



**Belux Week 2023** |

**Einstellen von Personal in Belgien und Luxemburg**

**30. März 2023**

# SPRECHER



**Marco Wirtz**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Euregio Law & Tax**

Genkersteenweg 429 – 3500 Hasselt (Belgien)  
De Crayerstraat 7 – 1000 Brüssel (Belgien)  
+32 11 29 47 01  
m.wirtz@euregio.law  
www.belgischerrechtsanwalt.de



**Janis Theissen**  
Geschäftsführer

**thg HR & Pay**

Rue de Rollingergrund 63 – 2440 Luxembourg (Luxembourg)  
+352 26 99 73 41 34  
janis.theissen@thg.lu  
www.thg.be

# WILLKOMMEN



**Bitte hinterlassen Sie  
Fragen/Kommentare in der  
Chatbox, oder heben Sie diese auf  
für den 2. Teil -  
Lassen Sie Ihre Mikrofone stumm  
geschaltet**



**Um die Qualität der  
Verbindung optimal zu  
halten, bitten wir Sie,  
Ihre Kameras nicht zu  
benutzen**

# AGENDA



1. **Körperschaftsteuer**
2. **Lohnsteuer**
3. **Sozialversicherung**
4. **Arbeitsrecht**
5. **Gehalt**

# 1. KÖRPERSCHAFTSTEUER

---

Doppelbesteuerungsabkommen: ein deutsches Unternehmen ist in Belgien oder Luxemburg körperschaftsteuerpflichtig, wenn es dort eine Betriebsstätte unterhält

Personal kann zu einer Betriebsstätte führen!

Es gibt 3 Sorten Betriebsstätten:

- a) **Materielle Betriebsstätte:** Büro für Mitarbeiter mieten (nicht Home-Office wenn kein freier Zugang)
- b) **Personelle Betriebsstätte:** Verträge abschliessen, Verhandlungen führen (aufgepasst mit Außendienstmitarbeiter und leitende Angestellte)
- c) **Bau- oder Montagearbeiten** (eher bei Entsendung)

## 2. LOHNSTEUER

Doppelbesteuerungsabkommen: regelt in welchem Land Lohnsteuer gezahlt werden muss

Grundsätze:

- Ein Arbeitnehmer, der bei einem deutschen Unternehmen angestellt ist, wird für jeden Tag, den er in Deutschland arbeitet, in Deutschland besteuert.
- In dem Land (Belgien oder Luxemburg), in dem er wohnt (und wahrscheinlich auch die meiste Zeit arbeitet), muss der Arbeitnehmer sein weltweites Einkommen versteuern und erhält er eine Steuerbefreiung für das Einkommen, das bereits in Deutschland versteuert wurde.

Der in Deutschland wohnende Arbeitnehmer, der in Luxemburg angestellt ist, verfügt über eine sog. „Bagatellgrenze“, die es ihm erlaubt, maximal 19 Tage außerhalb Luxemburgs zu arbeiten, ohne in Deutschland steuerpflichtig zu werden. Überschreitet der Arbeitnehmer diese Grenze, wird er für die vollen Tage in Deutschland steuerpflichtig.

Der Arbeitgeber muss die Lohnsteuer monatlich vom Bruttolohn abziehen (sog. „Berufssteuervorabzug“ in Belgien) und die Lohnsteuer an das Finanzamt in Belgien oder Luxemburg abführen. Ein Lohnbüro kann die Berechnung und Abführung der Lohnsteuerbeträge an das Finanzamt übernehmen.

# 3. SOZIALVERSICHERUNG

---

EU-Verordnung 883/2004: ein Arbeitnehmer, der in Belgien/Luxemburg wohnt und dort mindestens 25% seiner Gesamtarbeitszeit arbeitet, unterliegt der belgischen/luxemburgischen Sozialversicherung

**Belgien**: Registrierung als Arbeitgeber beim **Landesamt für Soziale Sicherheit (LASS)**

**Luxemburg**: Registrierung als Arbeitgeber beim **Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)**

Das Lohnbüro fungiert als Bevollmächtigter für die Registrierung und für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge für die Gehälter der Arbeitnehmer

# SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

## BELGIEN

**Arbeitgeberbeiträge:**  $\pm 25\%$  für Angestellte und  $\pm 30\%$  für Handarbeiter oben auf den Bruttolohn

**Arbeitnehmerbeiträge:**  $13,07\%$  vom Bruttolohn abgezogen

- Keine Beitragsbemessungsgrenze (<-> DE)
- Handarbeiter: Beiträge werden auf  $108\%$  des Bruttolohns berechnet
- Fördermaßnahme: neue Arbeitgeber sind für den 1. Arbeitnehmer unbefristet von den Arbeitgeberbeiträgen befreit (begrenzt auf  $4.000$  EUR pro Quartal). Für den 2. bis 6. Arbeitnehmer gibt es auch zeitlich begrenzte Ermäßigungen.

## LUXEMBURG

**Arbeitgeberbeiträge:**  $\pm 13\%$  oben auf den Bruttolohn

**Arbeitnehmerbeiträge:**  $\pm 12,5\%$  vom Bruttolohn abgezogen

- Beitragsbemessungsgrenze auf  $5 \times$  den Mindestlohn für unqualifiziertes Personal =  $12.235,34$  EUR Brutto (Stand 01.02.2023, im April 2023 ist eine weitere Indexierung von  $+2,5\%$  vorgesehen)

# SOZIALVERSICHERUNG

## BELGIEN

- **Dimona-Meldung** - des Arbeitnehmers beim LASS, bevor der Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt
- **Arbeitsunfallversicherung** - bei einer belgischen Versicherungsgesellschaft abzuschließen, bevor der Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt
- **Externer Dienst** - für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz anschließen

## LUXEMBURG

- **Meldung** - des Arbeitnehmers beim CCSS innerhalb einer Frist von 8 Tage nach Eintrittsdatum
- **Arbeitsunfallversicherung** - ist in den Arbeitgeberbeiträgen inbegriffen
- **Externer Dienst** - ist in den Arbeitgeberbeiträgen inbegriffen

# 4. ARBEITSRECHT

---

Parteien können frei wählen, welches Recht auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll. Wenn der Arbeitnehmer jedoch gewöhnlich in Belgien/Luxemburg arbeitet, gilt der Großteil des BE/LUX Arbeitsrechts, ungeachtet des im Arbeitsvertrag gewählten Rechts. Sinnvoll: Arbeitsrecht des Landes wählen, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich beschäftigt wird.

- A. Tarifverträge
- B. Arbeitszeiten
- C. Sprachgebrauch
- D. Arten von Arbeitnehmern
- E. Beginn des Arbeitsverhältnisses
- F. Arbeitsunfähigkeit
- G. Urlaub & Feiertage
- H. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

# A. TARIFVERTRÄGE

## BELGIEN

- Für jeden Arbeitgeber gelten verschiedene kollektive Arbeitsabkommen (= Tarifvertrag).
- Sobald ein Unternehmen einen Arbeitnehmer in Belgien beschäftigt, wird das Unternehmen automatisch auch Mitglied einer **paritätischen Kommission**. Die zuständige paritätische Kommission wird auf der Grundlage der Aktivitäten des Unternehmens in Belgien bestimmt.

## LUXEMBURG

- Ein großer Teil ist durch das Arbeitsgesetzbuch geregelt welches jedoch durch verschiedene Kollektivverträge ergänzt wird. Die Anzahl Kollektivverträge ist jedoch weitaus reduzierter als in Belgien.

# B. ARBEITSZEIT

## BELGIEN

- 38-Stunden-Woche
  - Manche Sektoren haben eine andere Höchstarbeitszeit
  - 39 oder 40 Stunden-Woche ist möglich mit Erholungstagen (6 oder 12 pro Jahr)
- Generelles Verbot von Sonntags- und Nachtarbeit mit Ausnahmen für bestimmte Branchen
- Arbeitszeitregelung gilt nicht für leitende Angestellte, Außendienstmitarbeiter & Home-Office

## LUXEMBURG

- 40-Stunden-Woche
- Sonntagsarbeit verboten mit branchenabhängigen Ausnahmen; Nachtarbeit erlaubt
- Idem

# C. SPRACHGEBRAUCH

## BELGIEN

- Alle sozialen Dokumente müssen auf Niederländisch, Französisch oder Deutsch, je nachdem, in welchem Sprachgebiet der Arbeitgeber seinen Sitz hat.
- Wenn das Unternehmen keine Betriebsstätte in Belgien hat, können sie die Sprache selbst wählen, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer versteht sie. Aber die Sozialinspektion verlangt Arbeitsvorschriften in einer der Landessprachen.

## LUXEMBURG

- Die Administrativen Sprachen in Luxemburg sind Deutsch, Französisch und Luxemburgisch.
- Der Arbeitsvertrag kann in jeder beliebigen Sprache aufgesetzt werden, die beide Vertragsparteien verstehen.

# D. ARTEN ARBEITNEHMER

## BELGIEN

- Seit 2014 keine Unterscheidung mehr zwischen Angestellten und Handarbeiter, aber Ausnahmen: Monatslohn v Stundenlohn, Sozialversicherungsbeiträge, Urlaubsgeld, usw.
- Außendienstmitarbeiter: Arbeitnehmer der Kunden sucht um im Auftrag, für Rechnung und im Namen des Arbeitgebers Geschäfte auszuhandeln und/oder abzuschließen. Tätigkeit in der Praxis ist relevant, nicht die Berufsbezeichnung im Arbeitsvertrag („Sales Manager“).

Sonderregelungen: Arbeitszeit + Ausgleichsentschädigung bei Beendigung

## LUXEMBURG

- Seit 2009 keine Unterscheidung mehr zwischen Angestellten (geistige Arbeit) und Handarbeitern (körperliche Arbeit)

# E. BEGINN DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

## BELGIEN

- Arbeitsvertrag: befristet oder unbefristet (= üblich)
  - Befristet: max. 4 Verträge + min. 3 Monate pro Vertrag + max. 2 Jahre Gesamtdauer
- Keine Probezeit möglich, aber kurze Kündigungsfristen am Anfang
- Arbeitsvorschriften: Regeln, die für alle Arbeitnehmer in Belgien gelten (z.B. Stundenpläne, Urlaub, Krankheit)
  - Auch verpflichtet wenn nur 1 Arbeitnehmer in Belgien
  - Muss hinterlegt bei der Sozialinspektion

## LUXEMBURG

- Arbeitsvertrag: befristet (= nur in Ausnahmefällen) oder unbefristet
  - Befristet: max. 3 Verträge + max. 2 Jahre Gesamtdauer
- Probezeit möglich: verkürzte Kündigungsfristen + kein Kündigungsgrund benötigt
  - Dauer, je nach Gehaltsstufe und Qualifikation, zwischen max. 3 bis 12 Monaten

# F. ARBEITSUNFÄHIGKEIT

## BELGIEN

- Lohnfortzahlung 1 Monat
- Kein Kündigungsschutz während der Arbeitsunfähigkeit, aber keine Beendigung wegen der Arbeitsunfähigkeit

## LUXEMBURG

- Lohnfortzahlung bis zum Ende des Monats, in dem der 77. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit in einem Bezugszeitraum von 18 Monaten erreicht wird
- Kündigungsschutz während 26 Wochen
- Arbeitgeber bekommt eine Gutschrift für Sozialversicherungsbeiträgen i.H.v. 80 % des Gehalts

# G. URLAUB & FEIERTAGE

## BELGIEN

- Bezahlter Jahresurlaub von min. 20 Arbeitstagen + 10 gesetzliche Feiertage
- Urlaub wird in Jahr X aufgebaut für Jahr X+1
- Urlaub muss im Kalenderjahr genommen werden und kann im Prinzip nicht auf das folgende Jahr übertragen werden
- Urlaubsgeld:
  - Angestellte: während der Ferien und an Feiertagen wird der Lohn weitergezahlt (= Einzelurlaubsgeld) + im Mai/Juni 92 % des Monatslohns als zusätzliches Urlaubsgeld (= doppeltes Urlaubsgeld)
  - Handarbeiter: kein Gehalt während des Urlaubs, aber Auszahlung des Urlaubsgelds (Einzel + Doppel) vom Nationalen Urlaubsamt

## LUXEMBURG

- Bezahlter Jahresurlaub von min. 26 Arbeitstagen + 11 gesetzliche Feiertage
- 3 Monate Betriebszugehörigkeit, bevor der Arbeitnehmer Urlaub nehmen kann
- Übertragung der Urlaubstage ins Folgejahr möglich in verschiedenen Fällen
- Während des Urlaubs und an Feiertagen wird der Lohn weitergezahlt

# H. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

---

4 verschiedene Möglichkeiten der Beendigung:

- i. Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
- ii. Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist
- iii. Entlassung mit einer Abfindung anstelle einer Kündigung
- iv. Entlassung aus einem dringenden Grund

# i) BEENDIGUNG IM GEGENSEITIGEN EINVERNEHMEN

---

Jederzeit möglich.

Bitte beachten: In diesem Fall ist der Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum von der Arbeitslosenunterstützung ausgeschlossen, da er als „freiwillig“ arbeitslos gilt.

## ii) KÜNDIGUNG UNTER EINHALTUNG EINER KÜNDIGUNGSFRIST

### BELGIEN

- Kündigungsfrist, während der der Arbeitnehmer weiterarbeitet  
Freistellung nur erlaubt mit Einverständnis des Arbeitnehmers
- Kündigungsgrund nicht notwendig, aber kann gefragt werden
- Formalitäten: Einschreiben, Beginn und Dauer der Kündigungsfrist im Kündigungsschreiben, usw.
- Kündigungsfrist beginnt an dem auf den Eingang des Einschreibens (= 3. Arbeitstag nach Absendung) folgenden Montag => spätestens am Mittwoch verschicken (Achtung Feiertag)
- Dauer der Kündigungsfrist ist abhängig vom Dienstalter (siehe Tabelle)
- Kündigt der Arbeitgeber, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Dauer der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses (Krankheit, Jahresurlaub usw.).
- Arbeitnehmer schon vor 2014: abweichende Kündigungsfristen

### LUXEMBURG

- Kündigungsfrist, während der der Arbeitnehmer weiterarbeitet, aber Freistellung ist zulässig
- Zusätzlich zur Kündigungsfrist: Abfindungsanspruch (oder längere Kündigungsfrist wenn weniger als 20 Arbeitnehmer) wenn mehr als 5 Jahre Betriebszugehörigkeit bei demselben Arbeitgeber
- Kündigungsgründe: personenbedingt (Qualität, Benehmen, usw.) oder betriebsbedingt (Umstrukturierung, Personalabbau, usw.)
- Kündigung muss innerhalb einer angemessenen Frist nach Feststellung des Kündigungsgrunds
- Wenn Kündigung per Einschreiben, beginnt Kündigungsfrist:
  - am 15. des laufenden Monats, wenn die Postaufgabe des Entlassungsschreibens vor dem 15. erfolgt ist
  - am 1. Tag des Folgemonats, wenn die Postaufgabe zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats erfolgt ist
- Dauer der Kündigungsfrist und Höhe der Abfindung ist abhängig vom Dienstalter (siehe Tabelle)

## ii) KÜNDIGUNG UNTER EINHALTUNG EINER KÜNDIGUNGSFRIST

### BELGIEN

Dauer der Betriebszugehörigkeit zum Tag des Eingangs der Kündigungsfrist	Beendigung durch den Arbeitgeber (in Wochen)	Beendigung durch den Arbeitnehmer (in Wochen)
Von 0 bis weniger als 3 Monate	1	1
Von 3 Monaten bis weniger als 4 Monate	3	2
Von 4 Monaten bis weniger als 5 Monate	4	2
Von 5 Monaten bis weniger als 6 Monate	5	2
Von 6 Monaten bis weniger als 9 Monate	6	3
Von 9 Monaten bis weniger als 12 Monate	7	3
Von 12 Monaten bis weniger als 15 Monate	8	4
Von 15 Monaten bis weniger als 18 Monate	9	4
Von 18 Monaten bis weniger als 21 Monate	10	5
Von 21 Monaten bis weniger als 24 Monate	11	5
Von 2 Jahren bis weniger als 3 Jahre	12	6
Von 3 Jahren bis weniger als 4 Jahre	13	6
Von 4 Jahren bis weniger als 5 Jahre	15	7
Von 5 Jahren bis weniger als 6 Jahre	18	9
Von 6 Jahren bis weniger als 7 Jahre	21	10
Von 7 Jahren bis weniger als 8 Jahre	24	12
Jahre 8 – 20	+3 Wochen pro Jahr	13
Jahre 20 – 21	+2 Wochen	13
Ab dem 21. Jahr	+1 Woche pro Jahr	13

### LUXEMBURG

KÜNDIGUNGSFRIST	Beendigung durch den Arbeitgeber (in Monate)	Beendigung durch den Arbeitnehmer (in Monate)
Dauer der Betriebszugehörigkeit zum Tag der Kündigung		
< 5 Jahre	2	1
zwischen 5 und 10 Jahren	4	2
> 10 Jahre	6	3

ZUSÄTZLICHE ABFINDUNG	Abfindungsanspruch (in Monatsgehälter)
Dauer der Betriebszugehörigkeit zum Ablauf der Kündigungsfrist	
< 5 Jahre	0
≥ 5 Jahre	1
≥ 10 Jahre	2
≥ 15 Jahre	3
≥ 20 Jahre	6
≥ 25 Jahre	9
≥ 30 Jahre	12

## iii) ENTLASSUNG MIT EINER ABFINDUNG

### BELGIEN

- Fristlose Entlassung des Arbeitnehmers
- Keine Formalitäten, kann mündlich, aber besser schriftlich
- Abfindung = Lohn, den der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist verdient hätte. Sachleistungen (Firmenwagen, Mobiltelefon, Laptop usw.) werden mit ihrem tatsächlichen Wert bewertet. Ein Firmenwagen wird beispielsweise in der Regel mit +- 500 EUR pro Monat bewertet.

### LUXEMBURG

- Idem
- Schriftlich per Einschreiben oder mittels persönlicher Übergabe
- Idem
- Anfrage der Kündigungsgründe bei Entlassung mit Frist und mit Abfindung möglich

## iv) ENTLASSUNG AUS DRINGENDEN GRUND

### BELGIEN

- Keine Kündigungsfrist, keine Abfindung
- Dringender Grund = jeder schwerwiegende Fehler, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sofort und unwiderruflich unmöglich macht
- Beweislast beim Arbeitgeber
- Fristen (Samstag = Arbeitstag):
  - **Entlassung** spätestens am 3. Arbeitstag nach Kenntnisnahme des Grundes
  - **Gründe** für die Entlassung spätestens am 3. Arbeitstag nach der Entlassung (per Einschreiben)

### LUXEMBURG

- Idem
- Innerhalb eines Monats nach Kenntnisnahme des schwerwiegenden Fehlers
- Die Gründe müssen detailliert im Kündigungsschreiben erläutert werden

# BEENDIGUNG WEGEN RENTENEINTRITT

## BELGIEN

Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit der Pensionierung. Bei Kündigung mit Frist nach Erreichen des Rentenalters, ist die Kündigungsfrist auf 6 Monate begrenzt.

Eine Klausel, die besagt, dass das Arbeitsverhältnis automatisch mit Erreichen des Rentenalters endet, ist unwirksam.

## LUXEMBURG

- Der Arbeitsvertrag endet automatisch an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer eine Altersrente erhält, spätestens jedoch mit Vollendung des 65. Lebensjahres, sofern er Anspruch auf eine Altersrente hat.

# SONDERVERGÜTUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

## BELGIEN

- **Urlaubsgeld bei Dienstende** (Angestellte):

Einzelurlaubsgeld und doppeltem Urlaubsgeld für das laufende Jahr für die noch nicht in Anspruch genommenen Tage

+

Einzelurlaubsgeld und doppeltem Urlaubsgeld für die Tage, die bereits für das folgende Jahr angesammelt worden sind

## LUXEMBURG



# SONDERVERGÜTUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

## BELGIEN

- **Ausgleichsentschädigung:** Außendienstmitarbeiter mit min. 1 Jahr Dienstal hat möglich Anspruch auf Ausgleichsentschädigung für den Verlust seiner Kunden

Wettbewerbsverbot = Vermutung Anspruch

Entschädigung = 3 Monatsgehälter bis zum 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit; danach + 1 Monat pro jeden weiteren Fünfjahreszeitraum

## LUXEMBURG

- **Ausgleichsentschädigung:** nur wenn vertraglich vereinbart

# SONDERVERGÜTUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

## BELGIEN

- **Offensichtlich unangemessene Entlassung:** obwohl der Arbeitgeber grundsätzlich keinen Grund für eine Entlassung benötigt, kann das Fehlen eines triftigen Grundes zu einer zusätzlichen Entschädigung für den Arbeitnehmer führen.
- **Outplacement:** Dienstleistungen, bezahlt durch den Arbeitgeber, um der Arbeitnehmer zu helfen neue Arbeit zu finden; in bestimmten Fällen kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, dem entlassenen Arbeitnehmer Outplacement anzubieten (z.B. ältere Arbeitnehmer).

## LUXEMBURG

- **Offensichtlich unangemessene Entlassung:** idem

# 5. GEHALT

---

A. Bestandteile der Vergütung

B. Was kostet ein Arbeitnehmer?

# A. BESTANDTEILE DER VERGÜTUNG

---

- **Monatsgehalt** (<-> Jahresgehalt in Deutschland)

Der monatliche Mindestlohn richtet sich nach dem geltenden Kollektivvertrag.

Gehälter werden automatisch indexiert!

- **Jahresendprämie** (fakultativ, sofern nicht von der paritätischen Kommission vorgeschrieben)

Viele Branchen verpflichten Arbeitgeber, eine Jahresendprämie zu zahlen.

Die Höhe hängt vom Tarifvertrag ab, aber in der Regel 1 Monatsgehalt im Dezember

# A. BESTANDTEILE DER VERGÜTUNG

---

- **Mahlzeitschecks** (fakultativ, sofern nicht von der paritätischen Kommission vorgeschrieben)

Belgien: Die Gewährung kann durch einen Tarifvertrag verbindlich vorgeschrieben werden.

Der Höchstwert für Mahlzeitschecks beträgt 8 EUR pro Arbeitstag mit einem obligatorischen Arbeitnehmerbeitrag von mindestens 1,09 EUR.

Häufig vorkommendes Lohnelement, auch wenn nicht vorgeschrieben, da günstig behandelt. Die Arbeitnehmer erwarten, dass sie gewährt werden.

Luxemburg: fakultativ, max. 10,80 EUR pro Arbeitstag damit der Betrag steuerfrei ist und die Eigenbeteiligung beläuft sich auf 2,8%.

- **Öko-Scheck** (fakultativ, sofern nicht von der paritätischen Kommission vorgeschrieben)

Belgien: Die Gewährung kann durch einen Tarifvertrag verbindlich vorgeschrieben werden.

Der Höchstwert eines Öko-Schecks beträgt 250 EUR pro Jahr.

# A. BESTANDTEILE DER VERGÜTUNG

---

- **Gruppenversicherung und/oder Krankenhausaufenthaltsversicherung**

Belgien: Die Versicherung für den Krankenhausaufenthalt ist immer fakultativ, während der geltende Tarifvertrag bestimmt, ob die Gruppenversicherung fakultativ oder obligatorisch ist. Beide sind jedoch ein begehrter außerrechtlicher Vorteil und werden auch steuerlich und sozial günstig behandelt.

Luxemburg: immer fakultativ

- **Firmenwagen** (fakultativ)

Relativ günstig in Belgien und Luxemburg

- **Sachleistungen** (fakultativ)

Mobiltelefon, Laptop usw.

Dürfen diese Geräte auch privat genutzt werden, so ist der „Vorteil jeglicher Art“ mit dem Gehalt des Arbeitnehmers zu verrechnen.

# A. BESTANDTEILE DER VERGÜTUNG

---

- **Rückerstattung der Berufskosten** (fakultativ)

Belgien: gilt nicht als Gehalt und unterliegt daher nicht der Sozialversicherung und der Lohnsteuer. Der Arbeitgeber hat die Wahl, diese Kosten pauschal oder auf der Grundlage von Belegen zu erstatten.

Bei Home-Office müssen Vereinbarungen über die Berufskosten des Wohnortes (Internet, Telefon, Wasser, Strom, Heizung usw.) in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Luxemburg: nur sehr limitierte Möglichkeiten

- **Pendelkosten** (fakultativ, sofern nicht von der paritätischen Kommission vorgeschrieben)

Belgien: Ein Tarifvertrag kann den Arbeitgeber verpflichten, sich an den Pendelkosten des Arbeitnehmers für den Weg zwischen Wohnsitz und Arbeitsort zu beteiligen.

Luxemburg: Der Weg zwischen Wohnsitz und Arbeitsort wird als Privatweg angesehen und wird nicht durch den Arbeitgeber entschädigt. Der Arbeitnehmer kommt in den Genuss eines monatlichen Steuerfreibetrags je nach Distanz zwischen Wohnsitz und Arbeitsort.

# B. WAS KOSTET EIN ARBEITNEHMER?

## BELGIEN

Angestellter: Bruttomonatsgehalt x 13,92 im Jahr:  
12 x Monatsgehalt, 1 x Jahresendprämie und  
0,92 x doppeltes Urlaubsgeld

*Beispiel: Bruttomonatsgehalt von 4.000 EUR =  
Bruttogehalt von 55.680 EUR*

+ Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung +  
Arbeitsunfallversicherung = Bruttomonatsgehalt x 1,6

*Beispiel: Bruttomonatsgehalt von 4.000 EUR =  
Unternehmenskost von 76.800 EUR pro Jahr*

Ausnahmeregelung für die ersten Arbeitnehmer +  
Lohnoptimierung

## LUXEMBURG

Angestellter: Bruttomonatsgehalt x 12 im Jahr

*Beispiel : Bruttomonatsgehalt von 4.640 EUR =  
Bruttogehalt von 55.680 EUR*

+ Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

*Beispiel : Bruttomonatsgehalt von 4.640 EUR =  
Unternehmenskost von 63.000 EUR pro Jahr*



**DANKE FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT**

# FÜR WEITERE INFORMATIONEN



**Marco Wirtz**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Euregio Law & Tax**

Genkersteenweg 429 – 3500 Hasselt (Belgien)  
De Crayerstraat 7 – 1000 Brüssel (Belgien)  
+32 11 29 47 01  
m.wirtz@euregio.law  
www.belgischerrechtsanwalt.de



**Janis Theissen**  
Geschäftsführer

**thg HR & Pay**

Rue de Rollingergrund 63 – 2440 Luxembourg (Luxembourg)  
+352 26 99 73 41 34  
janis.theissen@thg.lu  
www.thg.be