

MITTELSTÄNDLER

DAS MAGAZIN DER OSTBELGISCHEN MITTELSTANDSVEREINIGUNG

Ostbelgien 

SYSTEM
CHANGE



NOT
CLIMATE
CHANGE

ALTERNATIVE ENTLOHNUNGEN

FINANZEN S. 4-5

FEHLER DES ARBEITNEHMERS

GESETZ S. 6-7

URLAUBS- UND FEIER- TAGSREGELUNG 2020

ARBEIT S. 10-11

ZIRKULÄRE ÖKONOMIE

WIRTSCHAFT S. 12-13



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

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 PGmbH
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



FINANZEN

ALTERNATIVE ENTLOHNUNGEN	4-5
BERUFLICHE AUSLANDSAUFENTHALTE	14-15
BEZAHLTER URLAUB FÜR NAHESTEHENDE HILFSPERSONEN	20



GESETZ

FEHLER DES ARBEITNEHMERS BEI DER AUSÜBUNG SEINER TÄTIGKEIT	6-7
DIE EINFACHE GESELLSCHAFT ODER DIE UNGETEILTE RECHTSGEMEINSCHAFT?	8
ZWEI GESETZE SORGEN FÜR MEHR KONKURSE	18-19



ARBEIT

URLAUBS-, FEIERTAGS- UND FESTTAGSREGELUNG FÜR 2020	10-11
---	-------



WIRTSCHAFT

AUF DEM WEG ZUR WIRTSCHAFT OHNE VERLUSTE	12-13
---	-------



UNTERNEHMEN

UNTERNEHMEN IM PORTRAIT	16-17
-------------------------	-------



AKTUELLES

INDEX, LÖHNE & INFORMATIONEN	22
------------------------------	----



BILDUNG

FRESH IN DER DUALEN AUSBILDUNG	23
--------------------------------	----

SEKRETARIAT ST. VITH/EUPEN

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

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

SEKRETARIAT BÜLLINGEN/BÜTGENBACH

Am Ranzelborn 34 · 4750 Bütgenbach
Tel. 080/44 65 36 · buellingen@mittelstand.be
Sprechstunden auf Vereinbarung

VERWALTUNG, REDAKTION & WERBUNG

Vennbahnstraße 4/2 · 4780 St. Vith · Tel. 080/41 00 71

VERANTWORTLICHE HERAUSGEBER

Mittelstandsvereinigung der DG

DRUCK + LAYOUT

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

VORWORT

WERTE MITGLIEDER,

unsere natürlichen Ressourcen sind knapp und der Klimawandel drängt zum Handeln. Das Modell der linearen Wirtschaft bietet keine Antwort mehr auf diese Herausforderungen. Der Trend geht deshalb zu einem möglichst langen Erhalt von Produkten, Materialien und Ressourcen und die Reduzierung oder Vermeidung von Müll durch Wiederverwertung und -verwendung.

Auch die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand ist aktuell, zukunftsorientiert, greift technische Entwicklungen auf und bindet diese in die Ausbildung ein.

Hinter den Themenkreisen wie beispielsweise der Elektromobilität verbergen sich die Berufsbilder KFZ-Mechatroniker, das Baufach und die Installationsberufe (Elektrik, Heizung, Sanitär). Die Ausbildungszentren sind stets bemüht, neue Technologien und Verfahren vorzustellen und anzubieten. Mit dem Slogan „ZAWM goes green“ sind allerdings auch Fragen des eigenen Konsums und der Umwelt gemeint, z.B. hinsichtlich regionaler Produkte und eigenem individuellen Handeln als auch Fragen der Mobilität und der Energieeffizienz.

Im Rahmen der Woche der Mobilität haben Tausende am autofreien Sonntag in Brüssel und in vielen anderen Städten Belgiens teilgenommen. Auch die VoG „Fahrmit“ aus Ostbelgien belohnt gute Projekte zur Förderung der nachhaltigen Mobilität mit jeweils 5.000 Euro.

Ziel all dieser Initiativen ist es, neue Wege zu gehen und innovative Lösungen im Bereich der Produktion, Ausbildung, Mobilität und Privatleben zu finden. Ein Kurswechsel hin zu mehr Nachhaltigkeit gelingt nur, wenn sich die verschiedenen Akteure in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft beteiligen.

Die Vorsitzenden Guido Zians & Wilfried Rauw

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



ALTERNATIVE (KOSTENGÜNSTIGERE) ENTLOHNUNGEN

In der Wirtschaftspresse („Trends Tendances“ vom 19. September 2019, „L’Echo“ vom 12. September 2019) wurde vor einigen Wochen eine Untersuchung des Sozialsekretariats PARTENA vorgestellt, die überraschende Ergebnisse enthält: 74% der Unternehmen bieten immer noch nicht Mahlzeitschecks als Bestandteil ihrer Gehaltspolitik an, 80% haben keine Gruppenversicherung und nur 10% bieten eine Krankenhausversicherung an. Die interessantesten alternativen Entlohnungen werden am seltensten genutzt: das steuerlich begünstigte Bonussystem nur von 4% der Unternehmen, die seit 2018 mögliche Gewinnbeteiligung wird von 5% der Unternehmen genutzt.

Je kleiner das Unternehmen, desto seltener werden alternative Möglichkeiten genutzt. Partena schlussfolgert, dass viele Gelegenheiten, die Gehaltskosten zu reduzieren, verpasst werden.

Angesichts dieser Ergebnisse kann eine bewusst einfach gehaltene Darstellung einiger Alternativen vielleicht hilfreich sein:

MAHLZEITSCHECKS:

Pro Arbeitstag kann ein „Scheck“ von maximal 8 EUR gewährt werden. Der/die Mitarbeiter-in beteiligt sich mit 1,09 EUR. Das Unternehmen hat also Kosten i.H.v. 6,91 EUR, wovon 2 EUR steuerlich abziehbar sind. Da keine Sozialabgaben anfallen und der Betrag von 6,91 EUR für den Arbeitnehmer steuerfrei ist, ergibt sich ein sehr gutes Verhältnis zwischen Aufwand für das Unternehmen und Netto für den Arbeitnehmer. Eine Verbesserung des Gehalts um + 130 EUR/Monat mit einer geringen Steuerbelastung (+ 15 EUR/Monat) für das Unternehmen, ist bei Spitzensteuersätzen von + 50% in der Tat günstig. Die Geschäftsführer von Unternehmen können diese Möglichkeit ebenfalls nutzen.

DAS STEUERLICH BEGÜNSTIGTE BONUSSYSTEM:

Das zu erreichende Ziel muss im Voraus definiert werden. Der erste Antrag ist etwas zeitaufwendig. Bei den folgenden Anträgen hilft eine gewisse Routine. Abgesehen davon, dass besondere Verdienste von einzelnen Mitarbeitern nicht berücksichtigt werden können, ist es möglich, bis zu 2.942 EUR mit folgenden Abga-

ben zu zahlen: 33% Arbeitgeberanteil und 13,07% Arbeitnehmeranteil ohne weitere steuerliche Abgaben.

GEWINNPRÄMIEN:

Seit 2018 ist es möglich, einen Teil des versteuerten Unternehmensgewinns dem Personal zukommen zu lassen. Während der oben erwähnte Bonus eine steuerlich abziehbare Betriebsausgabe darstellt, handelt es sich hier um einen Teil des Unternehmensgewinns nach Steuern. Aber auch in diesem Fall ist das Verhältnis zwischen dem Gesamtaufwand des Unternehmens und dem Netto für den Arbeitnehmer deutlich günstiger als eine klassische Gehaltszahlung.

VERGLEICH BONUS – GEWINNBETEILIGUNG:

Beim Vergleich muss berücksichtigt werden, dass eine der beiden Alternativen steuerlich abziehbar ist, während die andere als besteuert Gewinnanteil mit geringen Abgaben verbunden ist. Der Steuersatz des Arbeitgebers (Gesellschaft) kann zwischen 20% und 29,58% liegen. Für die Berechnung wurde 25% angenommen (= maximaler Steuersatz ab 2020). Bei einem angenommenen Aufwand von 1.000 EUR erzielt man ein Netto von:

Angenommen, das Unternehmen beschließt 1.000 EUR als Bonus/Gewinnbeteiligung zu verwenden:

- Auf den Bonus müssen 33% Arbeitgeberbeitrag gezahlt werden: $1.000 + 330 = 1.330$ EUR, die aber wieder steuerlich abziehbar sind.
Steuereinsparung 25% = 332,50 EUR.
Nettokosten des Unternehmens: 997,50 EUR.
- Die Gewinnbeteiligung wird aus den steuerpflichtigen Gewinnen bestritten.

Das ergibt folgenden Vergleich:

	BONUS	GEWINN-BETEILIGUNG
NETTOBELASTUNG DES UNTERNEHMENS	997,50	1.000,00
Körperschaftssteuer	-	-250,00
	997,50	750,00
Arbeitnehmeranteil (13,07%)	-130,75	-98,03
pauschale Steuer 7%	-	651,97
		-45,64
NETTO	866,75	606,33
Verhältnis Netto/Aufwand	86,90%	60,60%

GRUPPENVERSICHERUNG:

Junge Mitarbeiter(-innen) schätzen nicht immer Vorsorgeaufwendungen für das (weit entfernte) Alter. Eine gewisse Sensibilisierung ist oft erforderlich. Da die Zahlungen des Unternehmens aber Betriebsaufwendungen sind, ist die Effizienz deutlich höher als individuelle Anstrengungen des Mitarbeiters, die zwangsläufig aus dem Nettoeinkommen finanziert werden müssen. In einem Land mit extrem hoher Besteuerung des Einkommens aus

Arbeit, sind alternative Formen der Entlohnung naturgemäß sehr vielfältig. Auf alle Formen kann hier nicht eingegangen werden. Das Sozialsekretariat und der Steuerberater des Unternehmens können hier helfen.

Steuerberatung Weynand & Partner PGmbH

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

AKTUELLES

ACHTUNG VOR RECHNUNGSBETRUG!

Haben Sie eine Rechnung bezahlt, aber etwas später eine Mahnung erhalten?

Dann sind Sie möglicherweise das Opfer eines Rechnungsbetrugs geworden. Dabei handelt es sich um eine Betrugsmasche, bei der Kriminelle eine Rechnung fälschen. Sie fangen die Rechnung in Papier- oder elektronischer Form (E-Mail) ab und ändern die Kontonummer. Die Wirtschaftsinspektion stellt fest, dass die Anzahl der Meldungen von Rechnungsbetrug zunimmt und will Verbraucher und Unternehmen warnen. Vor kurzem gab es beispielsweise noch eine Betrugswelle mit falschen DSGVO-Rechnungen.

Die Datenschutzgrundverordnung ist seit Mai 2018 in Kraft getreten und alle Unternehmen sind verpflichtet, Maßnahmen zur Datensicherheit so schnell wie möglich umzusetzen. Konkret bedeutet dies: die Unternehmen erhalten eine Rechnung per Post oder per E-Mail und werden aufgefordert, eine Zahlung an eine unbekannte Organisation zu leisten, die für die Umsetzung der neuen europäischen Regelung im Bereich der DSGVO verantwortlich sei. Der Föderale Öffentliche Dienst (F.Ö.D.) Wirtschaft ermutigt die Unternehmen, so wachsam wie möglich zu sein und keine persönlichen Daten mitzuteilen. Ein offizielles Organ wie die Europäische Union wird Sie niemals auffordern, Passwörter oder Bankkonten oder andere persönliche Angaben per Telefon, E-Mail oder SMS mitzuteilen.

Was ist, wenn Sie bereits eine gefälschte Rechnung bezahlt haben?

Der F.Ö.D. Wirtschaft rät den Unternehmen, die schon eine Überweisung getätigt haben, folgende Schritte einzuleiten:

Prüfen Sie beim Lieferanten nach, ob es sich um einen Irrtum handelt. Wenden Sie sich so schnell wie möglich an die betroffenen Banken (Ihre Bank und diejenige bei der Sie das Geld überwiesen haben), um den Betrug zu melden. Ihre Bank wird das andere Kreditinstitut um die Kontonummer des Betrügers bitten und den betreffenden Betrag zurückerstatten. Diese Bank wird auch versuchen, die Überweisung zu blockieren oder das Konto wird gesperrt, so dass die Betrüger das Geld nicht mehr abheben können. Reichen Sie eine Beschwerde bei der lokalen Polizeibehörde ein.

Melden Sie sich bei der Meldestelle unter www.pointdecontact.belgique.be (Option: „facture falsifiée“)

Nähere Auskünfte erhalten Sie auf der Website des FÖD Wirtschaft (www.economie.fgov.be).

Quelle: www.belgium.be



FEHLER DES ARBEITNEHMERS BEI DER AUSÜBUNG SEINER TÄTIGKEIT

WER IST HAFTBAR?

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer einen Fehler bei der Ausübung seiner Tätigkeit begeht und jemanden schädigt? Wer muss die Opfer entschädigen? Hat der Arbeitgeber das Recht, den Arbeitnehmer in Regress zu nehmen? Was ist, wenn er eine Straftat begangen hat? Es gilt immer in Erfahrung zu bringen, ob der begangene Fehler des Arbeitnehmers, seine zivilrechtliche (Haftpflicht) oder seine strafrechtliche Haftung (sein Fehlverhalten ist eine Zuwiderhandlung im Sinne der Dienstvorschrift oder des Gesetzes) zur Folge hat.

ZIVILRECHTLICHE HAFTUNG DES ARBEITNEHMERS

WANN IST MAN ZIVILRECHTLICH HAFTBAR?

Jede Person, die aus eigenem Verschulden einer anderen Person schadet, hat für den Schaden aufzukommen. Laut Belgischem Zivilgesetzbuch (Art. 1382) müssen, damit man zivilrechtlich belangt werden kann, drei Elemente vereint sein: ein Fehler, ein Schaden und der Kausalzusammenhang zwischen beiden. Im Prinzip ist es der Schadensverursacher, der für den Schaden aufkommen muss. Nichtsdestotrotz bleibt der Arbeitgeber haftbar, wenn der Arbeitnehmer in der Ausübung seines Arbeitsvertrags den Fehler/Schaden begangen hat. Hierbei handelt es sich um den Artikel 1384 des Belgischen Zivilgesetzbuch, welcher besagt, dass die Haftung für das Verschulden eines Beauftragten (Arbeitnehmer) dem Arbeitgeber obliegt. Unter diesem Gesichtspunkt muss, damit der Arbeitgeber haftbar gemacht werden kann, ein Fehler durch den Arbeiter in der Ausübung seiner Arbeit entstanden sein, der einen Schaden nach sich zieht und zwischen den beiden muss ein Kausalzusammenhang bestehen. Selbstverständlich kann der Arbeitgeber nicht für Schäden haftbar gemacht werden, die der Arbeitnehmer in seiner Freizeit verursacht hat.

WIE STELLT MAN FEST, OB DER SCHADEN WÄHREND DER AUSÜBUNG DES ARBEITSVERTRAGS ENTSTANDEN IST?

Wie oben erwähnt, muss der Fehler bei der Ausübung des Arbeitsvertrags entstanden sein, also theoretisch

während der Arbeitszeiten, d.h. während der Zeit, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Der Fehler kann einen beruflichen Hintergrund haben (z.B.: Unachtsamkeit während der Ausführung der Arbeit, die einen Brand auf der Baustelle zur Folge hat) oder aber auch weit über das übliche Tätigkeitsfeld der Arbeitnehmers hinausgehen (ein Arbeitnehmer, der eine Schlägerei auf der Baustelle provoziert).

SCHADENSERSATZ FÜR DEN GESCHÄDIGTEN: GEGEN WEN KANN MAN SICH WENDEN?

Wenn der Arbeitnehmer den Schaden, während der Ausführung seiner Arbeit verursacht hat, kann der Geschädigte sich direkt an den Arbeitgeber wenden, welcher für seine Arbeitnehmer verantwortlich ist, um den Schaden erstattet zu bekommen. Wenn alle Kriterien zutreffen, muss der Arbeitgeber (oder seine Versicherung) das Opfer entschädigen. In den meisten Fällen ist es das, was der Geschädigte bevorzugt, da der Arbeitgeber, im Gegensatz zum Arbeitnehmer, keine Grenze der Verantwortlichkeit angeben kann, sei der Fehler des Arbeitnehmers auch noch so geringfügig.

DARF DER ARBEITGEBER IM ANSCHLUSS, DEN ARBEITNEHMER IN REGRESS NEHMEN?

Nachdem der Geschädigte nach den oben genannten Bedingungen entschädigt wurde, kann der Arbeitgeber seinen Schadensersatzanspruch beim Arbeitnehmer wiederum geltend machen. Artikel 18 des Gesetzes über die Arbeitsverträge beschränkt jedoch den Anspruch auf Regress des Arbeitgebers (ebenso für die Geschädigten, falls Schadensersatz direkt beim Arbeitnehmer geltend gemacht werden soll) nur auf die Fälle von Vorsatz, grobes Verschulden oder wiederholtes, leichtes Vergehen von Seiten des Arbeitnehmers. Im Falle eines einmaligen leichten Vergehens kann der Arbeitnehmer jedoch nicht haftbar gemacht werden. Der Vorsatz ist ein vorsätzlicher Fehler, der böswillig oder durch Unaufrichtigkeit, mit vollem Bewusstsein verübt wird. Das grobe Verschulden ist ein (unbewusster) Fehler (im Gegensatz zum Vorsatz), welcher aber durch grobe Fahrlässigkeit und unentschuldigbarem Verhalten verursacht wurde. Jemand mit Verantwortungsbewusstsein hätte diesen Fehler nie begangen (z.B.: ein Arbeitnehmer, der im Laufe seines Arbeitstages,

einen Unfall mit dem Firmenfahrzeug unter Alkoholeinfluss verursacht und ein anderes Fahrzeug beschädigt). Das leichte Verschulden ist ein (unbeabsichtigter) Fehler, welcher unter normalen Bedingungen entstanden ist und nicht regelmäßig, bzw. wiederholt vorkommt. Der Arbeitnehmer kann nicht haftbar gemacht werden, es sei denn, man kann ein wiederholtes Verschulden erkennen. Die mehrfache Wiederholung des gleichen Fehlers, macht diesen Fehler nicht mehr entschuldbar.

WIE KANN DER ARBEITGEBER SEINE REGRESSANSPRÜCHE SEINEM ARBEITNEHMER GEGENÜBER GELTEND MACHEN?

Wenn die Schuldfrage des Arbeitnehmers festgestellt ist, und einer der drei oben aufgelisteten Gründe zutreffen, kann der Arbeitgeber die Entschädigung bei seinem Arbeitnehmer einfordern. Die Höhe der Entschädigung muss entweder mit dem Arbeitnehmer nach Entstehung des Schadens abgesprochen werden oder vom Richter benannt werden. Die Höhe der Summe kann somit nicht mehr angefochten werden. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit die Summe über die Lohnauszahlung einzubehalten, die Anrechnung des Betrags wird gemäß Artikel 18 des Gesetzes über Arbeitsverträge vom 3. Juli 1978 angewandt und wird über das Gesetz zum Schutz der Entlohnung vom 12. April 1965 reguliert. Zu beachten ist allerdings, dass der Lohnabzug ein Fünftel des Nettoeinkommens (nach Abzug sozialer Lasten und Lohnsteuervorabzug) einer jeden Lohnzahlung nicht überschreiten darf. Einzige Ausnahme besteht, wenn der Arbeitnehmer mit Vorsatz gehandelt hat, oder vorsätzlich während noch geltender Regressansprüche seinen Vertrag beendet. In diesem Fall gibt es keine Fünftel-Regelung. Wenn die Haftung des Arbeitnehmers nicht geltend gemacht werden kann, (im Falle leichten Verschuldens) sind die Verantwortung und die finanziellen Konsequenzen für den Arbeitgeber dementsprechend schwerwiegend. Allerdings hat er die Möglichkeit sich dementsprechend mit einer Berufshaftpflichtversicherung bis zu einem gewissen Grad, für solche Fälle zu wappnen.

STRAFRECHTLICHE HAFTUNG DES ARBEITNEHMERS

PRINZIP

Wenn der Fehler strafrechtliche Konsequenzen hat, ist der Arbeitnehmer persönlich haftbar, selbst wenn es im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit zu dem Verschulden gekommen ist. Der Arbeitgeber ist nicht für das

strafrechtliche Vergehen seiner Mitarbeiter verantwortlich (zum Beispiel: einer seiner Arbeitnehmer verübt einen Diebstahl bei einem Kunden des Arbeitgebers).

BESONDERER FALL: VERKEHRSDELIKTE

Im Falle eines Verkehrsdeliktes ist derjenige (in unserem Fall der Arbeitnehmer), der dieses Delikt (z.B.: das Nichtbeachten einer roten Ampel mit dem Firmenfahrzeug) verübt strafrechtlich haftbar und erhält die damit einhergehende Sanktion (Bußgeld, Führerscheinentzug, ...). Allerdings sieht die Straßenverkehrsordnung (STVO) vor, dass die zivilrechtliche Haftung der Personen, im Sinne des Artikels 1384 der Straßenverkehrsordnung (in diesem Fall der Arbeitgeber) auch dem Arbeitgeber obliegt und er ein Bußgeld auferlegt bekommen kann. Das heißt allerdings nicht, dass der Arbeitgeber für das strafrechtliche Vergehen des Arbeitnehmers verantwortlich gemacht werden kann. Man zielt lediglich auf die Verantwortung, die der Arbeitgeber gegenüber dem Bußgeldempfänger hat. Das Eingreifen des Arbeitgebers bezieht sich ausschließlich auf die Zahlung des Bußgeldes, falls das Vergehen während der Arbeitszeit entstanden ist. Letztendlich ist der Arbeitnehmer für das entstandene Bußgeld verantwortlich und infolgedessen, kann der Arbeitgeber die Summe des Bußgeldes, welches er entrichtet hat, beim Arbeitnehmer einfordern.

WIE KANN DER ARBEITGEBER DEN REGRESSANSPRUCH BEI SEINEM ARBEITNEHMER EINFORDERN?

Für die meisten Vergehen ist der Autor des Verstoßes haftbar zu machen, demnach ist das Bußgeld vom Verursacher zu entrichten, infolgedessen kann der Arbeitgeber die Rückzahlung des Betrags beim Arbeitnehmer einfordern, gleich welches Vergehen geahndet wurde. Wenn also der Arbeitgeber das Bußgeld für ein Verkehrsdelikt entrichtet, welches einer seiner Arbeitnehmer begangen hat, legt er dem Arbeitnehmer im Grunde genommen diesen Betrag aus. Dieser Betrag kann also laut Gesetz zum Schutz der Entlohnung, vom 12. April 1965, mit einer Obergrenze von einem Fünftel vom Nettoeinkommen, einbehalten werden. Es handelt sich hier um eine Zusammenfassung einer komplexen Reglementierung und außerdem ist es ratsam, jeden Fall individuell zu analysieren.

Für zusätzliche Informationen wenden Sie sich bitte an Ihren juristischen Dienst.

Quelle: Konföderation Baufach Verviers
Autor: Lucas Markowicz



DIE EINFACHE GESELLSCHAFT ODER DIE UNGETEILTE RECHTSGEMEINSCHAFT?

EIN PRAKTISCHES BEISPIEL

ERBSCHAFTSPLANUNG

Vielen ist die Gesellschaft des allgemeinen Rechts («*société de droit commun*») als Gesellschaftsmodell im Rahmen der Erbschaftsplanung bekannt. Dieses Modell kann zum Beispiel ermöglichen, dass das Vermögen der Eltern bereits an die Kinder übertragen wird, die Eltern aber noch die Verwaltung des Vermögens behalten und vielleicht auch noch die Nutznießung ausüben. Diese Gesellschaft war durch einen einfachen Vertrag zu gründen, hatte keine Rechtspersönlichkeit und war relativ leicht zu handhaben. Durch die Reform des Gesellschaftsrechts von 2018 stellt sich nun aber die Frage, ob all diese Familien etwas ändern müssen. Die Gesellschaft des allgemeinen Rechts wird nämlich durch diese Reform zur „einfachen“ Gesellschaft. So „einfach“ ist sie allerdings dann doch nicht, denn durch die Reform wird die einfache Gesellschaft zum Unternehmen, mit der Verpflichtung, sich bei der „Zentralen Datenbank der Unternehmen“ eintragen zu lassen, eine angemessene Buchführung zu erstellen und das UBO-Register auszufüllen.

FÜR VIELE FAMILIEN IST DIES NICHT „EINFACH“

Außerdem haben viele Familien den Eindruck, dass man damit den familiären Rahmen, in dem man sich eigentlich befinden wollte, verlässt. Hat die Öffentlichkeit nun Einblick in mein Vermögen? Gibt es eine Lösung, sich wieder in den familiären Rahmen zurück zu begeben und somit auch die Privatsphäre zu schützen?

IST DAS UNGETEILTE EIGENTUM, DIE UNGETEILTE RECHTSGEMEINSCHAFT EINE LÖSUNG?

Bezüglich des ungeteilten Eigentums besagt Artikel 815 des Zivilgesetzbuches, dass niemand verpflichtet werden darf, in einem ungeteiltem Eigentum zu bleiben und die Teilung jederzeit provozieren kann. Nun eben genau das wünschen aber viele Familien nicht. Es soll für die Kinder nicht einfach so möglich sein, die Teilung zu erzwingen. Der Kassationshof hat in einem Entscheid vom 20.09.2013 die Rechtslage etwas nuanciert. Die hiervor genannte Regel bezüglich der Teilung gelte nicht für ein freiwilliges Miteigentum („*indivision volontaire*“). **Mit anderen Worten:** Wenn die Parteien entschieden haben, dass gewisse Vermögensinhalte für einen be-

stimmten Zweck genutzt werden, kann die Teilung nicht erzwungen werden, solange dieser Zweck nicht erfüllt ist. Der Vertrag ist dann das Gesetz zwischen den Parteien und stünde über Artikel 815 des Zivilgesetzbuches.

WÄRE FÜR DIE ANFANGS GENANNTEN FAMILIEN DAS FREIWILLIGE MITEIGENTUM, DIE FREIWILLIGE UNGETEILTE RECHTSGEMEINSCHAFT EINE LÖSUNG?

Grundsätzlich ja! Allerdings ist es dann erforderlich, eine schriftliche Vereinbarung zwischen allen Parteien der Rechtsgemeinschaft zu erstellen, denn es ist der Zweck der freiwilligen Rechtsgemeinschaft, der diese von einer einfachen Rechtsgemeinschaft unterscheidet. Durch die Tatsache, dass die Eltern noch weiterhin das Vermögen verwalten, das Nutzungsrecht ausüben oder sogar noch eine gewisse Rente hieraus erzielen, besteht dieser besondere Zweck, sodass somit vermieden würde, dass die Kinder die Auflösung der Rechtsgemeinschaft erzwingen können. Selbstverständlich würde die Rechtsgemeinschaft nach dem Versterben der Eltern zu einem einfachen ungeteiltem Eigentum, da der eigentliche Zweck gegenstandslos wird, sodass die Kinder danach wieder die Teilung erzwingen könnten.

DIE EINFACHE GESELLSCHAFT

Die Basisform der Gesellschaften ist die einfache Gesellschaft (*maatschap – société simple*). Sie wird durch eine privatschriftliche Urkunde gegründet. Mindestens zwei Personen müssen die Gründer sein. Wenn Sie eine Rechtspersönlichkeit erhält, wird sie zu einer OHG (offene Handelsgesellschaft – unbeschränkte Haftung aller Teilhaber) oder zu einer Kommanditgesellschaft (für einen Teil der Teilhaber – beschränkte Haftung). Es ist möglich, einen statutären Verwalter mit Kündigungsschutz zu ernennen. Ein oder mehrere Verwalter können ernannt werden. Es gilt das Prinzip der freien Aufteilung Gewinn, wobei man einen Gesellschafter nicht komplett vom Gewinn ausschließen kann und auch nicht den ganzen Gewinn nur einem Gesellschafter zusprechen darf. Außerdem kann man einen Gesellschafter von den Verlusten ausschließen. Die einfache Gesellschaft wird als Unternehmen angesehen, sodass u.a. die Verpflichtung zur Eintragung in der Zentralen Datenbank der Unternehmen gegeben ist.

Autor: David Hannen, Rechtsanwalt



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



Hotel Drosson Tavernes

★ ★ ★

WIR FREUEN UNS AUF IHREN BESUCH!

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



Bilder: TAO – Tourismusagentur Ostbelgien

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



Hendrichs

Auf die richtige Mischung kommt es an.
Diese zu beherrschen ist unser Metier.



Lassen Sie sich durch unser Video in nur 3 Min. von unserer Vielfalt überzeugen.

WWW.HENDRICHS.BE/DEPRO/INDEX.PHP

Hochstraße 106 | B-4700 Eupen | T. +32 (0)87 591 500



**Gestalten.
Drucken.
Beschriften.
Verpacken.**

PRO D&P
DESIGN · PRINT · PACKAGING

Indigo

Tel. 080 280 280 · 4780 St.Vith



URLAUBS-, FEIERTAGS- UND FESTTAGSREGELUNG FÜR 2020

Der Arbeitgeberverband in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (AVED) überreicht Ihnen nachfolgend einen VORSCHLAG zur Urlaubs-, Feiertags- und Festtagsregelung für das Jahr 2020.

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 06.07.2020 bis Sonntag, den 02.08.2020 (4 Wochen Haupturlaub) bzw.
 - am Montag, dem 13.07.2020 bis Sonntag, den 02.08.2020 (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 2020 sind zwei gesetzliche Feiertage zu verlegen und zwar der

- 15.08.2020 (Maria Himmelfahrt), der auf einen Samstag fällt und der
- 01.11.2020 (Allerheiligen), 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:

- Samstag, den 15.08.2020 auf Freitag, den 22.05.2020 als Brücke zum Donnerstag, dem 21.05.2020 (Maria Himmelfahrt).
- Sonntag, den 01.11.2020. Eine weitere Brücke bietet sich nicht an, sodass eine betriebliche Regelung anzustreben ist, z.B. Heilig Abend (24.12.2020).

WEIHNACHTEN-SILVESTER 2020 - KREDITTAGE

Der erste Weihnachtstag (25.12.2020) fällt auf einen Freitag. Der zweite Weihnachtstag (26.12.2020 – kein gesetzlicher Feiertag) fällt folglich auf einen Samstag, so dass hier keine Regelung zu finden ist. Für die Arbeitstage vom Montag, dem 28.12.2020 bis zum Donnerstag, dem 31.12.2020 können für Firmen mit einem 3 Wochen Haupturlaub 4 der verbleibenden 6 Urlaubstage auf diese Periode gelegt werden. Für Firmen mit einem 4 Wochen Haupturlaub steht nur ein verbleibender Urlaubstag zur Verfügung, der im vorliegenden Plan für Karnevals-Montag vorgesehen ist. Für die Periode 28.-31.12.2020 sind ggf. Kredittage zu nutzen, um freie Tage zu gewähren.

PLANUNG HAUPTURLAUB	3 WOCHEN HAUPTURLAUB	4 WOCHEN HAUPTURLAUB
Anfang (Montag)	13.07.2020	06.07.2020
Ende (Sonntag)	02.08.2020	02.08.2020
Erster Arbeitstag (Montag)	03.08.2020	03.08.2020
Beanspruchte Urlaubstage	14 Tage	19 Tage
Resturlaub	6 Tage	1 Tag

LOKALE/SONSTIGE FESTTAGE 2020

Für Firmen mit einem 3 Wochen-Haupturlaub könnten die zwei verbleibenden Urlaubstage – unter Berücksichtigung der Regelung „Weihnachten-Silvester 2020“ – für Karneval-Montag (24.02.2020) und Karneval-Dienstag (25.02.2020) vorgesehen werden. Für Firmen mit einem 4 Wochen-Haupturlaub könnte der verbleibende Urlaubstag – unter Berücksichtigung der Regelung „Weihnachten-Silvester 2020“ – für Karneval-Montag (24.02.2020) vorgesehen werden.

Alle anderen lokalen/sonstigen Festtage können aufgrund einer betriebsinternen Regelung durch sogenannte KREDITTAGE belegt werden:

3 Wochen-Haupturlaub: Kirmes;

4 Wochen-Haupturlaub: Karneval-Dienstag, Kirmes.

BETRIEBSORDNUNG

Die vorliegende Regelung ist Bestandteil der Betriebsordnung. Beachten Sie daher, dass der Urlaubsplan 2020 mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen zu besprechen und zu vereinbaren ist. Bis spätestens 15. Dezember 2019 ist der Urlaubsplan für das Jahr 2020 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.

GESETZLICHE FEIERTAGE 2020				
1. Neujahr	Mittwoch	01.01.		
2. Ostern	Montag	13.04.		
3. 1. Mai	Freitag	01.05.		
4. Christi Himmelfahrt	Donnerstag	21.05.		
5. Pfingsten	Montag	01.06.		
6. Nationalfeiertag	Dienstag	21.07.		
7. Maria Himmelfahrt	Samstag	15.08.		Zu verlegen
8. Allerheiligen	Sonntag	01.11.		Zu verlegen
9. Waffenstillstand	Mittwoch	11.11.		
10. Weihnachten	Freitag	25.12.		
ZU VERLEGENDE FEIERTAGE 2020				
15.08. zu verl. auf	Freitag	22.05.		Brücke zum 21.05.
01.11	Betriebliche Lösung z.B. Heilig Abend			
URLAUB 2020				
Haupturlaub - Arbeitstage	3 Wo. - 14 AT	4 Wo. - 19 AT		
Zeit von Montag bis Sonntag	13.07. - 02.08.	06.07. - 02.08.		
Erster Arbeitstag, Montag	03.08.	03.08.		
Resturlaub - Arbeitstage Verteilung	6 AT	1 AT		
Montag	24.02.	24.02.		Karneval-Mo.
Dienstag	25.02.	-		Karneval-Die.
Montag	28.12.	-		
Dienstag	29.12.	-		Periode Weihnachten- Silvester
Mittwoch	30.12.	-		
Donnerstag	31.12.	-		
LOKALE/SONSTIGE FESTTAGE 2020				
Karneval	Montag	24.02.	24.02.	Urlaub
Karneval	Dienstag	25.02.	-	Urlaub
Karneval	Dienstag	-	25.02.	Kredit
Kirmes St. Vith	Montag	15.06.	15.06.	Kredit
Kirmes Eupen - O.	Montag	22.06.	22.06.	Kredit
Kirmes Eupen - U.	Montag	28.09.	28.09.	Kredit

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

Quelle: AVED – Arbeitgeberverband in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens VoG



AUF DEM WEG ZUR WIRTSCHAFT OHNE VERLUSTE



Unsere Ressourcen sind knapp und der Klimawandel drängt zum Handeln. Das Modell der linearen Wirtschaft bietet keine Antwort mehr auf diese Herausforderungen. Der Trend geht deshalb zu einem möglichst langen Erhalt von Produkten, Materialien und Ressourcen und die Reduzierung oder Vermeidung von Müll durch Wiederverwertung und -verwendung. Auch die Deutsch-Belgisch-Luxemburgische Handelskammer „AHK debelux“ griff das Thema im Juni für eine Podiumsdiskussion im Havenhuis Antwerpen auf.

KONZEPT DER KREISLAUFWIRTSCHAFT VIELVERSPRECHEND

Ziel ist, die Kreisläufe zu schließen - „closing the loops“ - und das in allen Bereichen. Der Übergang zu dieser Wirtschaftsform ist nicht nur eine enorme Herausforderung, sondern Kreislaufwirtschaft birgt auch jede Menge Chancen. So stehe in Deutschland die Kreislaufwirtschaft bereits für einen Jahresumsatz von rund 76 Milliarden Euro und knapp 300.000 Arbeitsplätzen. Auf der Konferenz der AHK debelux zur Erkundung nachhaltiger Geschäftsmodelle diskutierten hochrangige Vertreter von Unternehmen sowie Institutionen über ihre verschiedenen Herangehensweisen bei der Transition zur Kreislaufwirtschaft, über Hindernisse, aber auch über Vorteile. In Belgien bemühten sich schon 75% der KMU (kleine und mittlere Unternehmen) um Abfallreduzierung und bei Verpackungen liege die Recycling-Quote inzwischen bei 82%. In Luxemburg seien es 57% der KMU und betra-

ge die Recycling-Quote bei Verpackungen 62%. Abfallmanagement und Recycling sind Teil der Kreislaufwirtschaft. Das Konzept der zirkulären Ökonomie geht aber noch sehr viel weiter. Es schließt sämtliche Maßnahmen ein, die die Ressourceneffizienz steigern, lautet der allgemeine Tenor der Diskussionsrunde vom 19. Juni. Damit eine Kreislaufwirtschaft gut funktionieren und sich entwickeln kann, ist zudem der Einsatz von Institutionen, Regierungen und Städten gefragt. Sie müssen geeignete Rahmenbedingungen schaffen.

„GEMEINSAM HABEN WIR EINE CHANCE“

So hat die Europäische Kommission 2015 einen Aktionsplan angenommen, der u.a. dazu beitragen soll, den Übergang zur Kreislaufwirtschaft zu beschleunigen und nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu fördern. „Wir haben mit Blick auf den Kreislauf überlegt, wie wir sicherstellen können, dass wir nachhaltiger produzieren, anders konsumieren, unsere Abfälle besser handhaben und sie in Sekundärrohstoffe umwandeln können, sodass wir in der Lage sind, den Kreislauf wirklich zu schließen“, erklärt Emmanuelle Maire, Leiterin des Referats Nachhaltige Produktion, Produkte und Verbrauch in der Generaldirektion Umwelt bei der Europäischen Kommission. Die Kommission legte 54 Maßnahmen hinsichtlich Produktion, Verbrauch, Abfallmanagement und Umwandlung von Abfall in Sekundärrohstoffe fest. Und sie hat sich dabei auf fünf vorrangige Sektoren konzentriert: Lebensmittelabfäll-

le, kritische Rohstoffe, Bau und Abbruch, Biomasse und biobasierte Materialien sowie Kunststoffe.

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Der Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft sei überaus erfolgreich, betont die Französin. In einem Bericht vom März dieses Jahres über seine Umsetzung stellt die Kommission fest, dass alle 54 Aktionen des Plans, wie etwa die EU-Strategie für Kunststoffe oder neue Zielvorgaben für das Recyceln und Deponieren von Abfällen, mittlerweile umgesetzt oder bereits angelaufen seien. „So konnten wir auch die Einwegkunststoff-Richtlinie in Rekordzeit verabschieden, die am 12. Juni dieses Jahres im Amtsblatt der EU veröffentlicht wurde.“ Finanziell wird der Übergang durch mehrere europäische Fonds und Programme wie den Europäischen Struktur- und Investitionsfonds und Horizont 2020 unterstützt. „Wir haben zwischen 2016 und 2020 über zehn Milliarden Euro in die Kreislaufwirtschaft investiert und werden dies auch weiterhin tun. Es ist wirklich eine Botschaft aus Europa, die Unternehmen ermutigt, sich weiterhin für diesen Weg einzusetzen“, so Maire. Daneben fördert der Plan auch die enge Zusammenarbeit der EU Mitgliedsländer, Regionen, Städte, Unternehmen, Bürger, Forschungseinrichtungen und anderer Akteure der Kreislaufwirtschaft. „Gemeinsam haben wir eine Chance, die Wirtschaft der Europäischen Union von einer linearen Wirtschaft in die Kreislaufwirtschaft zu führen“, so Maire.

HEBEL FÜR NEUE GESCHÄFTSMODELLE

In einer Befragung der Teilnehmer im Vorfeld der Konferenz über die Priorität, die Kreislaufwirtschaft in ihrem Unternehmen einnimmt, haben rund 80% mit „extrem oder sehr wichtig“ geantwortet. Als größte Herausforderung sehen die meisten technisches Wissen und Kompetenzen, aber auch die Frage an, wie wir den Übergang zur Kreislaufwirtschaft ins Unternehmen integrieren können. Hierfür seien neue Ideen und Innovationen nötig. Man müsse alle Akteure ins Boot holen, so Brigitte Mouligneau, Transition Managerin beim flämischen Umweltamt „Circular Flanders“. „Die Realisierung einer Kreislaufwirtschaft geht alle an, nicht nur die Regierungen. Deshalb arbeiten wir an einer breiten Partnerschaft von Unternehmen, die auch ein Engagement fürs Handeln beinhaltet. Industrieunternehmen und KMU sind dabei unverzichtbar.“ Und sie fügt hinzu: „Im Rahmen unserer ‚Green Deals‘ versuchen wir, Forschung und Innovation mit echten Experimenten auf diesem Gebiet zu verbinden. Wir haben Plattformen, auf denen wir voneinander lernen und sehen, was wir für die Kreislaufwirtschaft benötigen. Sie kann zu einem wichtigen Hebel für eine neue Gesellschaft, neue Arbeitsplätze und Fähigkeiten werden“.

ABBAU ANSTELLE VON ABRISS

Für Professor Olivier Vassart, CEO von Steligence, bedeutet Kreislaufwirtschaft schon bei der Planung eines Gebäudes das Ende seiner Lebensdauer zu berücksichtigen. So geht das Konzept von Steligence, eine Submarke des Stahlkonzerns ArcelorMittal, neue, nachhaltigere Wege in der Baubranche: Die Tendenz gehe immer mehr dahin, nicht mehr vom Ende eines Lebenszyklus, sondern dem Ende der Nutzung und nicht mehr vom Abbruch, sondern Abbau eines Gebäudes zu sprechen sowie nicht mehr über Recycling, sondern Wiederverwendung der Gebäudekomponenten nachzudenken. Dadurch soll der Druck auf die Umwelt verringert werden. Die Ressourcen und Materialien bleiben so weit wie möglich in der Wirtschaft und können immer wieder produktiv zur weiteren Wertschöpfung eingesetzt werden. Auch für eine Konferenzteilnehmerin vom Chemiekonzern BASE beginnt Kreislaufwirtschaft bereits am Anfang der Wertschöpfungskette beim optimalen Einsatz der Stoffe. Gerade die Chemische Industrie mit ihren komplexen Prozessstrukturen und ihren globalen Fertigungs- und Lieferketten sei prädestiniert und zugleich besonders gefordert, nachhaltige Modelle für die Beschaffung von Ressourcen, deren Einsatz in der Produktion und deren Wiederverwendung zu entwickeln, heißt es auf der Konferenz „Let’s Talk Circular“ von AHK deBelux.

MEHR SOZIALE CHANCEN

Das Modell der Kreislaufwirtschaft bietet aber nicht nur die Möglichkeit längerfristiger wirtschaftlicher und umwelttechnischer Vorteile, sondern auch sozialer Chancen. Ein Beispiel hierfür ist das Papillon-Projekt von BSH Home Appliances AG. Bei dem Projekt in Westflandern werden Haushaltsgeräte der Marke Bosch gemietet statt gekauft. Für Menschen in Armut bedeute das „zehn Jahre Nutzung der Geräte ohne Sorgen“, betont der Projektleiter bei BSH, Ing. Bruno Vermoesen. Das Unternehmen denkt darüber nach, das Projekt auf ganz Flandern auszuweiten. Dort leben etwa 120.000 Haushalte in Armut. Sie sollen Zugang zu energieeffizienten Geräten bekommen und gleichzeitig bei ihrer Energie- und Wasserrechnung sparen können. „Wir sind der Meinung, dass Kreislaufwirtschaftsmodelle einen positiven Beitrag zu Klima und Umwelt liefern, die Abhängigkeit von Primärrohstoffen senken und zur Kostenreduzierung führen können. Ferner bieten sie neue Geschäftsmöglichkeiten und werden mehr Kundenbindung und eine Stärkung der Markenreputation zur Folge haben.“

Quelle: IHK Info, Debelux Magazine September 2019
Autorin: Uta Neumann, Journalistin



BERUFLICHE AUSLANDSAUFENTHALTE

KEINE ANPASSUNG DER PAUSCHALEN ENTSCHÄDIGUNG IN DIESEM JAHR

PAUSCHALE ENTSCHÄDIGUNG FÜR DIENSTREISEN INS AUSLAND: LÄNDERLISTE

Beamte des FÖD Auswärtige Angelegenheiten, Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit, die sich auf offizielle Dienstreisen ins Ausland begeben müssen, erhalten eine pauschale Entschädigung.

Die Behörden verwenden zu diesem Zweck die „Länderliste“, die je nach Land eine Entschädigung in unterschiedlicher Höhe festlegt. Die in der Länderliste festgelegte Entschädigungspauschale kann zudem je nach Preisniveau in der Hauptstadt, anderen Großstädten und dem Rest jedes Landes variieren.

Die Beträge in dieser Länderliste können jedes Jahr neu angepasst werden.

Der FÖD Auswärtige Angelegenheiten weist jedoch darauf hin, dass in diesem Jahr keine Anpassungen vorgenommen werden. Die pauschalen Tagessätze bleiben gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Die im letzten Jahr veröffentlichte Länderliste bleibt daher weiterhin gültig.

Auch die Grundsätze der pauschalen Entschädigung für Dienstreisen ins Ausland bleiben unverändert.

GRUNDSÄTZE

DIENSTREISEN INS AUSLAND VON KURZER DAUER

Personen, die im Rahmen ihrer Arbeit ins Ausland reisen, können eine pauschale Entschädigung für „Dienstreisen ins Ausland von kurzer Dauer“ erhalten.

Eine Dienstreise ins Ausland von kurzer Dauer ist eine Reise:

- von mindestens 10 Stunden (Abfahrt und Ankunft am gleichen Tag);
- von maximal 30 Kalendertagen pro Reise;
- die im Dienst des Arbeitgebers oder im Auftrag des Arbeitgebers stattfindet.



WER IST BETROFFEN?

Die pauschalen Entschädigungen, die Beamte bei Auslandsreisen im Rahmen ihrer Arbeit erhalten, gelten auch im privaten Sektor und bei anderen Behörden.

Achtung!

Es werden nur Arbeitnehmer (und Betriebsleiter) berücksichtigt, die ihre berufliche Tätigkeit hauptsächlich am gleichen Ort ausüben und in diesem Zusammenhang einmal, gelegentlich oder regelmäßig, Dienstreisen ins Ausland unternehmen. Die Regelung gilt daher nicht für Arbeitnehmer/Betriebsleiter von Unternehmen, für die Reisen ins Ausland Teil ihrer normalen täglichen beruflichen Tätigkeit sind.

DIE HÖHE DER ENTSCHÄDIGUNG

Pauschale von 37,18 EUR

Für Dienstreisen ins Ausland akzeptiert das Finanzamt einen Betrag von 37,18 EUR pro Tag als Pauschale, unabhängig vom Zielort.

Länderliste

Eine höhere Pauschale wird genehmigt, wenn die besonderen Umstände des Landes, in dem die Dienstreise erfolgt, dies rechtfertigen. Zu diesem Zweck wird ausdrücklich auf die Länderliste verwiesen, die die Behörden für die Beamten des FÖD Auswärtige Angelegenheiten, Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit verwenden (Kategorie 1 - „Zentralregierung“). Im Gegensatz zum nicht indexierten

Betrag von 37,18 EUR können die angegebenen Beträge in der Länderliste jährlich angepasst werden.

Wahlmöglichkeit

Der Arbeitgeber hat die Wahl. Er kann die in der Länderliste aufgeführten Beträge anwenden, wenn diese über der Pauschale von 37,18 EUR liegen und umgekehrt.

Gesamt- oder Teilpauschale?

Es wird eine Gesamtpauschale gewährt:

- pro Tag, bei vollständiger Abwesenheit (d. h. ein Tag zwischen 2 Nächten auf Dienstreise);
- für eine Reise mit Abreise und Rückkehr am gleichen Kalendertag bei einer Abwesenheit von mindestens 10 Stunden.

Falls die Dienstreise länger als 24 Stunden dauert, wird eine Verringerung der Pauschale von 50 % angewandt am Abreise- und Ankunftstag.

ARBEITGEBERBEZOGENE KOSTEN

WELCHE KOSTEN SIND ABGEDECKT?

Die Beträge der Tagespauschalen decken die Verpflegungskosten und kleine Ausgaben (Nahverkehr, Trinkgeld, usw.). Die pauschalen Entschädigungen decken folglich weder die Reisekosten, noch die Übernachtungskosten. Für die Erstattung dieser Auslagen sind immer Belege erforderlich. Sowohl die Steuerbehörden als auch das Landesamt für Soziale Sicherheit betrachten diese pauschalen Tagessätze als eine Erstattung für die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten.

Diese Tagespauschalen sind deshalb:

- nicht steuerpflichtig für den Arbeitnehmer;
- voll abzugsfähig als Betriebsausgaben für den Arbeitgeber;
- nicht sozialversicherungspflichtig.

Für die LSS-Freistellung ist es insbesondere erforderlich, die berufliche Bedingtheit, sowie das Datum, den Ort und den Zweck der Reise nachweisen zu können.

IN WELCHER HÖHE WERDEN DIE VERPFLEGUNGSKOSTEN ERSTATTET?

Aus einer internen Richtlinie des FÖD Auswärtige Angelegenheiten, Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit geht die neue Aufteilung der pauschalen Entschädigung wie folgt hervor:

- 15 % für das Frühstück;
- 35 % für das Mittagessen;
- 45 % für das Abendessen;

- 5 % für kleine Ausgaben.

Dies bedeutet, dass für die Beamten des FÖD Auswärtige Angelegenheiten, Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit der Tagessatz fast vollständig entfällt, wenn die Kosten für die Mahlzeiten nicht vom Beamten übernommen werden.

Übernimmt ein Arbeitgeber für seinen Arbeitnehmer zudem die Kosten für Mahlzeiten oder kleine Ausgaben einer Auslandsreise, muss er dieselbe Ermäßigung auf die Pauschalbeträge anwenden:

- abzüglich 15 %, wenn das Frühstück inbegriffen ist;
- abzüglich 35 %, wenn das Mittagessen inbegriffen ist;
- abzüglich 45 %, wenn das Abendessen inbegriffen ist;
- abzüglich 5 %, wenn kleine Ausgaben inbegriffen sind.

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



In Zusammenarbeit mit
East Management A.G.



East Management A.G.

IHR PARTNER FÜR:

- Lohnbuchhaltung
- Personalverwaltung
- Sozialversicherung für Selbstständige
- Eintragungen von Unternehmen
- Geschäftsführerentlohnungen
- 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





UNTERNEHMEN IM PORTRAIT: SALLYS CREATION

Ankommen, sich wohlfühlen und entspannen. Dazu bietet Sally De Brueckers Schönheitsinstitut in Eupen den idealen Rahmen. Die diplomierte Kosmetikerin und ihr junges, dynamisches Team bieten den Kunden ein vielseitiges Behandlungsprogramm an und garantieren dabei ein einmaliges Pflegerlebnis.

Nach ihrem Meisterabschluss übernahm Sally De Bruecker vor fünf Jahren ihren ehemaligen Lehrsalon an der Hisselgasse am Werthplatz. Dort baute sich die diplomierte Kosmetikerin einen großen Kundenkreis auf. Da das Gebäude schon bald nicht mehr groß genug war, beschloss sie das Schönheitsinstitut im März vorigen Jahres in der Vervierser Straße 30 neu zu eröffnen. Die heute Fünfundzwanzigjährige beschäftigt sechs Mitarbeiterinnen, die jeweils auf bestimmte Behandlungen spezialisiert sind.

BEWÄHRTE TECHNOLOGIEN MIT FORTSCHRITTLICHEN FORMELN

Das vielseitige Angebot umfasst einerseits klassische Behandlungen wie medizinische und kosmetische Fußpflegen, Maniküre, Gesichtspflegen mit Hals- und Dekolletébehandlungen. Andererseits werden Permanent-Lack, Kunstnägeln, Epilationen, Braut-, Abend- und Tages-Make-Up sowie Wellness

Massagen, darunter die Stone Massage, angeboten. Dabei werden Steine aus Basalt in einem Wasserbad auf eine Temperatur von 60 Grad erwärmt und auf den Körper gelegt, um die Muskeln durch die Wärme zu entspannen. Das professionelle Team um Sally De Bruecker bietet neben kosmetischer Zahnaufhellung auch Wimpernverlängerung und Verdichtung an. Angeboten werden auch Gesichtspflegen mit apparativer Kosmetik, wobei die Mitar-



beiterinnen das WishPro System verwenden. Beim WishPro System werden bewährte Technologien mit fortschrittlichen kosmetischen Formeln kombiniert.

EINE MANUELLE TECHNIK DER KOSMETISCHEN HÄRCHENZEICHNUNG

Neben dem umfangreichen Angebot liegen der Geschäftsinhabern Sally De Bruecker ein harmonisches Arbeitsklima sehr am Herzen. Ihr ist es auch wichtig, qualitativ hochwertige Produkte zu verwenden und sich ständig weiterzubilden. So bietet sie neuerdings auch Microblading an. Diese manuelle Technik der kosmetischen Härchenzeichnung ist eine einzigartige und schmerzarme Methode.

„WENN UNSERE KUNDEN BEI UNS SIND, KÖNNEN SIE SICH ENTSPANNEN UND DAS WOHLFÜHLERLEBNIS GENIEßEN. SIE SOLLEN SICH EINE AUSZEIT NEHMEN KÖNNEN, DENN UNS GEHT ES DARUM, DIE KUNDEN ZU VERWÖHNEN“, SO SALLY DE BRUECKER.

Es handelt sich also um eine besonders sanfte Alternative zu der maschinellen Methode, wobei ausschließlich sterile Einwegnadeln zum Einsatz kommen und ein Höchstmaß an Hygiene und Sterilität gewährleistet wird. Des Weiteren steht Sally De Bruecker den Kunden für Fotoshootings und Fernseh-Make-ups mit professioneller Malu Wilz Schminkausstattung zur Verfügung. So arbeitet sie als Visagistin für die Blickpunkt-Sendung des BRF.

SICH ETWAS GUTES TUN UND SICH VERWÖHNEN LASSEN

Zu den Kunden des Schönheitsinstituts gehören mehrheitlich Frauen im Alter von 25 bis 55 Jahren. Jedoch finden auch stets mehr Männer den Weg ins Schönheitssinstitut, wo sie ein großes Repertoire an Pflegen und Massagen erwartet. Mittlerweile machen die Männer 15 Prozent der Kundschaft aus. „Die Tendenz ist steigend, denn stets mehr Männer legen Wert auf ihr Äußeres“, so die Geschäftsführerin. Im Allgemeinen verzeichnet sie eine besonders starke Nachfrage für Maniküre, Pediküre und Gesichtspflegen. „Viele Menschen sind dermaßen auf den Alltag fixiert, dass sie vergessen, sich etwas Gutes zu tun und sich verwöhnen zu lassen. Da arbeiten wir gegen, denn die Leute sollen nicht vergessen sich zu lieben“, so Sally De Bruecker abschließend.

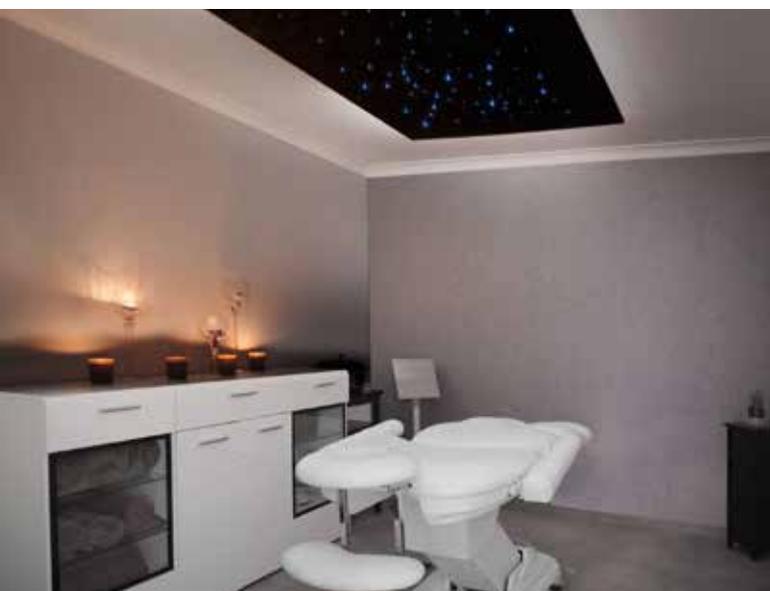
Text: Catherine Hoffmann



SALLY'S CREATION
COSMETIC & WELLNESS

Kontakt: Sally De Bruecker
Vervierser Straße 30, 4700 Eupen,
Tel. +32 87 39 85 88, Mobil +32 497 73 04 72,
E-Mail: mail@sallys-creation.com
Öffnungszeiten: Mo.-Sa. auf Terminanfrage

www.sallys-creation.com





ZWEI GESETZE SORGEN FÜR MEHR KONKURSE

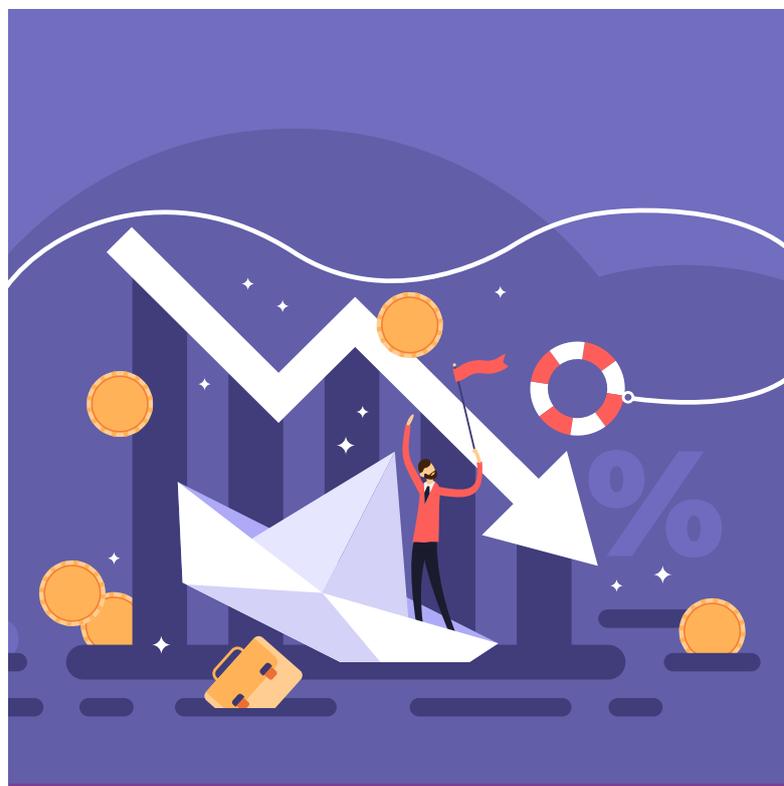
NICHT DIE WIRTSCHAFTSFLAUTE, SONDERN GESETZESÄNDERUNGEN FÜHREN ZU EINEM KONTINUIERLICHEN ANSTIEG DER INSOLVENZEN IN BELGIEN

DAS ERSTE HALBJAHR 2019 IST DURCH EINEN DEUTLICHEN ANSTIEG DER ANZAHL INSOLVENZEN IN BELGIEN GEKENNZEICHNET:

- Nach der Krise, die Anfang 2015 noch deutlich zu spüren war, sank die Zahl der Konkurse im ersten Halbjahr landesweit auf 5.261 Fälle im Jahr 2016, bevor sie 2017 wieder auf 5.728 anstieg und 2018 leicht auf 5.368 zurückfiel.
- In den ersten sechs Monaten dieses Jahres verzeichnete Graydon, Experte für Wirtschaftsinformationen, einen starken Anstieg auf 6.218 Betriebspleiten: eine Zunahme um nicht weniger als 15,83 % und so viele wie nie zuvor in einem ersten Halbjahr.

LAUT GRAYDON SIND VOR ALLEM ZWEI GESETZE, DIE SEIT 2017 BZW. 2018 GELTEN, FÜR DIE ZUNAHME DER KONKURSE VERANTWORTLICH:

- Am 12. Juni 2017 trat das „Gesetz über Scheinfirmen“ in Kraft. Offiziell geht es um eine Gesetzesänderung bezüglich „des Verfahrens zur gerichtlichen Auflösung von Gesellschaften“: Eine Gesellschaft kann aufgrund des Versäumens der Hinterlegung des Jahresabschlusses künftig schon nach einem Geschäftsjahr statt nach drei aufeinanderfolgenden Jahren gerichtlich aufgelöst werden. Ebenfalls neu: Auch die Staatsanwaltschaft kann die Auflösung der Gesellschaft vor dem Gericht fordern, wenn die Nettoaktiva der Gesellschaft unter das Mindestkapital gesunken sind. Graydon hat festgestellt, dass sich ab September 2017 immer mehr Gerichte die Frage zu Herzen genommen haben. Das „Großreinemachen“ begann im Gerichtsbezirk Lüttich, es folgten Charleroi, Antwerpen, Huy usw. Die Anzahl der Auflösungen nahm signifikant zu, vor allem von Unternehmen, deren Tätigkeit unbekannt war (plus 48,6 Prozent). Der Anteil der Konkurse an den Auflösungen beträgt im Schnitt fünf bis zehn Prozent. Das Unternehmensgericht Eupen hat im zweiten Quartal 2018 insgesamt 131 schlafende



Gesellschaften aufgelöst, während es in anderen Quartalen höchstens, wenn überhaupt, ein paar Fälle gab. Laut Graydon gibt es im Land noch 340.000 Scheingesellschaften.

- Mit der Einführung von „Buch XX“ des Wirtschaftsgesetzbuchs am 1. Mai 2018 trat das reformierte Insolvenzrecht für Unternehmen in Kraft, wodurch Gesellschaftsformen in Konkurs gehen können, die bis dahin nicht die Möglichkeit hatten, sich auf Insolvenzverfahren zu berufen. Jede Organisation, die unter dem Begriff Unternehmen fällt, kann sich auf das Insolvenzrecht berufen oder unter dieses fallen. Seitdem können beispielsweise VoGs, Landwirte, aber auch auch freie Berufe wie Rechtsanwälte, Ärzte und Architekten vom Insolvenzgesetz Gebrauch machen. Die Zahl der Insolvenzen, insbesondere bei den Rechts- und den Wirtschaftsberufen, hat sich verdoppelt. Ein neues Phänomen sind die Anwälte und Gerichtsvollzieher, die in Konkurs gehen, und es gehen auch stets mehr Buchhalter und Steuerberater, aber auch Gebäudearchitekten pleite.

In der ersten Jahreshälfte 2019 sind laut Graydon 140 Vereine in Konkurs gegangen, die dies vor In-

krafttreten dieser Gesetzgebung nicht wären. Darüber hinaus wurde eine Zunahme der Insolvenzen in den Tätigkeitskategorien „Bildung“, „Verbände“ und „Kultur und Natur“ festgestellt. Auch in den Kategorien Rechtsberufe und bautechnische Berufe sei die Zahl der Insolvenzen deutlich gestiegen.

Das moderne Insolvenzrecht bietet dem gescheiterten Unternehmer, der nach Treu und Glauben gehandelt hat, die Möglichkeit ein Kapitel abzuschließen, sich zu besinnen und dann zu sehen, wie er –aus den Erfahrungen des Rückschlags he-

raus – seinen Traum erneut und besser verwirklichen kann. Oder, wenn die Unternehmer noch eine Aussicht auf Rettung haben, können Sie das Gesetz über die Kontinuität der Unternehmen in Anspruch nehmen. Dieses Gesetz von 2009 regelt das Verfahren der gerichtlichen Reorganisation, das Unternehmen mit finanziellen Schwierigkeiten in Anspruch nehmen können, um einen vorübergehenden Schutz gegen ihre Gläubiger zu erwirken.

Quelle: Grenz-Echo, Zusammenfassung



Lampertz
stone designer

the magic of Stone
by Lampertz

HOSINGEN | WALFERDANGE

marbres & pierres naturelles | +352 99 72 71-1 | www.lampertz.lu



BEZAHLTER URLAUB FÜR NAHESTEHENDE HILFSPERSONEN

Ab dem 01.10.2019 können Arbeitnehmer, die als nahestehende Hilfsperson einer pflegebedürftigen Person anerkannt sind, bezahlten Urlaub beim LfA beantragen. Dieser neue thematische Urlaub kommt zu den bereits bestehenden hinzu (Elternschaftsurlaub, Urlaub wegen medizinischen Beistands, Urlaub für Palliativpflege).

WIE LANGE?

Wenn eine anerkannte nahestehende Hilfsperson außerdem als Angestellter arbeitet, hat sie Anrecht auf bezahlten Urlaub für nahestehende Hilfspersonen.

Dieser Urlaub für nahestehende Hilfspersonen kann in zwei Formen beansprucht werden:

- Entweder nimmt der Arbeitnehmer vollzeitig Urlaub
- oder er reduziert seine Arbeitszeit um ein Fünftel oder um die Hälfte.

Ein Vollzeit-Urlaub ist zunächst auf 1 Monat pro pflegebedürftige Person begrenzt. Danach kann er aber auf bis zu 6 Monate verlängert werden. Über die gesamte berufliche Laufbahn darf der Arbeitnehmer höchstens 6 Monate Vollzeit-Urlaub aus diesen Gründen beanspruchen. Die Reduzierung der Arbeitszeit um ein Fünftel oder um die Hälfte ist auf 2 Monate pro pflegebedürftige Person begrenzt. Diese Dauer kann aber wiederum auf bis zu 12 Monate verlängert werden, und zwar kraft eines Königlichen Erlasses. Die Höchstdauer einer Arbeitszeitreduzierung über die gesamte berufliche Laufbahn ist ebenfalls auf 12 Monate begrenzt. Der Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber mindestens 7 Tage im Voraus Bescheid geben. Hierzu stehen ihm zwei Möglichkeiten offen: entweder durch Einreichung eines Dokuments oder per Einschreiben.

WER KANN ALS NAHESTEHENDE HILFSPERSON ANERKANNT WERDEN?

Sowohl Volljährige als auch Minderjährige können nun als nahestehende Hilfsperson anerkannt werden. Neu ist auch, dass die nahestehende Hilfsperson dauerhaft und tatsächlich in Belgien wohnhaft und zudem im Bevölkerungs- oder Fremdenregister eingetragen sein muss. Die Anerkennungsanträge müssen jetzt nicht mehr jedes Jahr erneuert werden. Es reicht, wenn die unterstützte Person einfach „pflegebedürftig“ ist. Sie muss jetzt nicht mehr „sehr pflegebedürftig“ sein.

Obwohl die Rechtsgrundlage im Wesentlichen gegeben ist, bedarf es noch eines Königlichen Erlas-

ses, um eine ganze Reihe von Aspekten zu regeln, so beispielsweise:

- die Anzahl Personen, die pro unterstützte Person als nahestehende Hilfsperson anerkannt werden können
- die sozialen Rechte in Zusammenhang mit dieser Anerkennung sowie die Höchstanzahl Personen, die diese sozialen Rechte beanspruchen können.

Langzeitkranke, die Krankengeld beziehen, können die Tätigkeit als nahestehende Hilfsperson unter der Bedingung ausüben, dass sie vorher die Genehmigung des Vertrauensarztes hierzu einholen.

WER ERKENNT EINE NAHESTEHENDE HILFSPERSON AN?

Den Antrag auf Anerkennung muss die nahestehende Hilfsperson bei ihrer Krankenkasse einreichen und dabei folgende Bedingungen erfüllen: den Hauptwohnsitz in Belgien haben und mindestens 50 Stunden im Monat oder 600 Stunden im Jahr leisten. Anerkannte nahestehende Hilfspersonen erhalten Anrecht auf thematischen Urlaub wegen medizinischen Beistands, der bisher nur für die engere Familie galt und bis 2024 schrittweise ausgedehnt wird. So wird er erhöht von 12 auf 18 Monate im Fall einer nahestehenden Hilfsperson, die Vollzeit-Urlaub nehmen möchte, und von 24 auf 36 Monate, wenn die nahestehende Hilfsperson ihre Berufstätigkeit halbtätig fortsetzt. Jedes Jahr soll eine Erweiterung um 1 Monat (für Vollzeit-Urlaub) beziehungsweise um 2 Monate (für Halbtätig-Urlaub) hinzukommen. Geplant ist, dass künftig auch Selbstständige Anrecht auf einen solchen bezahlten Urlaub haben.

LFA-ZULAGE

Nimmt ein Arbeitnehmer Urlaub in der Eigenschaft als nahestehende Hilfsperson, hat er Anspruch auf eine Zulage vom LfA.

DATUM DES INKRAFTTRETENS

Die Neuerungen treten am 01.10.2019 in Kraft.



Sozialsekretariat UCM Liège

Boulevard d'Avroy 42, 4000 Liège

Juristischer Dienst: 04/221.64.30 · juri.liege@ucm.be

BESSERER SCHUTZ DES VERBRAUCHERS BEIM FAHRZEUGKAUF

Der Königliche Erlass vom 5. April 2019 regelt die Verkaufsbedingungen von neuen Fahrzeugen und Gebrauchtwagen. Der Verkaufsvertrag muss in Zukunft u.a. folgende Informationen beinhalten:

- eine ausreichend detaillierte Beschreibung des verkauften Fahrzeuges (Marke, Modell, Kilometerstand, vereinbarte Optionen, ...)
- die für den Verbraucher «wesentlichen besonderen Eigenschaften» gegenüber des Fahrzeuges oder des Verkaufsvertrages;
- eine ausreichend detaillierte Beschreibung des Fahrzeuges, im Falle der Rücknahme des Fahrzeuges durch den Unternehmer;
- den zu zahlenden Preis;
- die Garantiedauer zugunsten des Verbrauchers in Anwendung von Artikel 1649quater des Zivilgesetzbuches;
- eine Auflistung der Unterlagen, die dem Verbraucher bei der Unterschrift des Vertrages und zum Zeitpunkt der Lieferung des Fahrzeuges ausgehändigt werden;
- Informationen über das Widerrufsrecht bei Fernabsatz-

verträgen (also z.B. über Internet, E-Mail oder andere Telekommunikationsmittel)

Das Unternehmen, welches einen Gebrauchtwagen verkauft, muss dem Verkaufsvertrag zudem noch eine «Check-Liste» beifügen, welche die Beschreibung des Zustandes des Fahrzeuges, der Einzelteile und Bestandteile angibt. Diese Liste soll eine detaillierte Übersicht eventueller Mängel geben können. Die Vertragsparteien können auf der „Check-Liste“ vermerken, ob die bestehenden Mängel noch vor dem Verkauf behoben werden müssen. Außerdem wurden Maßnahmen getroffen, um die Garantie des Verbrauchers zu schützen. Die Wirtschaftsinspektion hat bereits angegeben, dass der Verkauf „in dem bekannten Zustand“, ohne dass eine genaue Beschreibung des Fahrzeuges gegeben wird, nicht ausreichen wird. Dem Königlichen Erlass vom 5. April 2019 wurde ein Standarddokument zur Beschreibung des Fahrzeuges beigelegt. Dieses stellen wir gerne bei Anfrage zur Verfügung. Es besteht leider noch nicht in deutscher Sprache. Die neue Regelung tritt übrigens am 1.11.2019 in Kraft.

Quelle: www.zians-haas.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.





INDEX, LÖHNE UND INFORMATIONEN

INDEX AUGUST 2019: VERBRAUCHERPREIS- UND GESUNDHEITSINDEX

	BASIS 2004						BASIS 2013					
	2017		2018		2019		2017		2018		2019	
	VI	GI	VI	GI	VI	GI	VI	GI	VI	GI	VI	GI
Januar	127,64	126,39	129,82	128,46	132,40	131,04	104,28	104,65	106,06	106,37	108,17	108,50
Februar	128,12	126,88	130,01	128,67	132,83	131,37	104,67	105,06	106,22	106,54	108,52	108,78
März	128,41	127,19	130,20	128,87	133,23	131,69	104,91	105,32	106,37	106,71	108,85	109,04
April	128,63	127,36	130,59	129,09	133,31	131,62	105,09	105,46	106,69	106,89	108,91	108,98
Mai	128,52	127,32	130,86	129,21	133,33	131,51	105,00	105,42	106,91	106,99	108,93	108,89
Juni	128,32	127,16	130,99	129,24	133,26	131,66	104,84	105,29	107,02	107,01	108,87	109,02
Juli	128,70	127,57	131,49	129,76	133,37	131,72	105,15	105,63	107,43	107,44	108,96	109,07
August	128,79	127,63	131,68	129,89	133,34	131,72	105,22	105,68	107,58	107,55	108,94	109,07
September	128,65	127,42	131,68	129,85			105,11	105,51	107,58	107,52		
Oktober	129,02	127,82	132,57	130,75			105,41	105,84	108,31	108,26		
November	129,19	127,84	132,78	131,01			105,55	105,85	108,48	108,48		
Dezember	129,44	128,20	132,46	130,98			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 106,83

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 AUGUST 2019

NUMMER	PARITÄTISCHER AUSSCHUSS	INDEXIERUNG
144.00	Arbeiter in der Landwirtschaft	Gewährung einer Pauschalprämie von 58,96 € für alle Vollzeitarbeitnehmer. Teilzeit pro rata.
145.00	Arbeiter im Gartenbau	
201.00	Angestellte im Einzelhandel	Gewährung einer Bruttoprämie von 188 € für alle Vollzeitarbeitnehmer. Teilzeit pro rata.
209.00	Angestellte in der Metallverarbeitung	Erhöhung KAA 1,1%

ANPASSUNG LÖHNE LAUT INDEX SEPTEMBER 2019

NUMMER	PARITÄTISCHER AUSSCHUSS	INDEXIERUNG
200.00	Angestellte	Erhöhung KAA 1,1%
216.00	Angestellte bei Notaren	Vorigen Löhne x 1,0032
310.00	Angestellte + Arbeiter bei Banken	Vorigen Löhne x 1,0003

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



FRESH IN DER DUALEN AUSBILDUNG

Wie läuft der Start in die duale Ausbildung ab? Wie sind die ersten Schritte in die berufliche Welt? Wie empfinden das die jungen Menschen? Welches sind die Herausforderungen und Wünsche?

Wir waren live für Sie dabei und haben Tom an seinem ersten Tag in der Ausbildung als KFZ-Mechatroniker begleitet. Tom ist 17 Jahre alt, ist französischsprachig und kommt aus den Ardennen. Er hat sich für einen beruflichen Start in Ostbelgien entschieden, weil die Ausbildung hier für Qualität und Hochwertigkeit steht, so Tom. Er hat im Vorfeld zweimal bei der Firma Johnen geschnuppert und fühlt sich bereits jetzt pudelwohl. Auch Jenna Johnen ist von ihrem neuen Schützling begeistert, da er sehr motiviert und fleißig den Dienst angetreten ist. Das komplette Interview können Sie in unserem Videobeitrag auf unseren sozialen Medien verfolgen. (Facebook und Instagram: IAWM_dualeausbildungostbelgien). Es folgen dort auch noch weitere Erfahrungsberichte von unseren neuen Auszubildenden über ihre ersten Eindrücke.

Interesse geweckt? Die aktuellen Ausbildungsplätze finden Sie auf www.iawm.be unter unserer Lehrstellenbörse. Ein Ausbildungsvertrag kann noch bis zum 1. Oktober 2019 abgeschlossen werden.



Ansprechpartner: Lehrlingssekretariat Eupen:
087/74 48 05 oder St. Vith: 080/46 00 47.

IAWM

Martina Radermacher, Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen
Tel.: +32 (0)87/30 68 80, E-Mail: iawm@iawm.be

BILDUNG

PRÄSENTIEREN - STIMMIG & ÜBERZEUGEND AM 10.10.2019 BEI LEVELUP

Mit ihrem Vortrag oder Rede begeistern und überzeugen, mit Wortwitz vortragen, die Zuhörer unterhalten und zum Nachdenken bringen:

Sie dachten bislang, das können Sie nicht, das überlassen Sie lieber den Profis?

Lassen Sie sich vom Gegenteil überzeugen. Im Tagesworkshop von Sprechfreude lernen Sie, Ihren Vortrag zu planen und zu gestalten. Sie werden erfahren, wie sich Lampenfieber in positive Energie umwandeln lässt und Sie lernen die Grundlagen authentischen, ökonomischen und wirkungsvollen Stimm- und Sprechgebrauchs

kennen. Üben Sie Ihren stimmigen Auftritt und erleben Sie, wieviel Spaß es Ihnen machen wird, Ihre Zuhörer zu begeistern.

Der Dozent: Herr Thomas Niemann, erfahrener Trainer der Euregio & der IHK-Aachen; am 10.10.2019 – ein Ganztageskurs bei LevelUp, der Weiterbildungsakademie des ZAWM Eupen.

Anmeldung unter: www.zawm.be/fachwissen-aufbauen/personalentwicklung/



A yellow icon consisting of three horizontal lines, resembling a menu or list symbol.

GRAFIKDESIGN
WEB
DRUCKEREI
SIGN + DISPLAY
WERBUNG
SOCIAL MEDIA