

09/2026

TELEARBEIT

Regelungen für Grenzgänger



**Allgemeiner
Rechtsrahmen**

S. 4

**Europäisches
Rahmenabkommen**

S. 7

**Steuerliche
Schwellenwerte**

S. 9

INHALT

- 3 Einleitung**
- 4 Schellenwert
 Sozialversicherung**
- 4 Allgemeiner Rechtsrahmen
 (Europäische Verordnung 883/2004)
- 7 Europäisches Rahmenabkommen
 über die Telearbeit von
 Grenzgängern
- 9 Steuerliche Schwellenwerte
 und Steuersplitting**
- 9 Basisprinzip
- 12 Regeln für den Fall eines Splittings
 des steuerpflichtigen Einkommens



EINLEITUNG

Für berufliche Tätigkeiten, die in Luxemburg und im Ausland ausgeübt wird, gibt es eine Reihe von Regeln, die beachtet werden müssen, um eine Abmeldung von der luxemburgischen Sozialversicherung bzw. eine Besteuerung außerhalb Luxemburgs zu vermeiden.

Diese Broschüre enthält die verschiedenen europäischen Bestimmungen zur Sozialversicherung und die bilateralen Steuerbestimmungen, zwischen Luxemburg und den drei Nachbarländern. Sie deckt nicht den Fall der Entscheidung ab, für die eigene Regeln gelten.

Im Bereich der Sozialversicherung wird der allgemeine Rahmen durch die EU-Verordnung 883/2004 über die Koordinierung der sozialen Sicherheit festgelegt. Diese Verordnung legt die Regeln für Arbeitnehmern, die in zwei oder mehr EU-Mitgliedstaaten arbeiten, hinsichtlich ihrer Zuordnung zur Sozialversicherung fest. Sie deckt somit sowohl berufliche Tätigkeiten in Präsenz als auch in Telearbeit ab.

Gemäß Art. 16 dieser Verordnung wurde ein europäisches Rahmenabkommen speziell für Telearbeit im Ausland geschlossen. Unter bestimmten Bedingungen erlaubt dieses Rahmenabkommen eine Überschreitung der oben genannten allgemeinen Regeln.

Im Steuerbereich legen die zwischen Luxemburg und seinen drei Nachbarländern ge-

schlossenen Abkommen fest, ab wann berufliche Tätigkeiten im Wohnsitzland außerhalb Luxemburgs steuerpflichtig werden.

Die Regelungen zur Sozialversicherung sind absolut unabhängig von den Regelungen zur Besteuerung. Für jede individuelle Situation muss daher separat sichergestellt werden, dass die Mitgliedschaft in der luxemburgischen Sozialversicherung bestehen bleibt bzw. ob ein Teil des Einkommens im Ausland steuerpflichtig wird.

Haben Sie noch Fragen?

Kontaktieren Sie unser Info-Center :

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu

Montag-Freitag (außer Mittwochnachmittag)
8:00 – 12:00 Uhr & 13:00 – 17:00 Uhr

Entdecken Sie unsere Info-Center Büros
auf lcgb.lu oder scannen Sie den QR Code





SCHWELLENWERT SOZIALVERSICHERUNG

Allgemeiner Rechtsrahmen (Europäische Verordnung 883/2004)

Die Sozialversicherung des Wohnsitzlandes ist zuständig für die Ermittlung der Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers, der in 2 oder mehr Mitgliedsstaaten der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island, Liechtenstein), der Schweiz oder des Vereinigten Königreichs eine berufliche Tätigkeit ausübt.

Der anwendbare Schwellenwert wird für einen beliebigen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten berechnet. Dieser Zeitraum muss also nicht unbedingt vom 1. Januar bis zum 31. Dezember reichen.

Verbleib in der luxemburgischen Sozialversicherung	Ausschluss aus der luxemburgischen Sozialversicherung
Tätigkeit (Präsenz*- und Telearbeit) im Wohnsitzland < 25 % der Arbeitszeit oder des Arbeitsentgelts.	Tätigkeit (Präsenz*- und Telearbeit) im Wohnsitzland $\geq$ 25 % der Arbeitszeit oder des Arbeitsentgelts.

** Il s'agit par exemple de voyages d'affaires ou de formations continues qui n'ont pas eu lieu dans le pays de travail*

Berechnung der Toleranzschwelle:

Die tatsächliche jährliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers wird ohne Wochenenden, Feiertage, gesetzlichen und üblichen Urlaub oder Elternurlaub berechnet.

Bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Jahres werden alle Arbeitstage im Wohnsitzland berücksichtigt, sowohl beim 1. als auch beim 2. Arbeitgeber.

Berechnungsregeln für Grenzgänger, die in Luxemburg und in ihrem Wohnsitzland arbeiten:

Der Schwellenwert wird auf der Basis eines monatlichen Durchschnittswerts der Telearbeit im Verhältnis zur Arbeitszeit berechnet.

Für eine Vollzeitstelle (40 Std./Woche) bzw. eine Halbzzeitstelle (20 Std./Woche verteilt auf 4 Std./Tag):

Tage Telearbeit pro Woche über 12 Monate ...	...entspricht einem Schwellenwert von
1	» 20 %
2	» 40 %
3	» 60 %
4	» 80 %
5	» 80 %

Bei Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 5 Tagen pro Woche bzw. wechselnden Arbeitszeiten ist der Schwellenwert zu berechnen, indem die Telearbeitszeit durch die wöchentliche Arbeitszeit geteilt wird.

So sieht z.B. bei einer Arbeitszeit von 32 Stunden pro Woche die Schwelle wie folgt aus:

- » 1 Arbeitstag mit 8 Stunden pro Woche entspricht einem Schwellenwert von 25 % (8/32)
- » 1 Arbeitstag mit 6 Stunden pro Woche entspricht einem Schwellenwert von 18,75 % oder 19 % (6/32)
- » 1 Arbeitstag mit 4 Stunden pro Woche entspricht einem Schwellenwert von 12,5 % oder 13 % (4/32)

Wenn die Anzahl der Arbeitstage von Monat zu Monat variiert, muss die Summe der oben genannten Prozentsätze in jedem Fall durch die Anzahl der Monate geteilt werden.

Beispiel:

Eine Vollzeitkraft macht in einem Zeitraum von 6 Monaten zwischen 1 und 2 Tagen pro Woche Telearbeit (d.h. 28 Tage Telearbeit) :

Januar	1 Tag/ Woche	= 20%
Februar	2 Tage/ Woche	= 40%
März	1 Tag/ Woche	= 20%
April	1 Tag/ Woche	= 20%
Mai	1 Tag/ Woche	= 20%
Juni	1 Tag/ Woche	= 20%
Summe geteilt durch Zeitraum	= 140% / 6 Monate = 23,33% also 23%	



Berechnungsregeln für Grenzgänger, die in 2 oder mehr Ländern arbeiten:



- **Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Frankreich und sein Arbeitgeber hat seinen Sitz in Luxemburg.
- **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Frankreich 20 %, Belgien 40 %, Luxemburg 40 %.
- **Ergebnis:** Da die Arbeit in seinem Wohnland (Frankreich) nicht mehr als 25 % beträgt, ist er in dem Land anzumelden, in dem sein Arbeitgeber seinen Sitz hat (Luxemburg).



- **Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und sein Arbeitgeber hat seinen Sitz in Luxemburg.
- **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Deutschland 25 %, Belgien 25 %, Luxemburg 50 %.
- **Ergebnis:** Da die Arbeit in seinem Wohnland (Deutschland) die 25 %-Schwelle erreicht hat, ist er in seinem Wohnland zu versichern.



- **Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Belgien und sein Arbeitgeber hat seinen Sitz in Luxemburg.
- **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Belgien 33 %, Frankreich 33 %, Luxemburg 33 %.
- **Ergebnis:** Da die Arbeit in seinem Wohnland (Belgien) 25 % übersteigt, muss er in Belgien versichert sein.

Wird die Toleranzschwelle überschritten, kann der Grenzgänger rückwirkend von der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen werden und muss sich bei der Sozialversicherung seines Wohnsitzlandes anmelden. Alle Sozialleistungen, die Luxemburg in der betreffenden Periode gezahlt hat, gelten als ungerechtfertigt und müssen zurückgezahlt werden (CNS- und Familienleistungen, Studienbeihilfen, Elternurlaub usw.). Beachten Sie, dass die Sozialversicherungsbeiträge in den Nachbarländern höher sind als in Luxemburg.

Europäisches Rahmenabkommen über die Telearbeit von Grenzgängern

Am 1. Juli 2023 trat ein europäisches Rahmenabkommen zur Telearbeit von Grenzgängern in Kraft. Die Vereinbarung hat eine Laufzeit von fünf Jahren und wird danach stillschweigend verlängert.

Die Anwendung dieses Rahmenabkommens ist weder automatisch noch obligatorisch.

Zur Erinnerung: Telearbeit muss immer Gegenstand einer formellen oder informellen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sein. Auch der Antrag auf Anwendung der Rahmenvereinbarung muss in gegenseitigem Einvernehmen gestellt werden.

Sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt, ermöglicht die Vereinbarung Grenzgängern, die Schwelle von 25% des Einkommens oder der Jahresarbeitszeit zu überschreiten, ohne eine rückwirkende Abmeldung von der luxemburgischen Sozialversicherung befürchten zu müssen.

Die im Wohnsitzland geleistete Telearbeitszeit muss unter 50% der tatsächlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers betragen, da sie sonst im Wohnsitzland anzumelden ist.

Um von der Rahmenvereinbarung profitieren zu können, müssen mehrere Bedingungen erfüllt sein:

- das Land, in dem der Grenzgänger wohnt, und das Land, in dem der Arbeitgeber seine feste Betriebsstätte hat (d.h. seinen Hauptsitz), müssen beide die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben.
- die Verbindung zur IT-Infrastruktur des Arbeitgebers muss möglich sein;
- der Grenzgänger darf keine andere Tätigkeit in seinem Wohnsitzstaat oder einem anderen EU-Mitgliedstaat ausüben;
- der Telearbeiter darf nicht:
 - » Selbstständig sein;
 - » mehrere Tätigkeiten ausüben (als Arbeitnehmer und/oder Selbstständiger);
 - » in einem anderen Land als seinem Wohnsitzstaat und dem Land, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, arbeiten;
 - » in einem Land außerhalb der EU arbeiten.
- Der Arbeitgeber muss die Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) zwingend jede regelmäßige Tätigkeit seiner Arbeitnehmer in zwei oder mehr EU-Mitgliedstaaten melden (einschließlich Telearbeit).
- die Telearbeit des Grenzgängers darf ausschließlich im Wohnsitzland geleistet werden;
- die Telearbeit muss mehr als 25% und unter 50% der Gesamtarbeitszeit des Arbeitnehmers betragen;

Innerhalb der Großregion wurde das Rahmenabkommen von Luxemburg, Deutschland, Belgien und Frankreich unterzeichnet. Deutsche, belgische und französische Grenzgänger können daher von dem Rahmenabkommen profitieren, wenn alle anderen Bedingungen erfüllt sind.

Im Gegensatz zu den Bestimmungen des allgemeinen Rechtsrahmens ist die CCSS zuständig für die Festlegung, welche Rechtsvorschriften für die Begünstigten der Rahmenvereinbarung gelten. Zu diesem Zweck ist die Erklärung der Telearbeit durch den Arbeitgeber erforderlich, damit die CCSS eine A1-Bescheinigung ausstellen kann, die belegt, dass die luxemburgischen Rechtsvorschriften weiterhin anwendbar sind.

Bei Telearbeit muss diese Arbeitgebererklärung nicht für jeden einzelnen Tag erfolgen, sondern bezieht sich auf die gesamte von der Telearbeit betroffene Arbeitsperiode (mindestens 1 Monat, höchstens 3 Jahre).

Der vom Arbeitgeber zu meldende Prozentsatz wird auf der Grundlage eines Monats-

durchschnitts der Telearbeitstage berechnet. Dieser Prozentsatz ist als ganze Zahl unter Anwendung der üblichen Rundungsregel zu melden.

Für den Übergangszeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024 durften Meldungen bis zu 12 Monate rückwirkend erfolgen, jedoch nicht vor dem 1. Juli 2023. Seit dem 1. Juli 2024 können Meldungen nur noch bis zu 3 Monate rückwirkend erfolgen.

Jede Änderung, die sich auf die Situation des Arbeitnehmers auswirken könnte (Umzug in ein anderes Land, Änderung der Telearbeitszeit, Aufnahme oder Aufgabe einer anderen beruflichen Tätigkeit), muss vom Arbeitgeber neu gemeldet werden.

Für den Fall, dass eine dieser Bedingungen nicht erfüllt ist bzw. für jede Situation, die nicht von diesem Rahmenabkommen abgedeckt wird, gilt weiterhin die Obergrenze von < 25 % für die Sozialversicherung!

Vorsicht bei den Berechnungsregeln für Grenzgänger!

Im Gegensatz zur europäischen Verordnung erlaubt die Rahmenvereinbarung keine Kombination von Telearbeit im Wohnsitzland mit einer Präsenztätigkeit im Wohnsitzland und in einem 3. Mitgliedstaat!

•

Beispiel: Der Arbeitnehmer wohnt in Frankreich und sein Arbeitgeber mit Sitz in Luxemburg hat die Verwaltungsformalitäten erfüllt, damit der Arbeitnehmer in den Genuss der Rahmenvereinbarung kommt.

- **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Frankreich 40 % (Telearbeit) Luxemburg 60 % (Präsenzarbeit).
- **Ergebnis:** Da die Telearbeit in seinem Wohnsitzland (Frankreich) nicht mehr als 50 % beträgt, ist er in dem Land anzumelden, in dem sein Arbeitgeber seinen Sitz hat (Luxemburg).



- **Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und sein Arbeitgeber hat seinen Sitz in Luxemburg.
- **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Deutschland 40 % (Telearbeit und Präsenzarbeit), Luxemburg 60 %.
- **Ergebnis:** Da die Arbeit in seinem Wohnsitzland (Deutschland) sowohl Präsenzarbeit als auch Telearbeit umfasst, ist die Rahmenvereinbarung nicht anwendbar. Gemäß den Bestimmungen des allgemeinen Rechtsrahmens ist er in seinem Wohnsitzland (Deutschland) zu versichern, da seine Erwerbstätigkeit in diesem Mitgliedstaat 25 % übersteigt.



- **Beispiel:** Der Arbeitnehmer wohnt in Belgien und sein Arbeitgeber hat seinen Sitz in Luxemburg.
- **Situation:** Seine Tätigkeit ist wie folgt: Belgien 40 % (Telearbeit), Frankreich 10 % (Präsenzarbeit), Luxemburg 50 % (Präsenzarbeit).
- **Ergebnis:** Da der Arbeitnehmer in 3 Mitgliedstaaten berufliche Tätigkeiten ausübt, ist die Rahmenvereinbarung nicht anwendbar. Gemäß den Bestimmungen des allgemeinen Rechtsrahmens ist er in seinem Wohnsitzland (Belgien) zu versichern, da seine Berufstätigkeit in diesem Mitgliedstaat 25 % übersteigt.



STEUERLICHE SCHWELLENWERTE UND STEUERSPLITTING

Basisprinzip

Die Toleranzschwellen werden für ein Steuerjahr (1. Januar bis 31. Dezember) berechnet. Sie beinhalten alle Tage, die außerhalb Luxemburgs geleistet werden, also sowohl im Wohnsitzland als auch in einem Drittland!

Auch Bereitschaftsdienst, Schulungen, Seminare, Geschäftsreisen, Kundenbesuche sowie Dienstreisen oder andere vom Arbeitgeber organisierte Aktivitäten außerhalb Luxemburgs werden bei der Berechnung der 34 Tage berücksichtigt. Nicht berücksichtigt werden Feiertage, Erholungsurlaub, Krankheits-, Mutterschafts- oder Elternurlaub, Aktivitäten, die nicht mit dem Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in Verbindung stehen.



Toleranzschwelle	Berechnung der Toleranzschwelle	Besteuerung bei Überschreitung des Schwellenwerts
» 34 Tage seit dem 1. Januar 2024	» Berücksichtigung jeder Arbeitszeit, die 30 Minuten überschreitet » Keine Proratisierung bei Teilzeitarbeit oder Teilzeitbeschäftigung in mehreren Ländern » Keine Proratisierung, wenn der Arbeitsvertrag nicht das gesamte Kalenderjahr umfasst	» Besteuerung ab dem 1. Tag und in Höhe der in Deutschland geleisteten Arbeitszeit
» 34 Tage seit dem 1. Januar 2023	» Proratisierung bei Teilzeitbeschäftigung » Proratisierung, wenn der Arbeitsvertrag kein ganzes Kalenderjahr umfasst	» Besteuerung ab dem 1. Tag und in Höhe der in Frankreich geleisteten Arbeitszeit
» 34 Tage seit dem 1. Januar 2022	» Keine Proratisierung, wenn der Arbeitsvertrag nicht das gesamte Kalenderjahr umfasst » Proratisierung bei Teilzeitarbeit: Unterschiedliche Auslegungen zwischen dem belgischen und dem luxemburgischen Steueramt! » Erläuterung der luxemburgischen Steuerverwaltung vom 1. März 2024: Keine Proratisierung der Toleranzschwelle bei Teilzeitarbeit oder wenn der Arbeitsvertrag nicht das ganze Kalenderjahr umfasst. Dies würde bedeuten, dass selbst bei einer teilweise in Belgien und/oder einem Drittstaat ausgeübten Tätigkeit der betreffende Arbeitstag voll angerechnet wird. » Belgisches Rundschreiben vom 1. Juni 2015: Proratisierung der Toleranzschwelle bei Teilzeitbeschäftigung oder wenn der Arbeitsvertrag nicht das gesamte Kalenderjahr umfasst. Da im Streitfall das Wohnsitzland entscheidet, wird empfohlen, die Auslegung der belgischen Steuerbehörde anzuwenden, solange sich die Verwaltungen nicht auf eine gemeinsame Auslegung geeinigt haben.	» Besteuerung ab dem 1. Tag und in Höhe der in Belgien geleisteten Arbeitszeit.

Achtung bei in einem Drittstaat geleisteter Arbeit: Prüfung, ob ein zwischen diesem Land einerseits und Luxemburg bzw. dem Wohnsitzland andererseits abgeschlossenes Steuerabkommen dem Drittstaat die Besteuerung der für die dort ausgeübte Arbeit erhaltenen Vergütungen gestattet. Wenn dies der Fall ist, könnte eine Besteuerung in diesem Drittstaat zusätzlich zu der Besteuerung in Luxemburg bzw. dem Wohnsitzland erfolgen.

Wird die in den Steuerabkommen vorgesehene steuerliche Toleranzschwelle überschritten, haben der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer verschiedene Pflichten:

- Der Arbeitgeber darf nur den Gehaltsanteil für die in Luxemburg geleisteten Stunden nach luxemburgischem Steuerrecht versteuern. Der im Wohnsitzland zu besteuernende Gehaltsanteil darf nicht versteuert werden.
- Der Arbeitnehmer muss eine Abrechnung über die Telearbeitstage, die die Toleranzgrenze überschreiten, erstellen und diese spätestens in der Steuererklärung seines Wohnsitzlandes angeben, um die Situation zu bereinigen.

Achten Sie auf Kontrollen durch lokale Steuerbehörden!

Seit dem 1. Januar 2015 gibt es einen automatischen Informationsaustausch zwischen der luxemburgischen Steuerverwaltung und den Steuerverwaltungen der Grenzländer. Die Steuerbehörden sind zudem berechtigt, in Luxemburg Nachweise über die physische Anwesenheit von Grenzgängern auf dem Hoheitsgebiet zu verlangen.

Folgende Belege können verlangt werden, um die Anwesenheit in einem Staat nachzuweisen (unvollständige Liste):

- Arbeitsvertrag oder Bescheinigung des Arbeitgebers, aus der die ausgeübte Tätigkeit oder der Ort, an dem sie ausgeübt wird, hervorgeht;
- persönliche Blätter zur Erfassung der Arbeitszeiten;
- mit Namen versehene Beförderungsdokumente (Fahrkarten oder Tickets);
- Rechnungen mit Namen in Verbindung mit Aufenthaltskosten (Hotel oder Mietwagen);
- ausgefüllte Anwesenheitslisten von Sitzungen oder Schulungen;
- Dokumente bezüglich Materialkäufen, Restaurant- oder Kantinenkosten im Tätigkeitsstaat (Kreditkartenrechnungen oder Kassenbelege);
- Lieferscheine;
- mit Namen versehene Dienstreiseaufträge.





Regeln für den Fall eines Splittings des steuerpflichtigen Einkommens

1. Bestimmung der jährlichen Einkünfte

- Grundgehalt + Zulagen + Sachleistungen + Nichtperiodische Vergütungen + Lohnzuschläge

2. Spezifische Splittingregeln

- Bereitschaftsdienst
 - » **Deutschland:** Steuerpflichtig im Verhältnis der außerhalb Luxemburgs geleisteten Tage zur Gesamtanzahl der Arbeitstage im Jahr
 - » **Frankreich:** Vorherige Antragsstellung bei der Steuerbehörde
 - » **Belgien:** Ausschließlich im Wohnsitzland steuerpflichtig
- Krankengeld oder Mutterschaftsgeld bzw. Lohn, der während einer Krankheit vom Arbeitgeber gezahlt wird : nur in Luxemburg steuerpflichtig
- Kündigungsentschädigung im Rahmen einer Freistellung von der Arbeit: Splitting entsprechend der anteiligen Beschäftigung
 - » **Deutschland:** Berechnung für das Kalenderjahr, das der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgeht
 - » **Frankreich:** Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage des Ortes, an dem der Arbeitnehmer wahrscheinlich gearbeitet hätte
 - » **Belgien:** Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage des Ortes, an dem der Arbeitnehmer wahrscheinlich gearbeitet hätte

3. Berechnungen der für die Besteuerung im Wohnsitzland berücksichtigten Stunden:

1. Berechnung (Anzahl der Arbeitstage): Kalendertage des Jahres - Wochenendtage - Feiertage - gesetzlicher Urlaub = Arbeitstage des Jahres, die als Basis zu betrachten sind

2. Berechnung (Gehalt pro Arbeitstag): Jährliche Vergütung (laufendes Gehalt einschließlich Vergünstigungen wie die Bereitstellung eines Autos sowie zusätzliche Vergütungen wie z. B. eine Gratifikation), die durch die Anzahl der außerhalb Luxemburgs geleisteten Arbeitstage geteilt wird

3. Berechnung (steuerpflichtiges Gehalt im Wohnsitzland): Gehalt pro Arbeitstag (Berechnung 2), zu multiplizieren mit den im Wohnsitzland geleisteten Arbeitstagen

Bei Teilzeitarbeit muss in Stunden gerechnet werden, da nur die im Wohnsitzland geleisteten Stunden dort steuerpflichtig sind.

INFO-CENTER BÜROS

Persönliche Beratung in Luxemburg und der Großregion

LUXEMBURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRÜCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

2, Grand-Rue
L-6630 Wasserbillig
‡ Nicole STEIL
☎ +352 691 733 141

CLERVAUX

36, Grand-Rue
L-9710 Clervaux
‡ Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 6861 9381 778

THIONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 38 28 64 070



Beratungen ohne Termin!

Öffnungszeiten auf

www.lcgb.lu



Terminvereinbarung

✉ rdv@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 555

💻 DeinLCGB.lu

Terminpflicht
Steuer- und
Tachographenservice

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 87 85 99 32



LCGB LEISTUNGEN

Fragen zu unseren Leistungen

☎ +352 49 94 24-600

✉ services@lcgb.lu



MITGLIEDERVERWALTUNG

Änderung Ihrer Kontaktdaten

☎ +352 49 94 24-421

✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Beratung und Informationen

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu



Impressum:

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU