was die Erstattung der beruflichen Unkosten angeht, so ist nichts explizit erwähnt. Dieser Artikel wird jedoch oft als Rechtsgrundlage der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstattung der beruflichen Unkosten angesehen. Der Arbeitgeber stellt nicht die notwendigen Werkzeuge oder Hilfsmittel zur Verfügung, erstattet jedoch die Kosten, die der Arbeitnehmer selbst tragen musste, um arbeiten zu können. Hierbei handelt es sich um die sogenannten beruflichen Unkosten oder „Ausgaben zu Lasten des Arbeitgebers“. Es besteht keine ausführliche Liste dieser erstattungsfähigen Kosten. Dazu gehören im Allgemeinen alle Kosten, die vom Arbeitgeber zu tragen sind, weil sie im Rahmen der Erfüllung des Arbeitsvertrags angefallen sind: Spesen für Geschäftsreisen, Bürokosten für Telearbeiter, ... Das Gesetz besagt jedoch, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung bezüglich der Bereitstellung von Arbeitswerkzeugen (und damit auch über die Unkostenerstattung) treffen können. So lässt sich beispielsweise in einem kollektiven- oder individuellen Arbeitsabkommen, in der Arbeitsordnung oder in einer spezifischen Unkostenregelung festlegen, welche Ausgaben als berufliche Unkosten gelten und wie sie erstattet werden können. Wird keine besondere Vereinbarung getroffen, so muss überprüft werden, ob eine bestimmte Ausgabe dem Arbeitnehmer erstattet werden kann.

Ein wichtiges Element in dieser Debatte ist der Standpunkt der Steuerbehörden und des LSS. Diese Behörden überprüfen, dass die Unkostenerstattung effektiv Auslagen in Zusammenhang mit der Ausübung des Arbeitsvertrags betrifft. Nur unter dieser Voraussetzung sind sie von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit.



DAMIT EINE ENTSCHÄDIGUNG ALS ERSTATTUNG GELTEN KANN, MÜSSEN DIE NACHSTEHENDEN BEDINGUNGEN ERFÜLLT SEIN:

- Es muss sich um eine tatsächliche Erstattung handeln, die keine Bereicherung für den Arbeitnehmer darstellt;
- Die Rückerstattung erfolgt auf der Grundlage: effektiver Kosten ODER einer Pauschale, die proportional zu den effektiven Ausgaben ist;
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Unkosten zu erstatten, weil: diese zur Ausübung des Arbeitsvertrags erforderlich sind ODER diese, ohne Teil der Ausführung des Arbeitsvertrages zu sein, die Konsequenz der Beschäftigung sind, für welche der Arbeitgeber sich zur Erstattung der Unkosten verpflichtet hat. Diese Verpflichtung kann sich aus einem Gesetz, einem Kollektivabkommen, einem individuellen (Arbeits-)Vertrag, einer Arbeitsordnung oder einer einseitigen Absichtserklärung ergeben.
- Es darf nicht zu einer doppelten Erstattung in Zusammenhang mit anderen Erstattungskosten kommen.

Die Erstattung der beruflichen Unkosten wird unter diesen Bedingungen vom LSS anerkannt.

DIE AUSLAGEN ZU LASTEN DES ARBEITGEBERS SIND AUCH STEUERBEFREIT, WENN:

- es sich um berufliche Einkünfte handelt, die vom Arbeitnehmer nicht zu versteuern sind oder

- es sich für den Arbeitgeber um (vollständig oder teilweise) absetzbare berufliche Unkosten handelt.

ES GIBT ZWEI FORMEN VON ERSTATTUNGEN: DIE ERSTATTUNG DER TATSÄCHLICHEN AUSLAGEN UND DIE PAUSCHALEN ERSTATTUNGEN.

TATSÄCHLICHE AUSLAGEN

Erstattungen der tatsächlichen Ausgaben sind Erstattungen auf Grundlage von Belegen für die effektiv entstandenen Ausgaben. Dieser Betrag kann nicht beanstandet werden, da er auf der Grundlage von Belegen erstattet wird. Dies lässt sich anhand von Rechnungen, Quittungen, Tickets usw. genauestens nachvollziehen.

PAUSCHALE ERSTATTUNGEN

Pauschalerstattungen sind Unkostenerstattungen auf Grundlage eines bestimmten Festbetrags.

Eine Pauschale ist ein Höchstbetrag, der die Ausgaben deckt. Sie wird u.a. genutzt, wenn zum Beispiel:

- es schwierig oder unmöglich ist, die effektiven Kosten nachzuweisen oder
- ihre Berechnung bzw. ihre Erstattung auf praktische Hindernisse stoßen.

In seinen administrativen Anweisungen an die Arbeitgeber listet das LSS die verschiedenen Kosten auf, für die eine pauschale Erstattung akzeptiert wird, ebenso werden darin die Beträge und Bedingungen erwähnt. Sie können diese über den folgenden Link einsehen: <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>

Autor: Jean-Luc Vannieuwenhuysse, 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



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



PRO D&P
 DESIGN • PRINT • PACKAGING



Tel. 080 280 280 • 4780 St.Vith



AKTIF UND AKTIF PLUS – AM 1. JANUAR 2019 GESTARTET

Die neuen Einstellungsbeihilfen AktiF und AktiF PLUS haben ab dem 1. Januar 2019 den Aktiva Plan ersetzt. Die Reduzierungen der Arbeitgeberlasten für ältere Mitarbeiter sind leicht verändert worden, bleiben aber bestehen. Die neuen AktiF-Zuschüsse können mit den Zielgruppenermäßigungen für Ersteinstellungen (Plan +1 bis +6) oder mit der Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer (ab 55 Jahren) kombiniert werden.

ALLE INFORMATIONEN IM INTERNET UNTER AKTIF.ADG.BE

Seit Ende Dezember sind die Informationen zu AktiF und AktiF PLUS online. Der Besucher unserer Webseite findet unter dem Reiter „Arbeitsuchende“ und „Arbeitgeber“ einen Punkt „AktiF/AktiF PLUS“ mit allen Informationen zu der neuen Beschäftigungsmaßnahme. Die neuen Internetseiten gehen auf alle Inhalte der Förderung ein. Über einzelne Fragen gelangt der Besucher zu den entsprechenden Erläuterungen. Neben einfach verständlichen Ablaufschemen der unterschiedlichen Situationen findet der Besucher auch auf den Internetseiten die entsprechenden Rechtstexte. Die Texte wurden jeweils aus Sicht des Arbeitsuchenden und des Arbeitgebers geschrieben. Ein gut sichtbarer Hinweis zu dem Antragsformular wurde ganz am Anfang des jeweiligen Textes gesetzt. Die Seiten können auch direkt über den Link aktif.adg.be aufgerufen werden.

WELCHE ARBEITGEBER SIND BETROFFEN?

Alle Arbeitgeber mit Niederlassungseinheit in Belgien können die AktiF- oder AktiF Plus- Beschäftigungsförderung nutzen. D.h. kommerzielle, nicht kommerzielle Arbeitgeber und öffentliche Behörden können von dieser Beschäftigungsmaßnahme profitieren. Ausgeschlossen sind Leiharbeitsvermittler im Falle von Leiharbeitsverträgen.

WER SIND AKTIF- ODER AKTIF PLUS- BERECHTIGTE?

Folgende Zielgruppen sind AktiF-Berechtigte und geben dem Arbeitgeber Anrecht auf einen AktiF-Zuschuss:

- Jugendliche bis zum Alter von 25 Jahren, ohne Abitur oder Gesellenzeugnis,
- Jugendliche bis zum Alter von 25 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 Arbeitsuchende, die mind. zwei der folgenden Vermittlungshemmnisse aufweisen:

- eine verminderte Arbeitsfähigkeit;
- mindestens 24 Monate Arbeitslosigkeit;
- kein Abitur oder Gesellenzeugnis besitzen;
- weder Deutsch- noch Französischkenntnisse haben (< Niveau B1).

Alle AktiF- oder AktiF Plus-Berechtigten müssen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft sein, als nichtbeschäftigte Arbeitsuchende beim Arbeitsamt eingetragen sein, nicht der Schulpflicht unterliegen und nicht das gesetzliche Pensionsalter erreicht haben.

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

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 der Arbeitgeber den AktiF- oder AktiF Plus-Berechtigten im Vorfeld in einer bestimmten Ausbildung ausgebildet hat, kann er von vorteilhafteren Zuschüssen profitieren.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Vennbahnstraße 4/2, 4780 St. Vith,

Tel. 080/28 00 60, aktif@adg.be

VEREINSARBEIT – DIENSTLEISTUNGEN VON BÜRGER ZU BÜRGER, SHARING-ECONOMY

STEUERFREIES ZUSATZEINKOMMEN (ERGÄNZUNG)

In der Ausgabe September/Oktober 2018 des „Mittelständler“ haben wir das Gesetz vom 18. Juli 2018, welches ein steuerfreies Zusatzeinkommen in den drei oben erwähnten Bereichen ermöglicht, zusammenfassend dargestellt. Als das Gesetz im Sommer 2018 veröffentlicht wurde, war bereits bekannt, dass es erhebliche Änderungen erfahren würde. Das ist endlich im Oktober geschehen und Anfang November im Staatsblatt veröffentlicht worden.

Die Liste der 17 Aktivitäten, die für eine steuerfreie Vereinsarbeit in Frage kommen, wurde wie folgt angepasst:

- Der Punkt 9, der die Erwachsenenbildung, Umweltschutz, usw. betrifft, wurde ersatzlos gestrichen.
- Unter Punkt 1 wurde die Jugendarbeit gestrichen. Der neue Wortlaut: „Animator, Leiter, Beobachter oder Koordinator von sportlichen Initiativen und/oder sportlichen Aktivitäten.“
- Punkt 6 wurde nur umformuliert, ohne den Sinn zu verändern: „Führer oder Publikumsbetreuer im Bereich Kunst, Kulturerbe und Natur.“
- Unter Punkt 11 (vorher Punkt 12) wurde die Jugendarbeit gestrichen und eine vollständig neue Formulierung gewählt: „Gelegentliche und in kleinem Maßstab erfolgende Unterstützung bei der Erstellung von Newslettern und anderen Veröffentlichungen sowie von Webseiten im soziokulturellen, Sport-, Kultur-, Kunstbildungs- und Kunstsektor sowie im Bildungswesen.“

- Unter Punkt 13 (vorher Punkt 14) wurde die Jugendarbeit ebenfalls gestrichen und eine Umformulierung vorgenommen: „Gelegentliche und in kleinem Maßstab erfolgende Unterstützung bei der Erstellung von Newslettern und anderen Veröffentlichungen sowie von Webseiten im soziokulturellen, Sport-, Kultur-, Kunstbildungs- und Kunstsektor sowie im Bildungswesen.“
- Das Gleiche gilt für Punkt 14 (vorher Punkt 15): „Anbieter von Kursen, Vorträgen, Präsentationen und Vorstellungen zu kulturellen, künstlerischen und sozialen Themen, sowie Umweltthemen im soziokulturellen, Sport-, Kultur-, Kunstbildungs- und Kunstsektor.“

Da die Liste um einen Bereich gekürzt wurde, bleiben 16 Tätigkeiten.

Die Gesetzänderung ermächtigt den König (d.h. konkret den Finanzminister) in gewissen Fällen, die monatliche Höchstgrenze (510,83 EUR für 2018) maximal zu verdoppeln, ohne dass die jährliche Höchstgrenze (6.130,00 EUR für 2018) überschritten werden darf. Damit will man vor allem den Sportvereinen mit saisonal stark schwankenden Aktivitäten entgegenkommen. Diese Neuerung soll ab 2019 in Kraft treten. Der entsprechende Königliche Erlass muss noch veröffentlicht werden.

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



KASSATIONSHOF VERWIRFT AUFS NEUE DIE „VERGÜTUNGSTHEORIE“



WOLLEN WIR'S MAL NICHT ÜBERTREIBEN: EINE WOHNUNG AM MEER UND EIN ZWEIT-AUTO SIND KEINE BERUFLICHEN KOSTEN

Durch einen Entscheid des Kassationshofes vom 21. September 2018 zerschlugen sich die leisen Hoffnungen, dass die Vergütungstheorie Oberhand gewonnen habe.

Mit dieser Theorie ist gemeint, dass alles, was als eine Entlohnung für den Betriebsleiter angesehen werden kann, auch als Kosten abgesetzt werden darf.

Insbesondere weil der oberste belgische Gerichtshof entschieden hat, dass selbst Kosten, die nicht im Gesellschaftsziel enthalten sind, absetzbar sein können, ließ aufhorchen. Viele schienen schon zu glauben, dass die Diskussion, ob Kosten für das Luxusappartement in Knokke doch noch als Betriebskosten geltend gemacht werden können, nunmehr positiv beantwortet werden konnte.

KOSTEN OHNE LEISTUNGEN?

Doch die Appellationshöfe und auch der Kassationshof sind wesentlich nuancierter. Nur Ausgaben, die gemacht wurden, um Einkommen zu generieren, sind steuerlich relevant.

Dies ist die einfache Anwendung des Artikels 49 des Einkommensteuergesetzbuches (EStGB).

Grundlegender ist aber die Frage, ob es tatsächlich Leistungen gegeben hat, die vergütet werden sollen. Diesen Beweis muss der Steuerpflichtige erbringen. Dies ist nicht immer so einfach...

EIN PAAR BEISPIELE ZUR ILLUSTRATION:

- Ein Appartement am Meer, das fast vollständig durch einen Kredit finanziert wurde, der durch ein Unternehmen aufgenommen wurde, kann nicht als Betriebskosten abgesetzt werden. Dies umso mehr, als es keine Anzeichen gibt, die Immobilie zu einer gewinnbringenden Investition zu machen. Die Wohnung am Strand wurde lediglich dem Geschäftsführer zur Verfügung gestellt. Auch kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Investition gemacht wurde, um flüssige Mittel zu investieren. Der Appellationshof kam deshalb zum Schluss, dass der Ankauf allein darauf abzielte, Privatkosten des Geschäftsführers zu übernehmen.

Die Argumentation, dass der Geschäftsführer eine Nutzungsentschädigung oder eine Miete zahlt, wird (oft) nicht als ausreichend angesehen. Auch eine Vermietung zu geringen Tarifen ist nicht ausreichend, um die

Verwerfung der Kosten zu vermeiden. Auch das Argument, dass der Betriebsleiter auf die Nutzung der Immobilie besteuert wird (geldwerter Vorteil) heißt nicht, dass es eine berufliche Nutzung gibt und somit werden die Kosten verworfen UND die Nutzung besteuert.

- Die Anschaffung eines Zweitwagens für den Geschäftsführer wurde ebenfalls steuerlich für nicht absetzbar befunden, weil der berufliche Charakter der Ausgaben nicht nachgewiesen wurde. Es geht dabei nicht einmal darum, dass die Ausgaben zu hoch, also unangemessen sind. Das Unternehmen hätte nachweisen müssen, dass das zweite Fahrzeug (wie auch das erste) beruflich genutzt wird. (Gent, 4. Dezember 2018)
- Die Kosten eines Appartements wurden durch die Gerichte verworfen: Der Steuerpflichtige behauptete, dass er in dem Gebäude eine Praxis für Radiologie ausübe. Doch es konnte nicht einmal nachgewiesen werden, dass es einen einzigen Raum gab, der für diese Tätigkeit geeignet war. (Gent, 27. März 2018)
- Der Appellationshof Antwerpen hatte über Management fees (Verwaltungsgebühren) zu entscheiden, die einer Managementgesellschaft ausgezahlt wurden. Letztendlich wurden die Ausgaben verworfen, aus folgenden Gründen:
 - Die monatlichen Rechnungen waren sehr kurz gehalten, so dass daraus keineswegs die tatsächlichen Leistungen ersichtlich waren.
 - Die Leistungen wurden in keiner Weise dokumentiert oder mitgeteilt.
 - Undurchsichtig, wer Leistungen erbringt: Die Gesellschaft hat sowohl Verwalter in physischer Person, als auch eine Managementfirma, die diese Funktion übernimmt. Die physischen Personen waren ebenfalls in der Managementfirma als Verwalter aktiv.
 - Die Verwalter in natürlicher Person waren nicht entlohnt.

Die Richter schlossen daraus, dass es der Gesellschaft frei steht, die Verwalter zu entlohnen, die sie für richtig hält, dann aber mit allen Konsequenzen. Wenn die physischen Personen nicht entlohnt werden, obwohl sie die Leistungen erbringen, können die Zahlungen an die Managementfirma nicht als abzugsfähige Leistungen angesehen werden.

- Das Gericht erster Instanz Brüssel entschied durch Urteil vom 25. Juni 2018, dass Tantiemen als nicht steuerlich absetzbar gelten, wenn sie auf keiner nachvollziehbaren Grundlage ausgezahlt wurden. Im konkreten Fall wurden diese Zuwendungen als rein künstlich und als nicht der wirtschaftlichen Realität entsprechend bewertet. Es handele sich um ein rein fiktives Konstrukt, das niemals zwischen unabhängigen Wirtschaftsakteuren zu Stande gekommen wäre.

Um die Tantiemen als (steuerlich) nicht zulässige Ausgaben zu verwerfen wurde der Steuermisbrauch im Sinne des Artikels 344, §1 EStGB herangezogen.

STEUERLICHE KONSTRUKTIONEN GERATEN INS WANKEN

Insgesamt ist in den letzten Jahren zu beobachten, dass steuerliche Konstruktionen nicht einfach so akzeptiert werden und durch Verweis auf allgemeine Prinzipien des Steuerrechts konsequent bekämpft werden. Wer also nicht auf der einen und der anderen Seite Steuern zahlen will, weil die Verwerfung von Kosten drohen, so muss er das Spiel auch bis zu Ende spielen und alle Konsequenzen daraus ziehen. Wer z.B. eine Management-Firma als Verwalter einsetzt, muss die Leistungen nachweisen und ggf. auch die Beschlüsse, Briefe und sogar E-mails als Verwalter der Verwalterfirma unterschreiben und nicht als physische Person. Ein Kriterium, das immer öfter, vor allen Dingen bei grenzüberschreitenden Fragen angewandt wird, ist das der Vergleichbarkeit: Würde das Unternehmen auch gegenüber einem unabhängigen Marktteilnehmer so handeln? Handelt es sich somit um ein marktübliches Handeln oder einen versteckten Vorteil?

Diese Prinzipien des internationalen Steuerrechts finden immer mehr ihren Eingang in das nationale Steuerrecht.

Von Rechtsanwalt Rainer PALM,
rainer.palm@zians-haas.be



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
- Rammenschutz

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 DEZEMBER 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	132,78	131,01	103,41	103,97	105,55	105,85	108,48	108,48
Dezember	126,73	125,66	129,44	128,20	132,46	130,98	103,54	104,05	105,75	106,15	108,22	108,45

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 105,79

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 DEZEMBER 2018

NUMMER	PARITÄTISCHER AUSSCHUSS	INDEXIERUNG
119.03	Arbeiter in Metzgereien	Jährliche Prämie von 112,20 €. Teilzeit pro rata.
140.00	Arbeiter Garagen (Transport + Logistik)	Gewährung eines Geschenkgutscheins von 35 € für alle Vollzeitarbeitnehmer. Teilzeit: 17,50 €. Bedingung: 2 Jahre Betriebszugehörigkeit
140.01	Arbeiter Garagen (Autobus)	Gewährung von Eco-Schecks von 125 € für alle Vollzeitarbeitnehmer. Teilzeit: pro rata.
140.02	Taxifahrer	Gewährung eines Geschenkgutscheins von 35 € für alle Vollzeitarbeitnehmer. Teilzeit: 17,50 €. Bedingung: 2 Jahre Betriebszugehörigkeit
140.03	Arbeiter in Garagen (keine Fahrer)	Gewährung von Eco-Schecks von 200 € für alle Vollzeitarbeitnehmer. Teilzeit: pro rata.
144.00, 145.00, 145.00 - 145.07	Arbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau	Gewährung von Eco-Schecks von 250 € für alle Vollzeitarbeitnehmer. Teilzeit: pro rata.
202.00	Angestellte im Lebensmitteleinzelhandel	Jährliche Bruttoprämie von 148,74 €. Teilzeit: pro rata.

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

ANPASSUNG LÖHNE LAUT INDEX JANUAR 2019

NUMMER	PARITÄTISCHER AUSSCHUSS	INDEXIERUNG
118.03	Arbeiter in Bäckereien	Vorigen Löhne x 1,0210
124.00	Arbeiter im Baufach	Vorigen Tariflöhne x 1,0061417
125.01	Arbeiter in forstwirtschaftlichen Betrieben	Vorigen Tariflöhne x 1,0061
125.02	Arbeiter in Sägereien	Vorigen Tariflöhne x 1,0061
125.03	Arbeiter im Holzhandel	Vorigen Löhne x 1,0061
140.03	Arbeiter im Transport und in der Logistik	Vorigen Tariflöhne x 1,0210
144.00, 145.00 - 145.07	Arbeiter in der Landwirtschaft, Gartenbau	Vorigen Löhne x 1,0210
146.00	Arbeiter in Forstunternehmen	Vorigen Löhne x 1,0105
149.01	Arbeiter Elektroinstallation	Vorigen Tariflöhne x 1,0221
200.00	Angestellte	Vorigen Löhne x 1,0216
202.00	Angestellte im Nahrungsmittelhandel	Vorigen Löhne x 1,01
216.00	Angestellte bei Notaren	Vorigen Löhne x 1,0074
226.00	Angestellte internationaler Handel, Transport, Logistik	Vorigen Löhne x 1,0126
310.00	Arbeiter und Angestellte bei Banken	Vorigen Tariflöhne x 1,0045
313.00	Arbeiter und Angestellte in Apotheken	Vorigen Löhne x 1,02
323.00	Arbeiter und Angestellte in der Immobilienverwaltung, Immobilienmakler	Vorigen Löhne x 1,0216
341.00	Arbeiter und Angestellte bei Vermittlung von Bankdienstleistungen, Investitionen	Vorigen Löhne x 1,0216

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

GESETZ

STRENGERE REGELN FÜR SCHLAFENDE GESELLSCHAFTEN

Der Belgische Gesetzgeber hat bekanntlich verschiedene Kontrollregeln für Gesellschaften auferlegt. Die Verpflichtung zur Hinterlegung einer jährlichen Bilanz gehört diesbezüglich sicherlich zu den wichtigsten dieser Regeln. Wenn eine Gesellschaft die Jahresbilanz allerdings nicht bzw. nicht zeitig hinterlegt, gibt Artikel 182 des Gesellschaftsgesetzbuches die Möglichkeit, die Gesellschaft auflösen zu lassen. Diese Regel ist nun strenger geworden. Seit Einführung des Gesellschaftsgesetzbuches war die Auflösung von schlafenden Gesellschaften erst dann möglich, wenn diese während drei aufeinanderfolgenden Jahren keine Jahresbilanz hinterlegt hat. Seit dem 12.06.2017 besteht die Möglichkeit der gezwungenen Auflösung der Gesellschaft bereits, wenn ein einziges Mal keine Jahresbilanz hinterlegt wurde. Die Forderung kann frühes-

tens nach Ablauf einer Frist von sieben Monaten nach Ende des Rechnungsjahres beim Handelsgericht geltend gemacht werden. So kann man also Gesellschaften, die eine ihrer wichtigsten Verpflichtungen nicht einhalten, schneller aus dem Verkehr ziehen. Artikel 182 des Gesellschaftsgesetzbuches gibt der Gesellschaft allerdings in gewissen Fällen die Möglichkeit einer Regularisierung, bevor es zu dieser drastischen Strafe der Auflösung kommt. Wenn man also zum Beispiel „vergisst“, die Jahresbilanz zu hinterlegen, kann man beantragen dies innerhalb einer Frist nachzuholen. Diese Maßnahme sollte jedoch die Ausnahme bleiben, da sie nicht nur mit Kosten verbunden ist, sondern auch nicht notwendiger Weise jedes Jahr gestattet wird.

Quelle: www.zians-haas.be



KONKURSE IM ÜBERBLICK

FIRMA	TÄTIGKEIT	KONKURSVERWALTER	KONKURSRICHTER	MOTIV/DATUM
Goldstein Samuel Avenue Reine Astrid 54/4.3 4900 Spa	Organisation von Veranstaltungen, Verkauf von Lebens- mitteln auf Märkten	RENAUD Jean-Philippe		Auf Geständnis 08/10/2018
Toiture Iannuzzo PGmbH Rue Marie-Henriette 71 4800 Verviers	Maurer, Verputzer, Dachdecker, Fliesenleger	LEGRAS Pierre		Auf Ladung 08/10/2018
Jeuckens Joachim Route de Falize 72 4960 Malmédy	Bauarbeiten	LEGRAS Pierre		Auf Geständnis 22/10/2018
Dakir Abdellah Rue Pisseroule 163/101 4820 Dison	Installation von Telekommunika- tionsleitungen	OGER Romain		Auf Geständnis 22/10/2018
Hecq Bernard Clos des Marteleurs 1 4910 Theux	Softwareverarbei- tung, Computer Einzelhandel	FREDERICK François		Auf Geständnis 22/10/2018
Mado PGmbH Rue Peltzer de Clermont 74 4800 Verviers	Herstellung von Brot und Backwaren	GILSON Marc		Auf Geständnis 22/10/2018
Goretti Pascal Rue de la Cité 86, Bfk 3 Et. 4800 Verviers	Diverse Bautätigkeiten	HENRY Pierre		Auf Geständnis 22/10/2018
Kaya et Associés SNC Rue du Peignage 2A 4800 Verviers	Organisation von Glücksspielen „Betfirst“	GERARDY Lucie		Auf Geständnis 22/10/2018
Werelds Jean Rue de Rémersdael 52 4852 Hombourg	Einzelhandel mit Baumaterialien, Maschinenreparatur	BAIVIER Jean		Auf Ladung 22/10/2018
Alpha+ PGmbH Chapelle des Anges 30 4890 Thimister	Sonstige Informations- dienstleistungen	VOISIN Jules		Auf Ladung 22/10/2018
Sobelus PGmbH Rue de la Foulerie 36 4830 Limbourg	Großhandel mit chemischen Produkten	THUNUS Elodie		Auf Ladung 22/10/2018
Elektro Frog PGmbH Mettelenfeld 13 4700 Eupen	Elektrotechnik	RANSY J.L.	HUGO B.	Auf Geständnis 22/10/2018
China Belgium Business PGmbH, Schönefelderweg 174, 4700 Eupen	Unternehmens- beratung	HABETS M.	RAUW R.	Auf Geständnis 23/10/2018
Personal Training PGmbH Herbesthaler Straße 265, Bfk D, 4700 Eupen	Fitnesszentrum	RANSY J.L.	BAGUETTE C.	Auf Geständnis 26/10/2018
Lo.Stivale amici gastronomie PGmbH, Hauptstraße 64 4760 Büllingen	Restaurant- und Traiteurdienstleis- tungen	CHANTRAINE D.	EMONTS-GAST Yv.	Auf Geständnis 06/12/2018

FINANZEN

UBO-REGISTER: FRIST = 31. MÄRZ 2019

Die Europäische Richtlinie 2015/849 zur Verhinderung der Nutzung des Finanzsystems zum Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung verpflichtet die Mitgliedsstaaten Maßnahmen zu ergreifen, damit:

1. die in ihrem Gebiet eingetragenen Gesellschaften und Vereinigungen präzise und aktuelle Angaben zu ihren wirtschaftlichen Eigentümern liefern.
2. ein zentrales Register mit Angaben zu den wirtschaftlichen Eigentümern dieser juristischen Personen geschaffen wird, um den Zugang zu diesen Informationen zu erleichtern.

Ein entsprechendes Register der wirtschaftlichen Eigentümer („UBO-Register“ für „Ultimate Beneficial Owner“) wurde innerhalb des Finanzministeriums geschaffen. Alle

Gesellschaften, aber auch alle Vereinigungen wie VoG's oder Stiftungen, müssen Informationen über die Personen liefern, die als wirtschaftliche Eigentümer gelten.

Die Frist innerhalb der diese Informationen geliefert werden müssen, läuft am 31. März 2019 ab.

Die Registrierung erfolgt über das Portal des Finanzministeriums: <https://finanzen.belgium.be/de/E-services/registre-ubo>. Dort finden Sie auch weitere Informationen (ebenfalls in deutscher Sprache).

Steuerberatung Weynand & Partner PGmbH

Steuerberater, Buchhaltungsexperten

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



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



GRAFIKDESIGN
WEB
DRUCKEREI
SIGN + DISPLAY
WERBUNG
SOCIAL MEDIA