

IHK-INFOS JUNI 2023

(Druckbare Vollversion)

INHALT	Seite
1. Standort Ostbelgien und Belgien	
1.1. Firmengründungen	3
1.2. Konkurse	5
2. IHK aktuell	
2.1. Neue Verrechnungstarife ab 01.02.2023*	6
2.2. Neue IHK-Mitglieder	6
2.3. Information unseres Mitgliedsunternehmens Euregio.Net	7
2.4. Information unseres Mitgliedsunternehmens Rechtsanwaltskanzlei David Chantraine	8
2.5. Information unseres Mitgliedsunternehmens AIRWATEC S.A.	9
3. Gesetzgebungen	
3.1. Gesetzestexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft	11
3.2. Übersetzte Gesetzestexte anderer belgischen Institutionen	11
4. Veranstaltungen / Webinare	
4.1. Einladung zum Workshop „kein Fax, kein Papier: Rechnung funktioniert nur digital“	12
4.2. Interreg-Projekt digitSME: die nächsten Workshops im Monat Juni 2023	13
5. Aus- und Weiterbildung	
5.1. Seminare der IHK in deutscher Sprache	14
5.2. Seminare der IHK in französischer Sprache	14
5.3. Weiterbildungen des ZAWM	14
6. Wirtschaftsinfos und –recht	
6.1. Indexentwicklungen	15
6.2. Interview : René Branders nouveau Président de la FEB	16
6.3. Die Krise kontrollieren: So managen Sie Ausnahmesituationen	17
6.4. Beschaffung 2030: Neues Sechseck fordert Einkauf heraus	21
6.5. Entrepreneuriat durable : entreprendre ensemble pour un avenir durable !	24
6.6. Certification en entrepreneuriat durable : le Top 10 des actions prioritaires	26
6.7. Lanceurs d'alerte : nouvelles obligations pour les employeurs depuis le 15 février	29
6.8. Whistleblower-Meldekanal: Verpflichtungen für Unternehmen ab 50 Mitarbeiter	31
7. Sozialgesetzgebung und Tarifpolitik	
7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit 2. Quartal 2023	33
8. Außenwirtschaft	
8.1. Weiterbildungen im Bereich Außenhandel	36
8.2. Rejoignez la Wallonie aux salons MEDICA & COMPAMED 2023 avec l'AWEX	37
8.3. Commerce mondial : les entreprises adaptent leur stratégie à la fragmentation géopolitique	38
8.4. Transports vers et au Royaume-Uni : petit rappel des conséquences du Brexit	39
8.5. S'installer pour réussir en Finlande, le pays le plus heureux du monde !	41

9. Arbeitsmarkt	
9.1. Arbeitsmarktentwicklung in Ostbelgien: Erstes Quartal 2023	43
9.2. Vermittlung der Schulabgänger – 20. April 2023	46
9.3. Arbeitsamt Ostbelgien: neue Funktionen im Jobportal	49
9.4. Lehrstellenbörse des IAWM jetzt online	50
10. Innovation und Umwelt	
10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse	51
10.2. Innovationsnachrichten – Newsletter des Deutschen Industrie- und Handelskammertages	51
11. Steuern, Finanzen und Beihilfen	
11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft	52
11.2. Beihilfen für Unternehmen in der der Wallonischen Region	53

1. Standort Ostbelgien und Belgien

1.1. Firmengründungen vom 01.03.2023 bis 31.05.2023

<u>Firma</u>	<u>Straße</u>	<u>PLZ - Ort</u>	<u>Unternehmens-Nr.</u>	<u>Tätigkeit</u>	<u>Beschluss vom</u>
CTR GMBH	Rovert 1	4731 EYNATTEN	0798.891.208	Tattoo, Piercing	01/03/2023
SB BAU GMBH	Malmedyer Straße 120	4700 EUPEN	0799.102.925	Sanitär, Heizung	06/03/2023
SAVIBEL GMBH	Schwarzer Weg 3/1	4780 RECHT	0799.159.838	Groß-/Einzelhandel	07/03/2023
EMIGJORN GMBH	Aachener Straße 208	4730 HAUSET	0799.129.352	Kleidung, Schuhe	07/03/2023
SCANDERE SRL	Chemin des Potiers 15	4960 MALMEDY	0799.236.448	Bau, Immobilien	09/03/2023
E & S ELECTRICITE SRL	A La Spinette 24	4960 MALMEDY	0799.286.532	Elektroinstallationen	10/03/2023
VITOS SRL	Avenue des Alliés 23	4960 MALMEDY	0799.378.879	Unternehmensbeteiligung	14/03/2023
FRANSSEN CAR GMBH	Lütticher Straße 281	4721 NEU-MORESNET	0799.552.093	Kraftfahrzeughandel	17/03/2023
FUEL TRADING & DISTRIBUTION GMBH	Rabotratherstraße 38	4710 LONTZEN	0799.643.452	Kraftstoffhandel	21/03/2023
LLG EVENTUS GMBH	Breitfeld 76	4783 LOMMERSWEILER	0799.794.692	Immobilienbetrieb	24/03/2023
HERABEL-ENGINEERING GMBH	Lanzerath 218	4760 BÜLLINGEN	0799.794.890	Elektrotechnik	24/03/2023
NST-SYSTEMS GMBH	Am Adesberg 13	4770 AMEL	0799.945.340	Elektroinstallationen	29/03/2023
ABJS IMMO SRL	Route de Bellevaux 8/B	4960 MALMEDY	0800.051.842	Immobilienbetrieb	30/03/2023
A.B.A. INVEST GMBH	Hochstraße 44	4700 EUPEN	0800.202.785	Management, Beratung	04/04/2023
KRÜGER GROUP GMBH	Morsheck 8	4760 BÜLLINGEN	0800.301.072	Immobilien	05/04/2023
MANO CONSULT GMBH	Kreuzstraße 10	4730 RAEREN	0800.302.755	Consulting, Beratung	05/04/2023
DENISE NIESSEN GMBH	Schilsweg 73	4700 EUPEN	0800.287.612	Bäckerei-Konditorei	05/04/2023
BRAUN BUSINESS DEVELOPMENT GMBH	Steinweg 11	4710 LONTZEN	0800.410.049	Marketingberatung	06/04/2023
GO IMMO SRL	Rabotratherstraße 76	4710 LONTZEN	0800.413.118	Immobilienbetrieb	07/04/2023
KZ SHOP GMBH	Neutralstraße 410 A1	4710 LONTZEN	0800.475.573	Nightshop	11/04/2023
DE CAE INVEST GMBH	Wesselbend 124	4731 EYNATTEN	0800.574.652	Investitionsbetrieb	12/04/2023
BP IMMO SA	Im Astert 12	4760 BÜLLINGEN	0800.493.191	Immobilienbetrieb	17/04/2023
DIMITRI SCHAFF SRL	Remonval 48	4950 WAIMES	0800.784.587	Schreinerei	18/04/2023
SKYLUMINA GMBH	Hostert Park 43	4731 EYNATTEN	0800.882.676	Immobilienbetrieb	20/04/2023
AT & O GMBH	Raerenerpfad 9	4701 KETTENIS	0800.935.433	Beratung, Consulting	21/04/2023

YPI SRL	Rue de Botrange 62	4950 WAIMES	0801.058.266	Autoreparatur	26/04/2023
HEINDRICHS SRL	Rue du Camp 20	4950 WAIMES	0801.058.167	Autoreparatur	26/04/2023
FONCIERE DES FAGNES SA	Au-dessus des Troux 4	4960 MALMEDY	0801.289.185	Immobilien	03/05/2023
PHY & ASSOCIES SNC	Ligneuville-Grand Rue 32	4960 MALMEDY	0801.281.663	Produits alimentaires	03/05/2023
BLUMEC GMBH	Hausester Str. 25B	4728 HERGENRATH	0801.342.140	Geschenke, Einrichtung	04/05/2023
L & C SNC	Rue Haute 177	4700 EUPEN	0801.267.609	Beratung, Verwaltung	10/05/2023
APOTHEKE BOCKEN GMBH	Haasstraße 6	4700 EUPEN	0801.615.522	Apotheke	12/05/2023
ENERGY FOR HOME GMBH	Am Stein 79	4770 AMEL	0801.744.689	Heizung, Elektroarbeiten	17/05/2023
PIERRE LAMBERT SRL	Chemin du Calvaire 10	4960 MALMEDY	0801.861.980	Schreinerei	22/05/2023
JEHAE INVEST SA	Rue de la Gare 34	4950 WAIMES	0801.909.193	Beratung, Invest	23/05/2023
ELEV8 CONSULTING SRL	Chemin du Croupet 25	4960 MALMEDY	0801.944.134	Consulting, Beratung	24/05/2023
SOLHEIT ARCHITECTURE SRL	Rue Neuve 37	4960 MALMEDY	0802.052.319	Architektenbüro	26/05/2023
LABAERE MANAGEMENT GMBH	König L. III Straße 18A	4710 LONTZEN	0802.113.883	Management, Beratung	30/05/2023
LEMCO FLIESEN GMBH	Binsterweg 79	4700 EUPEN	0802.166.343	Fliesenbetrieb	31/05/2023

1.2. Konkurse vom 01.03.2023 bis 31.05.2023

<u>Firma</u>	<u>Tätigkeit</u>	<u>Datum</u>	<u>Motiv</u>	<u>Konkurs- verwalter</u>	<u>Kommissarischer Richter</u>
TIMELESS BEAUTY GMBH Lütticher Straße 194 4720 KERMIS	Schönheitspflege	20/04/2023	Auf Geständnis	HABETS	KEHL
DREYER 5 – LE FIVE POINTS SRL Baugnez, Route de Luxembourg 10 4960 MALMEDY	Restauration	08/05/2023	Auf Geständnis	SCHMITS	WYZEN

2. IHK aktuell

2.1. Neue Verrechnungstarife

TARIFLISTE (NEU) – gültig ab 01. Februar 2023		
Dienstleistung	Mitgliedsfirma	Nicht-Mitglied
Beglaubigungen:		
1. Ursprungszeugnisse digital :	18,39 €	idem
Ursprungszeugnisse auf Papier:	21,02 €	idem
- pro Kopie	2,30 €	idem
2. Rechnungen mit oder ohne UZ		
- Original	52,11 €	52,11 €
- pro Duplikat:	16,38 €	16,38 €
3. Verträge, Bescheinigungen, ...		
- Original	66,98 €	66,98 €
- pro Duplikat	16,38 €	16,38 €
4. Bescheinigung auf IHK-Papier		
- Original	66,98 €	66,98 €
- pro Duplikat	16,38 €	16,38 €

2.2. Neue IHK-Mitglieder

TOP-MANAGEMENT CONSULTING BV
Maesdellelaan 11
3080 TERVUREN

<https://linkedin.com/in/oliverarendt>

Unternehmensberatung und Interim-Management



Domains Webhosting Consulting Development Marketing

Euregio.Net AG

Wirtzfeld, Zur Holzwarche 29
B-4760 Büllingen
info@euregio.net
www.euregio.net

- ✓ redundante Server in belgischen Rechenzentren
- ✓ 24/24h Überwachung der Internet-Infrastruktur
- ✓ professionelle Spam- und Antivirus-Firewall
- ✓ Websites, Shops, Buchungssysteme, Foren
- ✓ LAMP Stack (Linux, Apache, MySQL, PHP)
- ✓ Hosted Exchange & Windows .NET Server
- ✓ SEO-Optimierung, Reichweitenmessung
- ✓ Responsive Web Design

Einige Kunden-Beispiele



TOLL! Belgium: Gewächshäuser, Pavillons, Hochbeete...
Firmen- und Produktpräsentation
www.tollbelgium.com

WordPress Webhosting seit 2005



Managed WordPress, auf Wunsch inklusive

- ✓ Cloudflare CDN
- ✓ Redis, Varnish oder Memcached
- ✓ WPML (WordPress Multilingual)
- ✓ WP-Rocket Beschleuniger
- ✓ Elementor Pro Page Builder
einschl. 300+ Designvorlagen



Goldschmied Marc Siquet
Firmenportrait und Kreationen
www.siquet.be



ANIMALVith Tierarztpraxis
Online Visitenkarte
www.animalvith.be



Beverly Weekend Ferienwohnungen
Präsentation und Buchungssystem
www.beverlyweekend.com

2.4. Information unseres Mitgliedsunternehmens Rechtsanwaltskanzlei David Chantraine



Im Jahr 2006 wurde ich auf die Liste der Anwälte der Rechtsanwaltskammer Eupen aufgenommen.

Mein Jurastudium habe ich erfolgreich in 2003 an der UCL in Neu-Löwen abgeschlossen. Neben meinem Anwaltspraktikum, welches ich im Jahr 2003 begonnen habe, habe ich bis 2006 an der HEC Lüttich ein Zusatzstudium im Steuer- und Unternehmensrecht absolviert.

Rechtsanwalt mit eigenständiger Kanzlei bin ich seit 2006.

Seit 2023 bin ich bei der Rechtsanwaltskammer West-Flandern (Brügge) eingetragen, wobei meine Zweitkanzlei in Knokke liegt.

Zu meinen Tätigkeitsschwerpunkten gehört das Steuerrecht, sowie das Recht rund um die Unternehmen.

Ich bin in der Lage, die Rechtsangelegenheiten meiner Mandanten in Gesamtbelgien zu betreuen, d. h. vor den Behörden und Gerichtsbarkeiten im deutsch-, französisch- und niederländischsprachigen Raum.

Zudem biete ich den Mandanten an, sie im Rahmen von Ankauf von Sachwerten, d. h. Immobilienkäufe oder Beteiligungen an/Übernahmen von Gesellschaften, zu beraten.

Sollten die Mandanten Immobilientransaktionen oder rechtliche Belange rund um Ihre Immobilie an der belgischen Küste anstreben, so übe ich diese Dienstleistung von meiner Zeit Kanzlei in Flandern aus.

YOU HAVE THE FILTER, WE SECURE YOUR MARKET.

MULTIFORM FRAMES

Are you producer, distributor, wholesaler, contractor? We can meet your expectations :

- PU, PP, PE with/without fiberglass
- Any colour
- Any size
- Any filter class from G2 to M6
- Liquid filtration nylon washable
- Temp. resistance up to 100° C
- Custom made moulding

THE APPROPRIATE MEDIA FOR YOUR APPLICATION

The flat media have a progressive structure and are composed of nonwoven synthetic fibers thermally bonded (washable) or bonded by a binder (non-washable). This guarantees optimal filtration performance and dust retention highest capacity with a low pressure drop. They belong to the filtration classes G2, G3, G4, M5, M6 and exceptionally F8.

Airwatec manufactures in Belgium air filter frame in any size and in any colour.

- Everywhere where you need clean air! We are able to advise you on the most appropriate filters for any application.
- Our frames can be custom made to fit perfectly on your existing equipment.
- Our filters are built to extend the life of your unit.

ALL-IN ONE FILTRATION SERVICE

Airwatec wants to be your full-service partner to optimize your business performance, to protect your staff and installations and to save energy.

Contact : <https://www.airwatec.com/de/kontakt-2/>



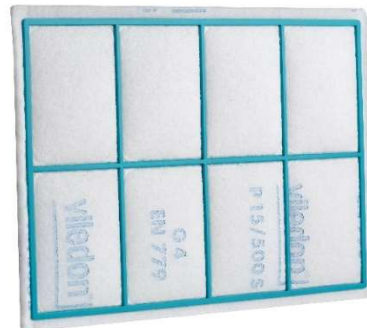
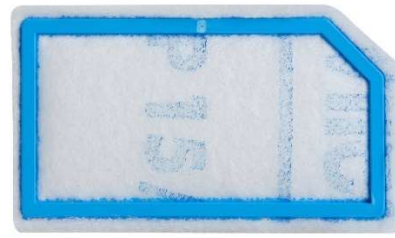
Erich ERTZ, Verkaufsleiter LUFT

Sprachen: DE, FR, NL, EN

Region: International, OEM



airwatec



3. Gesetzgebung

3.1. Gesetzestexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft

3.2. Übersetzte Gesetzestexte anderer belgischen Institutionen

4. Veranstaltungen / Webinare

4.1. Einladung zum Workshop „kein Fax, kein Papier: Rechnung funktioniert nur digital“ am 12. September 2023 in Eupen

„Kein Fax, kein Papier: Rechnung funktioniert nur digital“

Bereits jetzt ist im Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen und staatlichen Institutionen (B2G) ausschließlich digitaler Rechnungsversand erlaubt. In Luxemburg und in naher Zukunft auch in Belgien und Deutschland gilt dies zudem für Geschäfte zwischen Unternehmen untereinander (B2B).

Die EU-Regulierung sieht vor, dass bis spätestens 2028 sogar gegenüber Konsumenten (B2C) keine andere Rechnungsform mehr Rechtskraft entfaltet als die digitale.

Aber Achtung: ein PDF-Anhang in einer E-Mail ist keine digitale Rechnung! Dies stellt vor allem kleine und mittelständische Unternehmen oder Startups vor Herausforderungen.

In dieser Veranstaltung gibt Thomas Philipp Reiter, Regionalleiter für die deutschsprachigen Länder beim Marktführer für E-Rechnungen Billit (www.billit.be) ein Beispiel für die rechtssichere Vereinfachung solcher Prozesse durch Digitalisierung.

In dem Workshop wird erklärt, wie digitale Rechnungslegung Unternehmen, Buchhaltern und Steuerberatern jeder Größenordnung hilft, Zeit und Geld bei der Administration zu sparen und dabei gleichzeitig den neuesten gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen.

Die IHK Eupen - Malmedy - St. Vith, das GrenzEcho und Billit laden zusammen mit der Ostbelgischen Mittelstandsvereinigung MSV zu diesem Workshop ein, der am **Dienstag, dem 12. September 2023 ab 10.30 Uhr im Businessbereich der KAS Eupen, Kehrwegstadion, Kehrweg 14 in 4700 Eupen stattfindet.**

Die Teilnahme ist kostenlos, eine verbindliche **Anmeldung bis zum 6. September 2023** ist erforderlich an st.vith@mittelstand.be oder eupen@mittelstand.be.

Herzliche Einladung!



4.2. Interreg-Projekt DigitSME: die nächsten Workshops im Juni 2023

DO'S AND DON'TS IN EU TRADING

Opening to the international market cannot be improvised. That's why Basse-Meuse développement, with its project partners, organises 3 Euregional webinars. These take place in the EMR Interreg DigitSME project.



Quick guide on cultural differences, supply chain and export/import

08.06.23
Cultural differences, supply chain and how to find new suppliers ?

13.06.23
Export plan: what are the first steps of an export plan in EU regulations ?

22.06.23
Sharing success stories

The webinars will take place in English from 12h to 13h30



For more information, you can send an email to betty.milano@bossemeuse.be - Inscription : <https://forms.gle/35GuYrbE62TvfqUN6>

Sehr geehrte Damen und Herren,
wertes Mitglied!

Wir berichteten bereits, dass unsere IHK im Verbund der IHKs der Euregio das Interreg-Projekt „DigitSME“ mit der Unterstützung der Europäischen Union aktuell durchführt. Ziel des Projekts ist es zu analysieren, ob und wie bedeutsam die Unternehmen in der Euregio Maas-Rhein digital im internationalen Geschäft unterwegs sind und Ihnen diesbezüglich mögliche konkrete Hilfestellungen an die Hand zu geben.

Am 8. Juni 2023, 13. Juni 2023 sowie am 22. Juni 2023 finden die nächsten Workshops teil (siehe Flyer). Möchten auch Sie die Chance nutzen und vom Wissen unserer Experten profitieren? Die Teilnahme ist kostenfrei. **Wir senden Ihnen gerne auf Anfrage den Link zur Teilnahme zu.**

Falls Sie ferner einen interessanten Einblick erhalten möchten, wie gut Ihr Unternehmen bereits in den Bereichen „Digitale Kompetenz und internationale Stärke“ aufgestellt ist, dann starten Sie jetzt die Beantwortung des digitalen Fragebogens mittels nachfolgendem Link:

<https://digitsme.sqans.nl/surveys/6/details/2>

Sie erhalten unmittelbar nach dem Ausfüllen des Fragebogens eine Einschätzung Ihres Unternehmens zur Thematik, dies auch in Form eines ausdrückbaren Berichtes, also ein direkter Mehrwert für Ihr Unternehmen!

Für Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

5. Aus- und Weiterbildung

5.1. Seminare in deutscher Sprache – siehe IHK-Webseite
Veranstaltungen -> Weiterbildung

5.2. Seminare in französischer Sprache – siehe IHK-Webseite
Veranstaltungen -> Weiterbildung

5.3. Weiterbildungen des ZAWM:
<https://www.levelup-akademie.com/>

6. Wirtschaftsinfos- und -recht

6.1. Indexentwicklungen

Nachstehend überreichen wir Ihnen eine Tabelle mit der Entwicklung der Verbraucherpreise, die zum Zeitpunkt der Erstellung des Dokumentes bekannt sind (Quelle: Belgisches Staatsblatt). Ab Januar 1994 wurde seitens der Regierung der sogenannte „Gesundheitsindex“ eingeführt, der die Basis für die Einkommenserhöhungen, Mieterhöhungen, ... darstellt. Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mai 2023	127,30	127,35	124,63
April 2023	126,82	126,70	124,79
März 2023	127,67	127,80	125,08
Februar 2023	126,95	126,86	125,00
Januar 2023	127,84	128,00	125,26
Dezember 2022	127,72	127,89	124,50
November 2022	127,92	127,44	123,47
Oktober 2022	128,21	127,92	122,22
September 2022	125,24	124,92	120,53
August 2022	124,05	123,68	119,39
Juli 2022	123,05	122,35	118,39
Juni 2022	122,04	121,02	117,58
Mai 2022	121,01	120,25	117,02
April 2022	120,09	119,59	116,52
März 2022	119,69	119,05	115,54
Februar 2022	119,07	118,74	114,60
Januar 2022	118,32	118,21	113,42
Dezember 2021	115,74	115,60	111,97
November 2021	115,63	115,20	111,27
Oktober 2021	114,20	113,94	110,53
September 2021	112,55	112,29	109,89
August 2021	112,83	112,74	109,57
Juli 2021	112,25	112,18	109,13
Juni 2021	111,30	111,31	108,73
Mai 2021	111,05	110,99	108,50
April 2021	110,88	110,93	108,35
März 2021	110,51	110,56	108,09
Februar 2021	110,21	110,39	107,93
Januar 2021	109,97	110,35	107,86
Dezember 2020	109,49	109,88	107,72
November 2020	109,46	109,91	107,80
Oktober 2020	109,64	110,11	107,86
September 2020	109,42	109,78	107,85
August 2020	109,83	110,20	107,92
Juli 2020	109,76	110,16	107,93
Juni 2020	109,52	110,05	107,88
Mai 2020	109,45	110,10	107,84
April 2020	109,53	110,22	107,74
März 2020	109,53	109,96	107,49
Februar 2020	109,71	109,87	107,25
Januar 2020	109,69	109,72	107,04
Dezember 2019	109,04	109,18	106,76
November 2019	108,90	109,00	106,73
Oktober 2019	108,83	108,98	106,75
September 2019	108,44	108,58	106,76
August 2019	108,94	109,07	106,83

6.2. Interview : René Branders nouveau Président de la FEB



1) Vous avez une longue expérience dans le monde des chambres de commerce. Vous pouvez en dire plus ?

Après avoir déplacé mes activités professionnelles de Bruxelles à Tubize, j'ai rejoint la Chambre de Commerce du Brabant Wallon en 2010, d'abord comme administrateur puis comme président de 2013 à 2022. En parallèle, j'ai repris la présidence de la Fédération des Chambres de Commerce belges, une fonction que j'assume encore aujourd'hui. Ces mandats m'ont appris à apprécier le caractère dynamique et international de notre réseau de chambres en Belgique et à l'étranger.

2) Qu'est-ce qui vous attire dans les chambres de commerce ?

Nous exportons dans plusieurs pays avec notre entreprise et, en tant qu'entrepreneur, la Chambre est mon premier lieu d'échange d'expériences avec des pairs. L'expertise de nos Chambres en matière de droit commercial international et les contacts avec les ambassades sont cruciaux pour mes activités. Grâce à la dynamique du groupe de pairs, nous renforçons les connaissances pratiques sur certains pays. La force d'une Chambre est d'être toujours à la tête des connaissances en matière de commerce international et de gouvernance, tout en étant un partenaire discret et proche de votre entreprise.

3) Pensez-vous que les entreprises utilisent suffisamment ces atouts ?

Le réflexe de questionner sa Chambre n'est pas encore assez affirmé, surtout dans les niveaux N-1 ou N-2. C'est souvent la multitude des services délivrés qui est inconnue ainsi que la méconnaissance des bons points de contacts. Mon rêve serait que tout employé ait devant lui les coordonnées de sa Chambre locale sous le nom de « problem solver ».

4) Quels Les chambres de commerce parlent souvent de famille. Qu'entendent-elles par cela ?

Être membre d'une chambre signifie faire partie d'un immense réseau international. Notre association européenne de chambres, Eurochambres, travaille quotidiennement avec 43 associations de chambres et 1700 chambres individuelles dans toute l'Europe. Ajoutez à cela le réseau de la ICC-World Chambers Federation et vous êtes en contact avec le monde entier. Que vous ayez un problème à Bogota, Anvers ou Osaka, votre Chambre locale peut vous mettre en contact avec un spécialiste local, créant ainsi un réseau de " trusted partners " !

5) Quelle est la valeur ajoutée pour les entrepreneurs d'Eurochambres et d'ICC ?

Eurochambres défend les intérêts de nos entreprises auprès des autorités européennes. Si, en tant qu'entrepreneur, vous souhaitez exprimer votre point de vue sur une future législation européenne, n'hésitez pas à demander à votre Chambre locale de transmettre vos préoccupations à Eurochambres. Quant à ICC, qui dispose d'un point de contact national en Belgique, elle est une source inestimable d'informations sur la résolution des litiges commerciaux et fournit des modèles de contrats sur divers aspects du commerce international.

6) Pourquoi avez-vous accepté le mandat de président de la FEB

C'est avant tout un engagement citoyen au service de la société au sens large. Les entreprises sont des acteurs clefs qui, grâce au travail d'équipe de leurs employés, contribuent au bien commun et donnent un sens à leurs travailleurs par l'intégration de différentes professions. N'oublions pas non plus de donner à nos étudiants un avenir positifs en ancrant leurs talents dans notre économie nationale par le biais de à des projets ambitieux. Je considère la présidence comme un beau mandat visant à améliorer notre avenir social et économique dans une atmosphère de dialogue respectueux entre toutes les parties.

Federation of Belgian Chambers

6.3. Die Krise kontrollieren: So managen Sie Ausnahmesituationen

Hanno Heeskens, Geschäftsführer der cubos Internet GmbH, erklärt in seinem Gastbeitrag, worauf es im Notfall ankommt. Von Hanno Heeskens ()*

Not- und Krisenfälle sind nichtvorhersehbar und können alle Arten von Unternehmen und Organisationen treffen. Viele Menschen denken dabei unweigerlich an Cyberangriffe. Diese Wahrnehmung kommt nicht von ungefähr. Schließlich wurden im Jahr 2022 in Deutschland rund 15 Millionen Cyberangriffe unter der Verwendung von Schadprogrammen registriert. Bei den hierfür genutzten Anwendungen, der sogenannten Malware, handelt es sich um schädliche Software oder Viren, mit denen die betroffenen Computer- oder Handysysteme auf unterschiedliche Weise infiziert werden können. Besonders verbreitet ist dabei Malware, die sich durch das Öffnen infizierter Spam-Mails oder Anklicken falscher Reklame unbemerkt im System einnistet.

Laut einer weltweit durchgeführten Umfrage des Portals Statista wurden 2022 rund 46 Prozent der befragten Unternehmen in Deutschland mindestens einmal Opfer einer Cyber-Attacke. Dabei betragen die Kosten beziehungsweise Verluste in Deutschland durchschnittlich 18.712 Euro je Vorfall (zum Vergleich: weltweit 15.255 Euro).

Wenn auch am häufigsten vorgekommen, führen nicht nur Cyberattacken in Unternehmen zu Not- und Krisenfällen. Neben schwerwiegenden Vorfällen wie Katastrophen, Sabotageakten und Terroranschlägen sind es oft für sich gesehen ganz kleine Störungen, die aber für das betroffene Unternehmen schnell existenzbedrohende Auswirkungen haben können. Für einen Onlinehändler kann zum Beispiel der Ausfall seines Onlineshops bereits zum echten Krisenfall werden. Für ein mittelständisches Industrieunternehmen bedeutet ein längerer Maschinenstillstand zum Beispiel durch Stromausfall oder einen Defekt eine Krise. Lange Lockdowns, gestörte Lieferketten und damit einhergehend fehlende Rohstoffe oder Massenerkrankungen der Belegschaft sind ebenfalls Vorfälle, die ein Unternehmen in die Krise stürzen können.

So waren laut Emergency Communications Report 2021 Krankheitsausbrüche für mehr als die Hälfte (51,7 Prozent) der Aktivierungen von Notfallkommunikationsplänen im Jahr 2020 verantwortlich, verglichen mit nur 2,7 Prozent im Jahr 2019.

Eins ist klar: Da jede Krise anders ist, gibt es nicht DIE perfekte Vorgehensweise beim Krisenmanagement. Dennoch können Führungskräfte einiges tun, um verheerende Konsequenzen abzuwehren. Nachfolgend das wichtigste Dos und Donts.

Seien Sie auf die Krise vorbereitet!

Eine gute Vorbereitung ist entscheidend für erfolgreiches Krisenmanagement. Lassen Sie sich von möglichen Störungen, Notfällen und Krisen nicht überraschen. Setzen Sie sich im Vorfeld mit dem Udenkbaren auseinander, um im Ereignisfall optimal und strukturiert unter dem Druck einer Krise handeln zu können und auch dauerhaft handlungsfähig zu bleiben. Dieser Rat gilt für Unternehmen aller Größen und Branchen.

() Über den Autor dieses Gastbeitrags*

Hanno Heeskens ist Geschäftsführer der cubos Internet GmbH. Das Unternehmen hat mit GroupAlarm eine webbasierte Plattform für kritische Kommunikation und effektive Zusammenarbeit entwickelt.

Info: Die goldenen fünf Minuten

Wer nach Bekanntwerden einer Krise effizient kommuniziert, hat höhere Chancen, schnell die Kontrolle über die Situation zurückzuerlangen. Die Praxis spricht mittlerweile von goldenen fünf Minuten, in denen die Prozesse idealerweise initiiert werden müssen. Der Emergency Communications Report 2021 zeigt, dass mittlerweile 41 Prozent der Unternehmen ihre Business-Continuity und Notfall-pläne nun innerhalb dieser „goldenen fünf Minuten“ aktivieren können - im Vergleich zu 32 Prozent im Jahr 2019. Zudem wird hier die Wirkung einer Krisenmanagementsoftware deutlich: 51,6 Prozent der Unternehmen, die eine Krisenmanagement-software nutzen, konnten innerhalb von fünf Minuten ihre Krisenpläne starten, während nur 21,3 Prozent der Unternehmen ohne eine solche Software dies konnten.

Selbstverständlich sind Art und Umfang der Vorbereitung von der Unternehmensgröße abhängig. Während mittelständische und große Unternehmen und Konzerne einen Zertifizierungsprozess gemäß ISO 22301 für ein effektives Business Continuity Management System anstoßen können, reicht es für kleine Unternehmen, zumindest einen Krisenplan zu erstellen und in einem Notfall- und Krisenhandbuch festzuhalten. Dazu definieren Sie verschiedenste Notfall-Szenarien, die für Ihr Unternehmen eine Krisensituation hervorrufen können. Die Zahl der möglichen Szenarien kann dabei beliebig groß sein und sollte zumindest alle halbwegs realistischen Krisensituationen abbilden. Hierzu zählen IT-Pannen, Hackerangriffe, aber auch - wie im vergangenen Jahr mehrfach vorgekommen - Massenerkrankungen der Belegschaft und Brände.

Wenn Sie das Thema Notfall- und Krisenmanagement von Anfang an professionell angehen wollen, führen Sie eine digitale Krisenmanagement-Lösung ein, mit der Sie alle Notfall-Szenarien konfigurieren, Alarmierungsprozesse festlegen und die Kontaktdaten aller Beteiligten inklusive Entscheider im Unternehmen aktuell halten. Manuelle Telefonlisten, Krisenhandbücher oder Business-Continuity-Pläne sind zwar besser als gar nichts, haben jedoch den Nachteil, dass sie im Krisenfall nicht schnell genug zur Hand und garantiert veraltet sind, wenn der Krisenfall eintritt. Die Lösung sollte webbasiert, also abgekoppelt von Ihrer IT, arbeiten. Sollte beispielsweise Ihre IT ausfallen, können Sie mobil immer noch agieren und kommunizieren.

Krise eingetreten - jetzt kommt's drauf an

Ist der Not- oder Krisenfall eingetreten, helfen Ihnen die folgenden Punkte bei der souveränen Bewältigung. Je nach Ausmaß und Art der Krise können Sie den einen oder anderen Punkt natürlich ignorieren. Kleine interne Krisen müssen Sie beispielsweise nicht nach außen kommunizieren. Datenlecks schon.

1. Unterbrechen Sie alles, was Sie gerade tun, bewahren Sie Ruhe und richten Sie umgehend Ihre volle Aufmerksamkeit auf die Angelegenheit.
2. Besitzt Ihr Unternehmen ein Notfall- und Krisenhandbuch mit dem Krisenplan, dann holen Sie dieses hervor. Ist eine digitale Krisenmanagement-Lösung vorhanden, suchen Sie dort das passende Szenario und starten Sie den Prozess. Sollte es für die Krise kein Szenario geben, halten Sie Ausschau nach einem ähnlichen und starten den Prozess.
3. Halten Sie sich von jetzt an genau an Ihren Krisenplan.
4. Alarmieren Sie Ihren Krisenstab und andere wichtige Schlüsselpersonen, und zwar so, wie Sie es im Krisenplan festgelegt haben. Sollten Sie eine Krisenmanagement-Lösung einsetzen, erledigt diese für Sie die Alarmierung der richtigen Personen automatisch.
5. Versammeln Sie alle Schlüsselpersonen schnellstmöglich persönlich oder virtuell, um alle auf einen Stand zu bringen.

6. Verteilen Sie gemäß Krisenplan die Aufgaben innerhalb des Krisenstabs. Wichtig ist, dass jemand - zum Beispiel der Krisenmanager oder Geschäftsführer - die Fäden in den Händen hält und die zentrale Koordination, Überwachung und Kontrolle übernimmt. Wer hat welche Aufgabe bekommen und fertiggestellt? Auch hier wird Sie eine digitale Krisenmanagement-Lösung unterstützen, weil dort beispielsweise ein Rückmelde-System integriert ist. So kennt die Koordinierungsstelle jederzeit den aktuellen Status.
7. Sammeln Sie relevante Fakten und halten Sie - falls notwendig - *den Kontakt* zu Behörden oder anderen wichtigen Beteiligten. Ihre ersten Berichte sollten innerhalb weniger Minuten vorliegen.
8. Handelt es sich um einen Krisenfall von größerer Tragweite, dann beobachten Sie, was in den sozialen und klassischen Medien verbreitet wird. Oft verrät Twitter mehr in Echtzeit als jede andere Quelle. Sie müssen diese Inhalte kennen, um sie zu nutzen und gegebenenfalls richtigzustellen.
9. Entwerfen Sie - falls notwendig - eine erste Stellungnahme mithilfe Ihres Kommunikationsleiters, Krisenmanagers oder Rechtsbeistands. Darin sollte festgehalten werden, was Sie zu wissen glauben, mit dem Hinweis, dass es sich dabei um erste Eindrücke handelt. Betonen Sie, dass Sie sich dazu verpflichten, so viel wie möglich herauszufinden, und dass Sie stetig Aktualisierungen veröffentlichen. Denken Sie über jedes Wort, das Sie sagen, gründlich nach. Unter Stress könnten Sie sich missverständlich ausdrücken und Ihre Worte könnten falsch interpretiert werden. Stimmen Sie Ihre Kommunikation auf das Problem ab: Versuchen Sie, weder zu wenig noch zu viel zu kommunizieren.
10. Interne Kommunikation vor externer: Sollte eine öffentliche Erklärung notwendig sein, teilen Sie diese zunächst intern, bevor Sie sich an die Medien wenden. Niemand aus Ihrem Team möchte Informationen erst aus der externen Berichterstattung erfahren.
11. Je nach Ausmaß und Art der Krise veröffentlichen Sie Ihre Stellungnahme gegenüber den wartenden Print- und Rundfunkmedien, über das Internet, per E-Mail, auf Ihrer Website, im Intranet und in den sozialen Medien.
12. Holen Sie sich solide Fakten ein, bevor Sie persönlich mit den Medien sprechen oder eine Pressekonferenz einberufen.
13. Stellen Sie sicher, dass Sie bereits bekannt gewordene Fehler korrigieren.
14. Geben Sie keine Versprechen ab, die Sie nicht halten können und passen Sie Ihre Einschätzungen an, wenn Sie weitere Erkenntnisse gewonnen haben.
15. Dokumentieren Sie alles revisionssicher. Dokumentation ist das A und O jedes Krisenmanagements, sowohl für die chronologische Nachvollziehbarkeit der Einzelhandlungen als auch für belastbare Beweise zum Beispiel bei internen Revisionen, Untersuchungen durch Versicherungen oder Gerichtsprozesse. Nicht zuletzt ist die detailgetreue Dokumentation für den eigenen Lernprozess entscheidend, der die spätere Aufarbeitung der Krise sicherstellt. Falls Sie eine Alarmierungs-Lösung einsetzen, dokumentiert diese alle Geschehnisse während der Krise automatisch und revisionssicher.

16. Seien Sie jederzeit verfügbar. Es ist unabdingbar, dass die verantwortliche Person, zum Beispiel der oder die verantwortliche Krisenmanager/in, permanent erreichbar ist. In gewissen Krisensituationen, beispielsweise bei einem Stromausfall oder dem Ausfall der kompletten IT ist eine Kommunikation via Festnetz (in der Regel IP-Telefonie) nicht mehr gewährleistet. Abgesehen von besonderen Krisenfällen wie Naturkatastrophen oder Terroranschlägen stehen Ihnen *die* öffentlichen Mobilfunknetze weiterhin zur Verfügung. Für die Koordination sind hier webbasierte Krisenmanagement-Lösungen nützlich. Sie sind vollkommen entkoppelt von Ihrer IT-Umgebung und verfügen über eine durchgängige Verfügbarkeit und Redundanz. Zudem kann über die kostenlose App auch kommuniziert werden.

Fazit

Not- und Krisenfälle kommen immer unverhofft. Dennoch kann ein Unternehmen viele negative Auswirkungen abschwächen oder sogar vermeiden, indem es sich darauf vorbereitet. Das Ausmaß der Vorbereitung muss mit zunehmender Unternehmensgröße intensiver werden. Kommt es dann zu einem Vorfall, der eine kleine oder große Krise auslöst, ist man vorbereitet, um auch unter Druck die richtigen Entscheidungen zu treffen und Maßnahmen einzuleiten.

GA GroupAlarm

Die 10 wichtigsten Dos and Don'ts für Ihr Krisenmanagement

DOS	DON'TS
<input type="checkbox"/> Werden Sie zur vertrauenswürdigen Stimme in der Krise.	<input type="checkbox"/> Lügen Sie nicht .
<input type="checkbox"/> Schenken Sie der Krise Ihre volle Aufmerksamkeit.	<input type="checkbox"/> Verschwinden Sie nicht .
<input type="checkbox"/> Lösen Sie Ihren Krisenplan aus.	<input type="checkbox"/> Geben Sie kein Dementi heraus, bis Sie nicht alle Fakten haben.
<input type="checkbox"/> Entscheiden Sie, was Sie selbst tun müssen und was Sie delegieren.	<input type="checkbox"/> Verharmlosen Sie die Situation nicht .
<input type="checkbox"/> Schaffen Sie Fakten und kontaktieren Sie Behörden, Mitarbeiter, Vorstand etc.	<input type="checkbox"/> Machen Sie keine Witze über die Krise.
<input type="checkbox"/> Beobachten Sie die klassischen und sozialen Medien genau.	<input type="checkbox"/> Sagen Sie nicht "Wir nehmen die Angelegenheit ernst".
<input type="checkbox"/> Entwerfen Sie so schnell wie möglich eine vorläufige Stellungnahme.	<input type="checkbox"/> Wiederholen Sie nicht das Problem oder die Anschuldigung.
<input type="checkbox"/> Legen Sie alles, was Sie sagen, auf die Goldwaage.	<input type="checkbox"/> Haben Sie keine Angst vor Haftung.
<input type="checkbox"/> Stellen Sie die Menschen an erste Stelle.	<input type="checkbox"/> Spekulieren Sie nicht , bevor Sie die Situation nicht vollständig erfasst haben.
<input type="checkbox"/> Korrigieren Sie etwaige Fehler bereits veröffentlichter Fakten.	<input type="checkbox"/> Konzentrieren Sie sich nicht nur auf interne Angelegenheiten.

6.4. Beschaffung 2030: Neues Sechseck fordert Einkauf heraus

Kosten, Qualität und Zeit definieren das magische Dreieck des Einkaufs. Mit Klimawandel, Lieferkrise und Technologiewandel kommen Nachhaltigkeit, Resilienz und Innovation hinzu. Wie das neue Sechseck die Beschaffung verändert.

Für die deutsche und europäische Industrie haben sich die geo-, geld- und ökopolitischen Rahmenbedingungen massiv verschoben. Preissteigerungen, Lieferengpässe, steigende Zinsen sowie ökologisch-soziale Anforderungen an die Lieferketten begleiten den Alltag des Einkaufs. Lieferwege umgestalten diversifizieren und verkürzen sind Antworten auf diese Herausforderungen.

Umso wichtiger ist der Blick in die Zukunft und die Frage: Quo vadis Einkauf 2030?

- Wie kann die Beschaffung den Strukturwandel zu einer resilienten, nachhaltigen Wertschöpfung vorantreiben und begleiten?
- Welche Grundannahmen müssen Unternehmen hierfür in Frage stellen, welche neu interpretieren?
- Welche Rolle kommt dem Management, welche den Mitarbeitenden, welche der Einkaufsorganisation zu?
- Wie funktioniert das alles vor dem Hintergrund eines sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels?

Kosten, Qualität, Zeit - das war über Jahrzehnte das magische Dreieck, innerhalb dessen der Einkauf seine Entscheidungen für oder gegen Lieferanten und Beschaffungsmärkte traf. Nun wird aus dem Dreieck ein Sechseck. Zu Kosten, Qualität und Zeit kommen Resilienz, Nachhaltigkeit und Innovation. Die deutlich höhere Komplexität zu managen, ist die Aufgabe des Einkaufs in den kommenden Jahren.

Kosten anders beurteilen

„Best Cost Country“ oder „Global Sourcing“ waren die Schlagworte, die den Einkauf als Organisierenden der externen Wertschöpfung groß gemacht haben. Dass in globalen Lieferketten der günstige Materialpreis nur ein kleiner Teil der Wahrheit ist, zeigen TCO-Betrachtungen, die die Gesamtbetriebskosten und gesamtunternehmerischen Wagnisse einkalkulieren. Über die Nachhaltigkeit kommen die externalisierten Kosten hinzu. Sie werden über Lebenszyklusanalysen ermittelt, die ein erweitertes Knowhow, (oftmals) externe Hilfe und eine gute Datenlage brauchen. Auch Resilienz erfordert eine neue Bewertung der Gesamtkosten und Risiken, die eine ausgelagerte Wertschöpfung mit sich bringt. Viele Krisenentscheidungen, wie jene die Lieferketten zu verkürzen oder zu diversifizieren, wären unter reinen Materialkosten-Gesichtspunkten anders getroffen worden.

Aktuell steht die Preisstabilität ganz oben auf der Agenda des Einkaufs. Das Ziel: Beschaffung wieder planbar zu machen und die Materialkosten zumindest in Teilbereichen zu senken. Das taktisch-operative Problem kurz- bis mittelfristig zu lösen ist entscheidend, um die Transformation zu bewältigen. Die Grundlage liefern angepasste Warengruppenstrategien, die spätestens 2023 implementiert werden müssen. Insofern bleibt die Kostenstabilität ein wichtiger strategischer Aspekt in der einkäuferischen Arbeit.

Die Qualität wird wie der Preis und die Lieferfähigkeit selbstverständlich in Ausschreibungen berücksichtigt. Inwieweit es Unternehmen darüber hinaus gelingt, externe Technologien in ihre Wertschöpfung zu integrieren, hängt an der Innovationsfähigkeit der Lieferantenbasis. Wer über Marktkenntnis, Technologiescouts oder KI-Unterstützung im Sourcing-Prozess gut aufgestellt ist, hat deutliche Wettbewerbsvorteile. Der moderne Einkauf agiert crossfunktional und sitzt als Schnittstelle zum Markt bei Innovationsentscheidungen von Stunde eins mit am Tisch.

Neben einem standardisierten Prozess braucht der Einkauf hierfür Kapazität und das entsprechende Know-how.

Klima und Umwelt mitdenken

An den gestiegenen Logistikkosten, der Verteuerung fossiler Energien (etwa gegenüber eigenerzeugtem Ökostrom) und an der CO₂-Bepreisung zeigt sich, dass sich die Grundannahme „nachhaltig = teurer“ verändert und nachhaltiges Wirtschaften zum Business Case wird.

Ein gutes Beispiel ist die Ökodesign-Richtlinie der EU, die auf reparierbare und recyclebare Produkte abzielt. Hieraus lassen sich neue Geschäftsmodelle (Reparaturservices, Modulbauweise und Kreislaufwirtschaft) entwickeln, die in der Produktentstehung direkt mitgedacht werden müssen.

Bis 2030 haben sich zahlreiche Unternehmen vorgenommen, ihre Scope 3-Emissionen um 50 Prozent zu senken. Das ist anspruchsvoll, aber machbar. Denn die Beschaffung kann auf den Märkten sehr viel bewegen. Allein das Einkaufsvolumen der 9750 Unternehmen, die Mitglied im BME sind, beträgt 1,25 Billionen Euro und damit knapp ein Drittel des deutschen BIP. Diese Marktmacht gilt es einzusetzen. Im bisher geltenden Dreieck „Kosten, Qualität, Zeit“ hat die Beschaffung gezeigt, dass sie Lieferketten anhand von Kennzahlen erfolgreich transformieren kann. Dass dies genauso für Resilienz, Nachhaltigkeit und Innovation möglich ist, dessen sind sich viele Einkäuferinnen und Einkäufer im Mittelstand noch nicht bewusst. Der Einkauf als Funktion hat einen wesentlichen Einfluss auf die nachhaltige Transformation der Gesellschaft. Diese Verantwortung sollten Einkäuferinnen und Einkäufer wahrnehmen.

Green Procurement als neuer Standard

Viele Einkaufsorganisationen gehen erste Schritte im Nachhaltigkeitsmanagement. Wie Nachhaltigkeit als Ziel in den Einkaufsprozessen verankert werden kann, haben wir in Beschaffung Aktuell in mehreren Beiträgen beschrieben. Am Anfang steht das systematische Warengruppenmanagement, kombiniert mit einer Wesentlichkeitsanalyse, um die richtigen Hebel für die Warengruppen zu erkennen. Im nächsten Schritt werden die für die Warengruppen entwickelten Ziele im Rahmen des Lieferantenmanagements umgesetzt und Nachhaltigkeit konsequent in die Ausschreibungs- und Vergabeprozesse integriert.

Steile Lernkurve für die Beschaffung

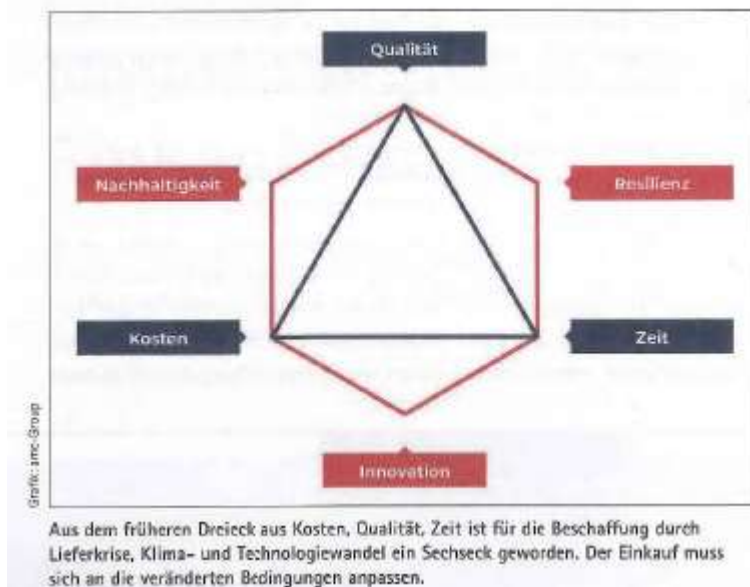
Klar ist jedoch auch: Der Einkauf wird auf diesem Weg eine steile Lernkurve durchlaufen müssen. Aktuell geht es erst einmal um die Datenerhebung des nachhaltigen Status Quo bzw. um die passenden Dashboards, über die sich die Ist-Situation beurteilen und mit dem Soll abgleichen lässt.

Die Interpretation der Daten erfordert Marktkenntnis und Knowhow, das sich Einkäuferinnen und Einkäufer aneignen müssen. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz liefert seit diesem Jahr einen Vorgeschmack und eine gute Übungsplattform dafür, was in Bezug auf soziale und ökologische Aspekte in den Lieferketten auf den Einkauf zukommt. Gleichzeitig sind die Anforderungen des LKSG nur umzusetzen, wenn diese in die Beschaffungsabläufe integriert bzw. jene um die entsprechenden Themen erweitert werden.

Damit die Mitarbeitenden das Aufgabenpaket stemmen können, sollten sich Unternehmen vom Bild des „Einheitseinkäufers“ verabschieden, die Aufgaben clustern (in Harmonie/Abstimmung/Einklang mit den Soll-Prozessen), die Pakete verteilen und in neue Rollen überführen. Diese konsequente Spezialisierung oder Fokussierung, die andere Bereiche längst durchlaufen haben, steht im mittelständischen Einkauf noch aus. Dazu gehören die Zusammenarbeit in funktionsübergreifenden Teams und flache Hierarchien.

Auch der strategische Einkauf wird arbeitsteiliger: Strategische Einkäuferinnen und Einkäufer bleiben nicht die Generalistinnen für alle mit dem Prozess verbundenen Aufgaben, sondern werden zu Product Ownern und Expertinnen für Teilprozesse. Der Hebel, den der Einkauf für eine zukunftsfähige Wertschöpfung hat, ist gleichzeitig seine Chance Nachwuchskräfte für die Beschaffung zu begeistern. Nachhaltigkeit ist das Zukunftsthema der jungen Generation und der Einkauf sitzt in unserer arbeitsteiligen Industriegesellschaft an der zentralen Schnittstelle für die notwendigen Veränderungen.

Einkäufer und Einkäuferinnen sind in den Lieferketten die Gatekeeper für Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Dafür müssen sie sich nicht auf Autobahnen kleben, sich aber engagiert in die Eingangstore der Unternehmen stellen, externe Angebote und Partner auf Nachhaltigkeit sondieren, sich für ein konsequentes Nachhaltigkeitsmanagement im eigenen Unternehmen stark machen und auf die Vorteile der Transparenz immer wieder hinweisen.



Attraktiv für qualifizierte Fachkräfte

Unternehmen, die vorleben, wieviel Macht der Einkauf in Sachen Nachhaltigkeit hat, werden keine Probleme haben, Stellen im Einkauf zu besetzen. Im Gegenteil: Der Einfluss, den Einkäuferinnen und Einkäufer in ihrer Rolle haben, ist deutlich größer als jener, den sie als Einzelperson und private Konsumentinnen und Konsumenten auf die nachhaltige Transformation der Gesellschaft jemals haben könnten. Und genau das gilt es jungen Fachkräften zu vermitteln.

Joachim von Lüninck
Managing Partner
amc-Group

Lorenz Kleinert
Partner amc-Group

Beschaffung aktuell 04/2023

6.5. Entrepreneuriat durable : entreprendre ensemble pour un avenir durable !



Entreprendre **ensemble** pour un avenir **durable !**

La CCIW souhaite vous aider à ancrer l'**entrepreneuriat durable** dans votre ADN et à atteindre vos objectifs de durabilité. Avec notre **certification CCIW** et un plan d'action fait sur mesure, votre entreprise arrivera à des gains appréciables, tant pour votre entreprise que pour la société et l'environnement.

Le développement durable n'est plus un effet de mode depuis longtemps. Qu'on parle de matières premières rares, d'énergie propre, d'économie circulaire, d'investissements dans l'humain, d'anticiper les besoins du futur... Cela signifie des gains sur beaucoup de plans.

Avec la certification CCIW vous conforterez la réputation internationale de votre entreprise. A votre niveau, vous participerez à la **réalisation des 17 objectifs de développement durable de l'ONU**. Ils sont reconnus par 194 pays à travers le monde. La CCIW a conclu un accord de partenariat avec CIFAL, l'antenne régionale de l'UNITAR, agence de l'ONU en charge du développement durable, qui délivrera ce **certificat** tant convoité.

N'hésitez plus et lancez-vous à fond dans l'entrepreneuriat durable, avec des gains récurrents et une reconnaissance internationale !



CONTACTEZ-NOUS :
volker.klinges@ihk-eupen.be
Herbesthaler Str. 1A - B-4700 Eupen
+32 87 55 59 63 · www.ihk-eupen.be



Les thèmes importants



Frais de participation

	Membre	Non-membre
< 25 travailleurs ou asbl	1650 €/an	2200 €/an
25-50 travailleurs	2200 €/an	2850 €/an
51-250 travailleurs	2750 €/an	3600 €/an
250 -500 travailleurs	3300 €/an	4300 €/an
501-1000 travailleurs	4000 €/an	5200 €/an
> 1000 travailleurs	5000 €/an	6500 €/an

Catalyseur pour une créativité et une amélioration continue

Dans une courte période d'une année, vous allez entamer des actions en lien avec les 17 objectifs de durabilité de l'ONU. Vous pourrez compter sur des conseils et avis sur mesure pour votre entreprise. A la fin de l'année, vous pourrez déjà montrer vos réalisations à un comité d'experts indépendants. Après une évaluation positive, vous recevrez un premier certificat CCIW.

L'entreprise qui aura réalisé, dans les trois années suivantes, des actions couvrant les 17 objectifs de développement durable de l'ONU, recevra alors un certificat délivré par l'UNITAR.

Pourquoi participer ?

- Vous prenez de l'avance dans une thématique devenue incontournable
- Vous créez au sein de votre entreprise un esprit de durabilité
- Vous optimisez vos procédures et économisez des coûts
- Vous renforcez votre Image Internationale
- Vous êtes certifié respectueux des règles sociales, fiscales et environnementales
- Vous diminuez votre empreinte écologique
- Vous pouvez échanger vos expériences avec les autres entreprises participant à cette certification.



6.6. Le Top 10 des actions prioritaires des entreprises engagées dans la certification en entrepreneuriat durable

Près de 40 entreprises wallonnes se sont lancées dans le parcours vers la certification en entrepreneuriat durable de la CCI Wallonie et vers la certification SDG's Pionnier délivré après 3 ans par UNITAR, l'agence de l'ONU pour le développement durable. Ce succès démontre, s'il le fallait encore, que cette thématique doit être une réalité dans la vie des entreprises aujourd'hui, peu importe leur secteur et leur taille (voir en page suivante).

A la CCI LVN, une vingtaine d'entreprises sont engagées dans ce processus dynamiques. Le prochain groupe démarrera le 21 août et se clôturera le 23 octobre (plus d'informations auprès de Valérie Geron - 0478/28.03.19, odd@ccilvn.be). A travers son programme d'accompagnement et le partage d'expériences trimestriel des participants, il est dès à présent possible d'identifier les actions prioritairement mises en place au sein des entreprises.

Cette liste, structurée par ordre d'importance, constitue un catalogue inspirant, avec des actions parfois très simples. Il est vrai qu'à ce stade, les entreprises peuvent encore rester à un niveau général sans agir directement sur le cœur de leur business modèle - le véritable objectif— mais elles ont au moins déjà le mérite d'être parmi les premières à s'engager.

EN RESUME

Toutes les entreprises n'ont pas le même niveau de maturité quand elles s'inscrivent dans la certification. La spécificité de cette Certification Entrepreneuriat Durable est de valoriser l'amélioration continue sur le long terme. Ce que la certification « mesure », c'est l'évolution de l'entreprise sur trois ans, plutôt que le fait d'avoir atteint un certain niveau. L'ambition est de transformer l'ADN de l'entreprise.

En année 1, la plupart des entreprises vont se concentrer sur le b.a.-ba : monter en compétence, structurer le relevé des données, mesurer et mettre en place les quick-win. On observe une forte préoccupation pour générer l'engagement de tous les salariés dans la démarche. On relève également un grand soin pour l'amélioration de la qualité de vie au travail. Enfin, les plans d'actions sont désignés pour assurer la mise en œuvre concrète avec le meilleur mixte possible entre projets impactants et initiatives plus circonscrites.

1. La gestion des énergies

- D'abord mettre en place un suivi mensuel des consommations et identifier des pistes de réduction des consommations inutiles
- Définir des KPI pour les principaux postes de consommation énergétique ainsi que des objectifs chiffrés, ambitieux et temporalisés
- Prévoir une augmentation de l'autosuffisance au niveau de l'énergie au sein de l'entreprise (panneaux photovoltaïques, éoliennes...)
- Passer à l'éclairage LED et aux détecteurs
- Eteindre les lumières et couper le chauffage avec minuteur pour les nuits, week-ends, ...
- Travailler sur les systèmes de chauffage, calorifuger les tuyaux de chauffage et la chaudière
- Améliorer l'isolation des bâtiments

2. Une politique d'achats durables

- Evaluer les fournisseurs sur les caractéristiques écologiques et éthiques de leurs produits avec un accent sur le local, le durable et l'éthique
- Formaliser une politique d'achats durables avec des critères d'évaluation priorités
- Réduire le nombre de kilomètres des déplacements pour le transport des matières premières et des achats courants
- S'assurer que l'entreprise utilise des produits eco-friendly
- Réduire et remplacer les produits d'entretien polluants par des produits moins nocifs pour l'environnement
- Fournir de nouveaux vêtements de travail aux collaborateurs, dans le cadre d'une politique d'achats textiles intégrée à une volonté de durabilité
- Tracer les produits alimentaires et redistribuer les produits non consommés
- Revoir la politique de cadeaux d'entreprise et de foires, en s'adressant par exemple à des coopératives de producteurs locaux pour des paniers garnis

3. La mobilité douce

- Sensibiliser le personnel sur l'impact écologique de la mobilité
- Réduire le nombre d'usagers de la voiture pour les déplacements domicile-travail et favoriser les solutions alternatives
- Remplacer progressivement la flotte de voitures de société par des véhicules hybrides et électriques
- Envisager des modalités de prise en charge des frais de transports en commun
- Encourager l'utilisation du vélo >> proposer différentes pistes (leasing, mise à disposition d'un parc à vélos, de douches et de parkings pour les cyclistes et les motocyclistes, ...)
- Diminuer les déplacements professionnels et s'assurer que les voyages effectués soient les plus durables possibles
- Mettre en place un système de covoiturage, notamment pour le déplacement des participants aux événements

4. Les formations

- Offrir aux collaborateurs la possibilité de participer à des formations liées aux valeurs/bienfaits de l'entreprise.
- Proposer plus de formations pour le développement de soft skills
- Former aussi à la sécurité routière
- Mettre en place une formation au Green IT

5. La gestion des déchets

- Générer un tableau de suivi des sources principales de déchets et essayer de les réduire au maximum
- Repérer et éliminer les gaspillages
- Optimiser le tri
- Constater/relever l'existence (ou non) de bacs de tri des déchets PMC à l'usine et dans les bureaux et le cas échéant, les implémenter
- Mettre en place un compost pour les déchets biodégradables

6. Le bien-être au travail

- Veiller à l'ergonomie des équipements et des lieux
- Diminuer les risques de dangers importants
- Prévoir un plan d'intervention en cas d'incidents
- Proposer des visites familiales
- Créer des espaces de pause plus conviviaux
- Fournir des casques ventilés pour certains travailleurs concernés par la chaleur (soudeurs, ...)

7. Une communication durable

- Définir une vision commune pour l'entreprise et la partager avec le personnel
- Communiquer son engagement vis-à-vis les ODD
- Réaliser l'inventaire spécifique et documenté sur ce que l'entreprise a réalisé, et communiquer le positionnement vis-à-vis des 17 ODD, les priorités et les résultats obtenus
- Utiliser tous les moyens à disposition pour intensifier la communication vers le personnel au niveau de la durabilité
- Produire des rapports non financiers (environnement/social)
- Partager les valeurs avec le personnel
- Généraliser des critères de durabilité dans les cahiers des charges des marchés
- Inclure la problématique de la durabilité dans les réunions trimestrielles

8. La gestion de l'eau

- Monitorer les sources principales de consommation d'eau et valider l'absence de fuites
- Réduire la consommation d'eau et récupérer l'eau pluviale
- Récupérer les graisses dans les eaux usées
- Récupérer les eaux en contact avec ses activités pour l'arrosage en circuit fermé.

9. Une alimentation saine au travail

- Relancer les soupes et paniers de fruits
- Mettre à disposition de fruits bio et jus bio en salle de réunion
- Privilégier le circuit court et la nourriture saine lorsqu'on fait appel à des prestataires extérieurs pour des repas, fêtes...
- Cultiver ses propres légumes
- Promouvoir une alimentation saine

10. L'empreinte carbone

- Réaliser un bilan carboné
- Mettre en place une plateforme de suivi des émissions de CO²

Les entreprises ont aussi développé des actions autour des thématiques comme la réduction des plastiques, l'engagement au service de la communauté, l'éducation à la durabilité, la gestion des déchets électroniques, la diversité et l'inclusion, les relations de voisinage, le paperless, la mise en place d'une green team, la biodiversité, l'aménager paysager ou encore la procédure d'accueil.

Quelques-unes des entreprises (*) aux profils variés :

Brussels South Charleroi Airport – EUROFIDES (*) – TRAVELEC (*) – Bridgestone Aircraft Tire – VISIBLE (*) – AUPA – ETILUX (*) – CRM Group (*) – AAVO Architects – Roger & Roger SA – Corelap – Le Rucher – WeCareHotels WALCARIUS S.A C – Global Net Belgium

(*) participent au processus de certification avec l'accompagnement de la CCI LVN

L'HOBBIZ – N° 5 / Avril 2023

6.7. Protection des lanceurs d'alerte en entreprise : Nouvelles obligations pour les employeurs depuis le 15 février

Depuis le 15 février dernier, la nouvelle législation sur la protection « lanceurs d'alerte » est entrée en vigueur. Ce dispositif, tout neuf donc, repose sur deux piliers principaux. D'une part, l'obligation, pour les employeurs, de mettre en place une procédure permettant à leurs collaborateurs de signaler des « informations sur des violations » dans 14 domaines précis (marchés publics, fraude fiscale, fraude sociale, protection de l'environnement, protection des consommateurs...). Et, d'autre part, la protection des personnes « actionnant » cette procédure contre des représailles... La protection des lanceurs d'alerte, c'est donc cela !

Concrètement, la nouvelle législation prévoit également la possibilité de saisir directement l'administration (= un signalement externe) ou d'effectuer une divulgation la presse (sous certaines conditions). Ces hypothèses ne sont pas exposées ci-après. Il est par ailleurs à noter que ces nouvelles dispositions ne sont pour le moment applicables qu'aux seuls employeurs comptant plus de 250 travailleurs. Pour la suite, elles le seront également, à partir du 17 décembre (soit demain !), pour les employeurs comptant entre 50 et 249 travailleurs. Lisez derrière ces deux découpages précis, et dates arrêtées, que les employeurs de moins de 50 travailleurs ne sont pas visés par cette législation qui nous arrive. Mais intéressons-nous de plus près à ce texte et à ses retombées...

Premier pilier : instauration d'une procédure interne de signalement

Dans les faits, les employeurs doivent établir, après consultations des partenaires sociaux, des canaux et des procédures de suivi permettant à leurs collaborateurs d'effectuer des « signalements internes », à savoir une communication orale ou écrite d'informations sur des « violations » intervenues, ou même seulement « très susceptibles de se produire » (!), en leur sein, dans les domaines couverts par la loi. Les violations pouvant être signalées sont les actes ou omissions considérés comme illicites au regard des domaines couverts, mais également les actes et omissions qui, ne sont pas forcément illicites, mais « vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des règles prévues dans ces domaines » (!).

Quid ?

La procédure à mettre en place doit rencontrer certaines exigences minimales. En l'espèce, on pense au respect de la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement (sauf autorisation contraire) et des tiers visés. On spécifie par ailleurs qu'il faut un accusé de réception endéans les 7 jours. On note encore la désignation d'un gestionnaire qui effectuera un suivi « diligent ». Et du retour attendu endéans les 3 mois maximum. Attention toutefois aux retombées potentielles attendues en cas de non-respect de cette législation nouvelle. Les textes sont clairs, si un employeur n'instaure pas une procédure de signalement interne, il risque soit un emprisonnement de six mois à trois ans et une amende pénale de 4.800 à 48.000 euros ou l'une de ces peines seulement, soit une amende administrative de 2.400 à 24.000 euros !

Second pilier : protection des personnes effectuant des signalements

Pour rendre le dispositif effectif, une protection contre « des représailles » est instaurée par la nouvelle législation. Pour ce faire, la notion de représailles est définie très largement. Elle comprend évidemment le licenciement, mais aussi la promotion non obtenue, le changement de fonction, les évaluations négatives. De manière générale, une personne ayant effectué un signalement ne peut dès lors plus être désavantagée. La sanction du non-respect de cette protection est avant tout financière, puisque la personne préjudiciée pourra réclamer à l'employeur une indemnité de 18 ou 26 semaines de rémunération (il n'est cependant pas précisé quels cas donneront droit à 18 ou 26 semaines). Cette indemnité pourrait a priori se cumuler avec d'autres indemnités, à éventuellement payer dans le cadre d'un licenciement (ex : une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable).

Cette protection n'est en outre pas limitée dans le temps !

Par ailleurs, si le travailleur démontre avoir effectué un signalement et avoir été préjudicié par la suite, ce préjudice sera présumé avoir été subi en « représailles » de ce signalement ! Il appartiendra dès lors à l'employeur d'apporter la preuve du contraire.

Cependant, seuls les collaborateurs n'ayant pas effectué un signalement « de bonne foi » - ce qui restera à démontrer par l'employeur - ne pourront bénéficier de cette protection. Les employeurs, mais également les membres de leur personnel, qui entravent ou tentent d'entraver le signalement, ou exercent des représailles contre les personnes protégées, risquent une sanction de six mois à trois ans d'emprisonnement et une amende de 4.800 à 48.000 euros ou une de ces peines seulement.

Conclusion

Cette nouvelle législation va constituer une source de « discussions » entre les employeurs et leurs collaborateurs. Ceci est notamment dû à l'importante protection à durée illimitée contre les représailles conférées aux travailleurs ayant effectué un signalement (interne). Il appartiendra donc à l'employeur de pouvoir, encore plus, justifier les motifs l'ayant conduit à, par exemple, licencier une personne ou accorder une promotion à un collaborateur et pas un autre. D'un point de vue général, nous dirons que prévoir une procédure pour dénoncer certains abus était certainement nécessaire, le dispositif actuel va cependant, et sans doute, trop loin, il paraît en tout cas assez déséquilibré, en faveur, cette fois, du travailleur. Autant s'y préparer....

→ Siehe hierzu im nachfolgenden Beitrag den neuen Dienst der belgischen IHKs „Whistleblower-Meldekanal“

6.8. Whistleblower-Meldekanal: Verpflichtungen für Unternehmen ab 50 Mitarbeiter – Neuer Dienst der belgischen IHKs

Wie bereits berichtet sind aufgrund der neuen belgischen Gesetzgebung, die sich auf die EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower) stützt, Unternehmen und Organisationen mit mindestens 50 Arbeitnehmern verpflichtet, einen Kanal für die Meldung mutmaßlicher Verstöße einzurichten.

Mit dem neuen Dienst „Hinweisgeber-Meldekanal“ bieten die belgischen Industrie- und Handelskammern den Unternehmen eine einfache und kostengünstige Möglichkeit an, einen entsprechenden Meldekanal digital einzurichten.

Welche Unternehmen sind betroffen und was müssen sie tun?

Nach der europäischen Richtlinie werden Personen geschützt, die Verstöße gegen das Unionsrecht in bestimmten Bereichen melden.

Daher müssen Unternehmen ab dem 15. Februar 2023 einen Meldeweg einrichten, auf dem Mitarbeiter diese Missstände sicher melden können.

**Übergangsfrist für Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeiter:
Sie müssen erst am 17. Dezember 2023 eine Meldestelle eingerichtet haben.**

Folglich sind Unternehmen ab 250 Mitarbeiter bereits ab dem 15. Februar 2023 verpflichtet, einen solchen anonym gestalteten Meldeweg den Mitarbeitern anzubieten.

Mögliche Meldewege sind: telefonisch, schriftlich (Mail/Brief), persönlich oder über ein Whistleblowing-Portals.

Es muss klar sein, an wen die Meldung gerichtet ist, wer Zugriff auf diese hat, wie mit Rückfragen verfahren wird und innerhalb welcher Frist eine Rückmeldung erfolgen sollte. Meldungen müssen anonym sein können.

Das Unternehmen muss eine Person oder Dienststelle benennen, die zuständig ist, Meldungen entgegenzunehmen und Folgemaßnahmen in die Wege zu leiten.

Die Meldestelle muss innerhalb von drei Monaten Folgemaßnahmen ergreifen und Hinweisgeber Rückmeldung geben.

Über das Verfahren muss transparent informiert werden.

Um welche Tatbestände geht es?

Tatbestände, die ein Whistleblower melden kann, sind zum Beispiel:

- öffentliches Auftragswesen,
- Finanzdienstleistungen sowie Bekämpfung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung,
- Produktsicherheit,
- Verkehrssicherheit,
- Umweltschutz,
- kerntechnische Sicherheit,
- öffentliche Gesundheit,
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz,
- Verbraucherschutz,
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
- Verstöße gegen die Wettbewerbsvorschriften der EU,
- Verstöße zulasten der finanziellen Interessen der EU und gegen die Körperschaftsteuervorschriften und
- Regelungen gerichtete Verstöße, die darauf abzielen, sich einen steuerlichen Vorteil zu verschaffen, der dem Ziel oder dem Zweck des geltenden Körperschaftsrechts zuwiderläuft.

Wie ist der Ablauf und wie wird der Whistleblower geschützt?

Nach der Whistleblower-Richtlinie hat Meldung an den internen Kanal Vorrang vor der Meldung an zuständige nationale Behörde, beispielsweise die Staatsanwaltschaft.

Wovor wird der Whistleblower geschützt?

- Kündigung
- Ablehnung einer Beförderung
- Gehaltskürzung
- Mobbing oder Diskriminierung
- Schädigung in den sozialen Medien
- Entzug einer Lizenz oder Genehmigung
- Negative Leistungsbeurteilung.

Unser Angebot an Sie!

Die belgischen IHKs bieten einen solchen Meldedienst an und stellen interessierten (ost)belgischen Arbeitgebern ein Whistleblowing-Portal zur Verfügung.

Die national anwendbaren Tarife des Meldekanals:

Die Einrichtungskosten für den Meldekanal und die monatliche Servicegebühr richten sich nach der Anzahl Arbeitnehmer Ihres Unternehmens. IHK-Mitglieder erhalten einen Rabatt auf die monatliche Servicegebühr.

Die Einrichtungskosten sind für Mitglieder bis zum 30/06/2023 kostenlos.

	Einrichtungskosten	Monatliche Servicegebühr IHK-Mitglieder	Monatliche Servicegebühr (Normaltarif)
1-49 Arbeitnehmer	300€	50€	100€
50-99 Arbeitnehmer	300€	80€	160€
100-249 Arbeitnehmer	300€	110€	220€
250-499 Arbeitnehmer	500€	250€	500€
über 500 Arbeitnehmer	1500€	350€	700€

Weitere Informationen finden Sie hier:

<https://lanceursdalertebelgique.be>

7. Sozialgesetzgebung/Tarifpolitik

7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit – 2. Quartal 2023

Bereiche	ARBEITER			ANGESTELLTE		
	in % des Bruttolohnes zu 108 %			in % des Bruttogehaltes		
	Arbeitn.	Arbeitg. (1)	Gesamt	Arbeitn.	Arbeitg.	Gesamt
<i>Globaler Beitrag</i>						
Altersrente	7,50	8,86	16,36	7,50	8,86	16,36
Krankheit-Invalidität						
* Pflege	3,55	3,80	7,35	3,55	3,80	7,35
* Entschädigung	1,15	2,35	3,50	1,15	2,35	3,50
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46	2,33	0,87	1,46	2,33
Arbeitsunfall		0,30	0,30		0,30	0,30
Berufskrankheiten		1,00	1,00		1,00	1,00
Familienzulagen		7,00	7,00		7,00	7,00
Bezahlter Bildungsurlaub		0,05	0,05		0,05	0,05
Begleitplan		0,05	0,05		0,05	0,05
Kinderbetreuung		0,05	0,05		0,05	0,05
Tax-shift 2016		-5,04	-5,04		-5,04	-5,04
Total Teil 1	13,07	19,88	32,95	13,07	19,88	32,95
<i>Sonstige allgemeine Beiträge</i>						
Jahresurlaub (2)		5,57	5,57			
Asbestfonds		0,01	0,01		0,01	0,01
Arbeitsunfall		0,02	0,02		0,02	0,02
Arbeitslosigkeit (zeitw., ältere)		0,10	0,10		0,10	0,10
Lohnmäßigung		5,12	5,12		5,12	5,12
<i>Beitrag Arbeitslosigkeit</i>						
* ab 10 Arbeitnehmer		1,60	1,60		1,60	1,60
* Lohnmäßigung		0,09	0,09		0,09	0,09
<i>Betriebsschließung</i>						
Klassische Mission						
* 1-19 Arbeitnehmer		0,07	0,07		0,07	0,07
* Lohnmäßigung						
* ab 20 Arbeitnehmer		0,12	0,12		0,12	0,12
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
Teilarbeitslosigkeit						
* Beitrag		0,09	0,09		0,09	0,09
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
Gesamtes Total						
* 1-9 Arbeitnehmer	13,07	30,87	43,94	13,07	25,30	38,37
* 10-19 Arbeitnehmer	13,07	32,56	45,63	13,07	26,99	40,06
* ab 20 Arbeitnehmer	13,07	32,62	45,69	13,07	27,05	40,12

(1) Aufgrund der Staatsreform, Einführung eines Arbeitgeber-Basisbeitrages.

(2) nicht inbegriffen der Beitrag von 10,27 % der Bruttolöhne zu 108 % des letzten Jahres, zu zahlen spätestens am 30/04.

(3) Die zeitweilige Ermäßigung der LSS-Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 7,07% ist (nach Berücksichtigung von eventuellen Beitragsermäßigungen) anzuwenden

Im Vergleich zum 1. Vierteljahr 2023 sind keine Änderungen zu verzeichnen. Hierbei ist vorwiegend die Befreiung der Netto-Arbeitgebersozialbeiträge in Höhe von 7,07% für das erste und zweite Quartal 2023 zu erwähnen. Der Beitrag für den Asbestfonds ist 2023 in den ersten drei Quartalen 2023 fällig.

Zur Erinnerung:

Im ersten und zweiten Quartal 2023 werden die Netto-Arbeitgebersozialbeiträge ausnahmsweise um 7,07% reduziert. Diese Reduzierung muss nicht nachträglich zurückgezahlt werden (Sonderbefreiung).

Die Netto-Gesamtarbeitgebersozialbeiträge, auf welche die LSS-Reduzierung berechnet wird, entsprechen den fälligen Basisbeiträgen (inklusive des Beitrags der Lohnmäßigung) abzüglich der strukturellen Reduzierung und der LSS-Reduzierung für die Zielgruppen.

Im dritten und im vierten Quartal 2023 ist ein Zahlungsaufschub in Höhe von 7,07% der fälligen Netto-Arbeitgebersozialbeiträge vorgesehen. Unternehmen können hierzu eine DmFA-Meldung einleiten. Die aufgeschobenen Sozialbeiträge werden 2025 in vier gleichen Raten erhoben.

- *Tax shift: Senkung auf 25%*

Ab dem 1. Januar 2018 wird der Beitrag für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft auf 25% festgelegt. Die schrittweise Senkung der Arbeitgeberbeiträge auf 25% ist ab dem zweiten Quartal 2016 gestartet. Die Senkung auf 25% wird durch eine schrittweise Senkung des **Basis-Arbeitgeberbeitrags** und des **Beitrags zur Lohnmäßigung** erzielt. Der Basis-Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer der Kategorie 1 (Privatwirtschaft) des Artikels 330 des Programmgesetzes vom 24. Dezember 2002 wird von 22,65% auf 19,88% gesenkt. Die Senkung betrifft ebenfalls den Beitrag zur Lohnmäßigung der von 7,35% auf 5,12% festgelegt wird.

- *Beitrag für Betriebsschließung*

Die Beitragssätze für die klassische Mission werden für Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern auf 0,07% und für Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern auf 0,12% gesenkt. Diese Beitragssätze beziehen die Lohnermäßigung in Höhe von 0,01% nicht mit ein.

- *Beitrag für den Asbestfonds*

Im Rahmen der Revision bezüglich der Finanzierung des Asbest-Fonds bleibt der Beitrag auf 0,01% der Löhne/Gehälter festgelegt, die für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge in Betracht gezogen werden. Der Beitrag wird im ersten, zweiten und dritten Quartal 2022 erhoben. Im vierten Quartal ist der Beitrag nicht fällig.

- *Jahresurlaub für Arbeitnehmer*

Der Beitrag für den Jahresurlaub der Arbeiter sinkt schrittweise seit 2015. Diese Beitragssenkung wird auf den Quartalsbeitrag berechnet, der sich seit jeher auf 6% belief. Zum 1. Januar 2018 wird dieser Beitrag ein letztes Mal verringert und wird nach ständiger Senkung von 5,61% auf 5,57% festgelegt. Der Jahresbeitrag in Höhe von 10,27% bleibt unverändert.

Nachfolgende Beiträge wurden in dieser Tabelle nicht aufgenommen. Es handelt sich um:

- * den Sonderbeitrag zur sozialen Sicherheit seit 1. April 1994;
- * den Beitrag in Höhe von 8,86 % auf die Arbeitgeberleistungen im Rahmen einer übergesetzlichen Pensionsabsicherung;
- * den Beitrag in Höhe von 10,27 % zur Finanzierung des Jahresurlaubs von Arbeiter, berechnet auf 108 % der Lohnmasse des vorhergehenden Jahres und im Laufe des Monats April zu zahlen;
- * der Beitragssatz für die Ausbildung und die Beschäftigung von Risikogruppen ist von den abgeschlossenen sektoriellen Vereinbarungen abhängig. Falls keine sektorische Vereinbarung hinterlegt wurde, wird der Beitrag auf 0,10% festgelegt. Dieser Beitrag ist fällig für die Arbeitgeber, für die diesbezüglich bis zum 1. Oktober des genannten Jahres kein Kollektivabkommen bei der zuständigen Kanzlei des Beschäftigungs- Ministeriums hinterlegt wurde;
- * die durch das L.S.S. erhobenen Beiträge für die Existenzsicherheitsfonds;
- * die „Decava“-Sonderbeiträge für Arbeitslosenregelungen mit Betriebszuschlag und „Canada dry“ (Zuschlag zum Vollzeit-Arbeitslosengeld).
- * der Sonderbeitrag in Höhe von 48,53% (eventuell verdoppelt) auf Zuschläge zum Zeitkredit auf Vollzeit- oder Halbzeitbeschäftigung auf Basis von Einzel- oder Betriebsvereinbarungen oder in Anwendung von sektoriellen Abkommen, die vor dem 30. September 2005 vereinbart wurden;
- * der Beitrag auf Firmenfahrzeuge und auf Mobilitätsbeihilfen;
- * die Solidaritätsabgabe von 8,13 % bezüglich der Einstellung von Studenten, die nicht der Sozialen Sicherheit unterworfen sind: 5,42 % zu Lasten des Arbeitgebers, 2,71 % zu Lasten des Arbeitnehmers. Zum 1. Januar 2012 wurden die verschiedenen Beitragssätze, bezüglich der Beschäftigung eines Studenten während der Sommerferien oder während des Schuljahres, ersetzt durch einen einzigen Beitragssatz für das gesamte Jahr ersetzt;
- * die Solidaritätsabgabe von 33 % seit 01/01/2009 auf die Zahlung oder Rückerstattung des Arbeitgebers von Verkehrsbußen des Arbeitnehmers;
- * der Sonderbeitrag auf verschiedene übergesetzliche Renten, oder Beitrag „Wijninckx“ der im Jahre 2019 reformiert wurde;
- * der neue Aktivierungsbeitrag des Programmgesetzes vom 21. Dezember 2017. Dieser Beitrag gilt ab dem 1. Januar 2018 für Arbeitgeber, die ältere Arbeitnehmer in Nichtaktivität versetzen. Der Betrag liegt zwischen 10% und 20% des Bruttogehalts. Der Prozentsatz hängt vom Alter des betroffenen Arbeitnehmers ab und der Tatsache, ob vom Arbeitgeber eine Weiterbildung angeboten wird.

8. Außenwirtschaft

8.1. IHK-Weiterbildungen im Bereich Außenhandel – Termine 2023

11.09.2023 - Warenursprung und Präferenzen - Aachen - 240,- Euro (*)

18.09.2023 - Zollverfahren und deren Abwicklung bei der Ein- und Ausfuhr - 240,- Euro (*)

19.10.2023 - Exportkontrollrecht in der Praxis - Aachen - 280,- Euro (*)

Das Einschreibeformular für die Weiterbildungen finden Sie im nachfolgenden Link:
http://www.ihk-eupen.be/de/02_info/infos1409/EINSCHREIBEFORMULAR_NEU.pdf

(*) Für Nicht-Mitglieder der IHK Eupen-Malmedy-St. Vith wird zusätzlich zum angegebenen Entgelt eine Verwaltungsgebühr von 40 Euro pro Teilnehmer bzw. 10 Euro ab dem zweiten Teilnehmer desselben Betriebes für dieselbe Veranstaltung erhoben.

8.2. Rejoignez la Wallonie aux salons MEDICA & COMPAMED 2023 avec l'AWEX



Votre société est active dans les technologies médicales ? Les salons MEDICA et COMPAMED vous offrent l'occasion de vous positionner au niveau mondial !

MEDICA est le rendez-vous à l'agenda de tous les expert.e.s médicaux.ales. Chaque année s'y côtoient des personnalités de premier plan du domaine des affaires, de la recherche et de la politique ainsi que des dizaines de milliers d'experts et de décideurs nationaux et internationaux du secteur.

Le salon et son programme ambitieux présentent ensemble l'éventail complet des innovations pour les soins ambulatoires et cliniques.

Organisé simultanément, le salon COMPAMED est devenu, au cours des dernières années un point névralgique mondial pour les solutions complexes de haute technologie en microtechnologie et nanotechnologie.

Les quelque 700 entreprises qui s'y présentent fournissent à l'industrie des technologies médicales une gamme complète de composants hautes performances et de solutions numérisées.

L'AWEX vous propose de participer au salon MEDICA (hall 1 ou 15) ou COMPAMED (hall 8b) en réservant un stand à partir de 6m².

Envie d'en savoir plus sur le salon, les conditions de participation et les modalités d'inscription ? Le lien ci-après répondra à toutes vos questions!

<https://www.awex-export.be/fr/agenda/medica-compamed-2023>

Contact : Marie PHILIPPOT : +32 (0)479/860.821 m.philippot@awex.be

8.3. Commerce mondial : les entreprises adaptent leur stratégie à la fragmentation géopolitique

Le "friend-shoring" concerne désormais plus de la moitié des investissements directs étrangers, selon une étude du FMI. Celui-ci estime aussi que la logique de grands blocs antagonistes sera néfaste pour la prospérité de l'économie mondiale.

By Pierre Olivier ROUAUD

12 avril 2023

Guerre technologique Chine – Etats-Unis, embargo occidental sur les produits russes, opposition sur les subventions vertes entre Washington et Bruxelles Sous des formes variées, la résurgence d'une logique de blocs géopolitiques opposés, voire antagonistes est désormais inscrite dans les relations internationales. Au-delà des enjeux de sécurité, cette situation fait peser des risques sur la croissance mondiale, et indirectement le développement humain sur toute la planète. Tel est le signal d'alarme que viennent de lancer les économistes du Fonds monétaire international (FMI).

A l'occasion des assemblées annuelles du FMI et de la Banque mondiale à Washington début avril, le fonds vient de consacrer un chapitre entier de sa publication phare sur l'économie mondiale (World Economic Outlook) à cette thématique, sous le prisme des investissements directs étrangers (IDE).

Conclusion de cette étude, la fragmentation de la géoéconomie et la réorientation des IDE pourrait coûter 2% en termes de PIB mondial d'ici à 5 ans, soit plus de 2 100 milliards de dollars, l'équivalent du PIB du Brésil ou encore du Canada.

L'étude du FMI montre que les entreprises internationales participent déjà largement de ce mouvement. Dans un contexte de baisse tendancielle des IDE depuis la crise financière de 2008, les investisseurs privilégient pour leurs projets les zones où la proximité politique est la plus grande. Ainsi la part des IDE totaux localisés dans des pays proches politiquement du pays de l'investisseur croît de façon continue depuis environ une décennie. Elle est passée de 37% en 2010 à 52% en 2021. Dans le même temps, le facteur de proximité géographique a plus faiblement progressé. Les amis seraient plus importants que les voisins ! Et ce n'est pas fini...

« Les politiques récentes mises en œuvre à grande échelle par les grands pays pour renforcer les secteurs manufacturiers stratégiques nationaux suggèrent qu'un déplacement des flux de capitaux transfrontaliers est sur le point de prendre place », estime le texte du FMI.

Autre illustration, les concepts de « nearshoring » ou « friend-shoring » sont cinq fois plus cités aujourd'hui, comparé à 2019, dans la communication financière de l'entreprise, rappellent les auteurs de l'étude du FMI.

Ces analyses documentent le concept de « friend-shoring » développé voilà juste un an par Janet Yellen, la secrétaire américaine au Trésor. Dans un discours du 13 avril 2022 devant l'Atlantic Council portant notamment sur la nouvelle stratégie commerciale américaine, elle avait appelé à une relocalisation des investissements américains vers des pays amis, indiquant : « favoriser le 'friend-shoring' des chaînes d'approvisionnement dans un grand nombre de pays de confiance, afin que nous puissions continuer à étendre en toute sécurité l'accès au marché, réduira les risques pour notre économie ainsi que pour nos partenaires commerciaux de confiance ».

Signe des temps, plusieurs études économiques récentes se penchent sur ce nouveau concept de « friend-shoring », dont une publiée en février par la BCE. Une de ses conclusions est que si le phénomène s'amplifie, la perte de valeur pour les pays concernés pourrait se situer entre 0,9% et 5,3%.

En attendant, l'OMC vient de prévoir une croissance du commerce mondial de seulement 1,7%, en 2023, soit moins que la croissance mondiale, estimée à 2,4%.

CLASSE EXPORT – La Lettre Internationale – Lettre n° 653 – 13 avril 2023

8.4. Transports vers et au Royaume-Uni : petit rappel des conséquences du Brexit

Accès au Royaume-Uni

Les transporteurs de l'Union européenne peuvent transporter des marchandises vers le Royaume-Uni ou depuis le Royaume-Uni vers l'UE, de façon illimitée. Après un voyage vers le Royaume-Uni, le transporteur peut y effectuer deux cabotages, maximum, et ce, à condition d'arriver chargé au Royaume-Uni et que les deux opérations de cabotage soient effectuées dans les sept jours après déchargement complet de la cargaison au Royaume-Uni. Les transporteurs de l'UE ne peuvent plus effectuer de transports combinés au Royaume-Uni.

Licence communautaire

Les transporteurs européens doivent détenir une licence communautaire de transport délivrée par leur Etat-membre de résidence et doivent toujours avoir la copie originale de leur licence à bord de leur véhicule.

Pour les voyages entre le Royaume-Uni et d'autres pays non-membres de l'UE, pour lesquels un accès au Royaume-Uni est requis, il faut disposer d'une licence CEMT (si les pays de chargements et de déchargements sont membres du traité CEMT).

Documents relatifs au chauffeur et au véhicule

Les transporteurs de l'UE qui roulent vers, depuis le Royaume-Uni ou à l'intérieur de ce pays, doivent disposer d'une attestation d'assurance du véhicule motorisé et de la remorque ou de la semi-remorque. Une carte verte ou un autre certificat d'assurance est également accepté au Royaume-Uni. Les cartes vertes ne sont toutefois pas obligatoires pour les chauffeurs de PUE au Royaume-Uni.

Obligations lors du passage de la frontière pour les transports de marchandises

Donneur d'ordre

Il est de la responsabilité du donneur d'ordre d'effectuer les déclarations douanières requises, et de transmettre les documents nécessaires et adéquats au transporteur et à son chauffeur. Ils peuvent le faire en direct ou par l'intermédiaire d'un tiers (tel qu'un transitaire, une entreprise logistique ou un agent en douane).

Transporteur

Le transporteur doit s'assurer d'avoir accès aux systèmes informatiques tels que le Goods Vehicle Movement Service (GVMS) et le GB Safety and Security (S&S GB). Il peut le faire en s'enregistrant et *demandant* un numéro GB EORI (Economic Operator Registration and Identification).

Le chauffeur doit disposer de toutes les informations nécessaires et des documents pour la douane ainsi que tous les autres documents qui seront utilisés durant le voyage. Si le transporteur souhaite faire appel à un tiers pour la déclaration Sécurité-Sûreté (S&S GB), il doit, pour ce faire, utiliser un logiciel tiers ou un 'community system provider' (CSP).

Le transporteur doit également vérifier que le chauffeur est bien informé de quand et où il doit remettre tel ou tel document, au cours du voyage :

- Dans les gares ou les ports
- Auprès des bureaux douaniers

Attention : selon l'itinéraire choisi, tout ou partie des documents doivent être envoyés numériquement au préalable. Il est donc préférable de se renseigner avant, pour savoir quelles sont les procédures en vigueur pour le parcours choisi.

Chauffeur

Le chauffeur doit disposer dans son véhicule, de toutes les informations et de tous les documents exigés et ce, pendant toute la durée du voyage. Les documents et les informations requis doivent également pouvoir être compris par les autorités de contrôle des autres Etats-membres. Chaque transport de marchandises de PUE vers le Royaume-Uni est tant une exportation de l'Union européenne qu'une importation au Royaume-Uni et inversement.

Il est essentiel que les chauffeurs soient informés correctement des types de documents nécessaires et de quand, où et comment ils doivent être présentés.

Détachement

Bien que le Royaume-Uni ne fasse plus partie de l'Union européenne, vous devez encore utiliser le système IMI pour un détachement au Royaume-Uni et ce, selon les mêmes règles que celles en vigueur dans les Etats-membres.

Cela signifie qu'aucune déclaration ne doit être effectuée ni pour un transit, ni pour un transport bilatéral, ni dans le cadre des exceptions liées au trafic-tiers.

La déclaration IMI sera donc uniquement requise en cas de cabotage ou de trafic-tiers (sauf exceptions).

*Ronald Tiebout, Conseiller juridique.
UPTR Non-Stop **avril 2023***

8.5. S'installer pour réussir en Finlande, le pays le plus heureux du monde !

Chaque année, le « World Happiness Report » publie son classement des États les plus heureux du monde. En 2022, pour la sixième année consécutive, la Finlande se trouve en tête du classement.

Dans ce pays, le bonheur repose sur une grande stabilité sociale, un haut degré d'égalité et, notamment, sur les libertés politiques et civiles. Figurant parmi les économies les plus compétitives et l'un des pays les plus innovants au monde, la Finlande constitue un excellent tremplin et un lieu d'implantation privilégié pour les entreprises.

Heli Pasanen-Zentz, Senior adviser pour « [Invest in Finland](#) » (agence de promotion chez Business Finland), donne des raisons pour s'implanter son entreprise en Finlande. Depuis quelques années, les principaux pays avec lesquels la Finlande est en contact ont changé. « *Il y a des pays comme la Russie qui, avec le contexte actuel, il n'y a plus aucun échange. La France était un petit peu à la traîne en matière d'investissement par rapport à la Suède, le Danemark juste à côté ou encore l'Allemagne et la Grande-Bretagne qui sont des partenaires très classiques dans tous les domaines d'échanges commerciaux. Mais la France est de plus en plus active, surtout dans quelques secteurs tels que l'industrie du futur ou encore les technologies liées à la santé.* »

Même si la France avance dans ses investissements en Finlande, notre pays ne rentre pas encore dans le top 10 des investisseurs du pays. En-tête, se positionne la Suède avec près de 23 millions d'euros d'investissement, suivi des Pays-Bas (11 millions d'euros) et du Luxembourg (9 millions d'euros). Plus loin, on retrouve la Norvège, Hongkong, le Danemark, le Royaume-Uni, l'Allemagne et la Suisse.

En Finlande, les investissements ne cessent de croître, et cela, pour plusieurs raisons. « *Il y a un nombre croissant d'entreprises qui s'attaquent à la Finlande, car on est assez en avance sur tout ce qui est digital. Notre pays a de nombreuses petites structures très mobiles et efficaces, basé sur l'ingénierie et le savoir-faire dans tout ce qui est télécoms, 5g, 6g, intelligence artificielle, nous possédons le premier ordinateur quantique en fonctionnement d'Europe.* »

De plus, ce pays possède une fiscalité des entreprises compétitive au niveau international. La Finlande bénéficie du taux d'imposition sur les sociétés le plus bas de la région nordique et de l'un des taux les plus bas de l'UE. Ce taux est de 20 %, soit un peu moins de la moyenne de l'UE (21,3 %). L'administration fiscale finlandaise a également allégé les démarches des entreprises, en leur proposant des paiements anticipés pour éviter tout imprévu et en mettant à leur disposition une équipe spécialisée qui les aide gratuitement à surmonter leurs difficultés fiscales. Outre des taux d'imposition modérés, la Finlande offre aussi différentes déductions fiscales aux entreprises opérant sur son territoire. Le pays est également réputé pour avoir une main-d'œuvre qualifiée.

Avec des services de garde d'enfants abordables et une scolarité gratuite pour tous, de la maternelle à l'université, les Finlandais sont non seulement très instruits et qualifiés, mais ils représentent aussi le niveau le plus élevé de talents en Europe. « *Des services TIC traditionnels à l'ingénierie et aux technologies de la santé, nos données montrent que les Finlandais sont les plus performants en matière de productivité, d'engagement et d'obtention de résultats. La collaboration entre les entreprises, les universités et les instituts de recherche est une pratique courante, qui permet de créer un environnement commercial florissant et la création de nouvelles entreprises.* »

Enfin, la Finlande est le pays le plus stable au monde selon les indicateurs politiques, sociaux, économiques et de cohésion. « *L'environnement commercial offre donc des niveaux élevés de continuité, de confiance et de transparence. Le bon fonctionnement de notre société repose sur une gouvernance transparente et des institutions publiques efficaces, ce qui, à son tour, réduit les risques pour les entreprises internationales.* »

Outre les raisons économiques, pour l'experte, la Finlande mérite bien cette place de pays le plus heureux du monde. « *Mon pays possède une nature très importante, il y a beaucoup de forêts et de lacs, c'est un paysage agréable pour vivre. Nous avons une balance réelle entre le travail et les loisirs, nous commençons tôt et nous terminons tôt ce qui nous permet d'avoir de nombreuses activités à côté.*

Avec le développement du numérique, nous faisons aussi beaucoup de télétravail. De plus, on est un pays, très égalitaire entre les sexes, par exemple, nous n'avons pas de masculin ou de féminin, cela reflète bien la mentalité du pays. Dans les entreprises, il n'y a pas vraiment de hiérarchie, le but est d'avancer ensemble. Les grilles de salaires entre les hommes et les femmes ont peu de différences, même s'il y en a toujours un peu en vue des congés maternité. »

En ce qui concerne la politique du pays, début avril, la droite a remporté les élections législatives en Finlande. Pour la senior advisor, c'est plutôt positif pour le pays. « *Traditionnellement, notre droite est plutôt pro entreprise et ça a toujours été vu d'un très bon œil. On pense que l'imposition des entreprises est l'une des plus basses en Finlande, elle n'est que de 20 %. Ce contexte politique, couplé au fait que nous sommes devenus membres de l'OTAN, fait que nous sommes plutôt partis pour de belles perspectives ».*

By Juliane Barday

9 mai 2023

La Lettre Internationale – Lettre N° 655 – 11 mai 2023

9. Arbeitsmarkt

9.1. Arbeitsmarktentwicklung in Ostbelgien – Erstes Quartal 2023

Arbeitsamt
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens



Presstext: Arbeitsmarktentwicklung in Ostbelgien Erstes Quartal 2023

24. April 2023

Leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit

Zum Ende des ersten Quartals 2023 liegt die Zahl der Vollarbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft bei 2.300 Personen. Dies entspricht einer Arbeitslosenrate von 6,1%. Die Arbeitslosenrate der Frauen ist mit 6,4% etwas höher als diejenige der Männer mit 5,9%. Im Kanton Eupen ist die Arbeitslosenrate mit 8,2% mehr als doppelt so hoch wie im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der mit einer Rate von 3,0% nach wie vor nahezu Vollbeschäftigung kennt.

Im Vergleich zum ersten Quartal des Jahres 2022 ist die Arbeitslosenzahl in der Deutschsprachigen Gemeinschaft um rund +6% (oder 132 Personen) angestiegen. Der Hauptgrund dieses Anstiegs liegt in der Eintragung der ukrainischen Flüchtlinge, die sich seit Mai letzten Jahres arbeitsuchend melden können. Derzeit handelt es sich um rund 120 Personen.



Nur knapp 60% der Arbeitslosen beziehen Arbeitslosengeld. Etwa 18% werden von einem ÖSHZ unterstützt (zuzüglich eines Teils der Ukraine-Flüchtlinge) und 6,5% sind Schulabgänger, die noch kein Anrecht auf Unterstützung haben.

Der größte Teil der Arbeitslosen in Ostbelgien, nämlich rund 37%, sind älter als 50 Jahre. Danach kommen die 30-39-Jährigen mit einem 22%-Anteil und die 40-49-Jährigen mit 19%. Der Anteil der jugendlichen Arbeitslosen sinkt seit Jahren und erreicht auch im März 2023 nur 12%.



Etwa die Hälfte der Arbeitslosen ist seit mehr als einem Jahr arbeitslos und zählt damit zu den Langzeitarbeitslosen. Allerdings ist hier jetzt allmählich ein Rückgang festzustellen und Zahl und Anteil der Langzeitarbeitslosen beginnen zu sinken, da aufgrund der guten Arbeitsmarktlage weniger Arbeitslose in die Langzeitarbeitslosigkeit übergehen.

Schaut man sich die Qualifikationsstruktur an, so stellt man fest, dass rund 41% der Arbeitslosen niedrig qualifiziert sind, d.h. sie verfügen höchstens über den Abschluss der Unterstufe des Sekundarschulunterrichtes. 15% haben eine Lehre absolviert, 25% das Abitur und 16% verfügen über einen Hochschulabschluss. In dieser Statistik wird kein Unterschied zwischen belgischen oder ausländischen Abschlüssen gemacht, d.h. auch nicht formal in Belgien anerkannte ausländische Abschlüsse werden wie inländische Abschlüsse gezählt.

Auch in den anderen belgischen Regionen ist die Zahl der Arbeitslosen im ersten Quartal 2023 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Den stärksten Anstieg hat die Wallonie gekannt (+9,6%), wobei dies zu einem großen Teil auf veränderte Eintragungsmodalitäten zurückzuführen ist. Der VDAB führt den Anstieg auch zum großen Teil auf die ukrainischen Flüchtlinge (neben anderen Migrantengruppen) zurück. Insgesamt ist der Anstieg in Belgien mit +6,1% auf Quartalsbasis etwa gleich hoch wie in der DG.

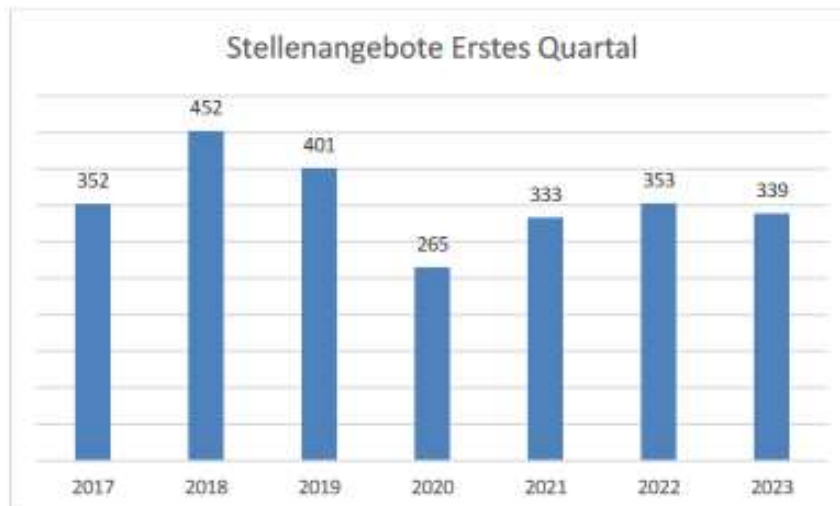
Die Arbeitslosenrate ist im März 2023 in Brüssel mit 16,3% nach wie vor am höchsten, gefolgt von der Wallonie mit 13,8% und schließlich Flandern und die Deutschsprachige Gemeinschaft mit rund 6,1% (wobei Flandern mittlerweile auch die Arbeitsuchenden in Ausbildung mit zur Arbeitslosigkeit zählt). Dies ergibt für Belgien insgesamt eine durchschnittliche Quote von etwa 9,4%¹.

Rückläufige Zahl der Stellenangebote

Ein Indiz für die Entwicklung der Nachfrage nach Arbeitskräften ist auch die Zahl der beim Arbeitsamt aufgegebenen offenen Stellen. Auch wenn nicht alle offenen Stellen dem Arbeitsamt gemeldet werden, spiegelt diese Zahl die konjunkturelle Entwicklung zumeist recht gut wider. So wurden im ersten Quartal 2023 dem Arbeitsamt 339 offene Stellen gemeldet, davon drei Viertel von ostbelgischen Betrieben. Dies ist ein Rückgang um -4% im Vergleich zum Vorjahr. Damit liegt

¹ Beim Vergleich der Arbeitslosenquoten muss man berücksichtigen, dass die Erfassungsmethoden je nach Region abweichen können. Nähere Erläuterungen zu den methodologischen Unterschieden sind auf der Webseite des Arbeitsamtes zu finden.

die Zahl zwar noch auf einem recht hohen Niveau, erreicht aber nicht mehr ganz das Level der Vor-Corona-Jahre.



Sowohl die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen als auch der Stellenangebote deuten also auf eine allmählich etwas rückläufige Entwicklung der Konjunktur in Ostbelgien hin, auch wenn das Beschäftigungsniveau nach wie vor sehr hoch bleibt. Diese Entwicklung entspricht auch den makroökonomischen Prognosen für Belgien für 2023, die von einer konjunkturellen Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt ausgingen, angesichts der Folgen des Ukrainekrieges, der Energiekrise und der hohen Inflation, während gleichzeitig der wirtschaftliche Aufholeffekt nach der Corona-Krise allmählich nachlässt.

Weiter Informationen, Tabellen und Grafiken finden Sie unter : www.adg.be/statistik

Presstext: Vermittlung der Schulabgänger
20. April 2023

Untersuchung zum beruflichen Werdegang der Schulabgänger

Das Arbeitsamt untersucht seit über 20 Jahren den beruflichen Werdegang der Schulabgänger, d.h. der Jugendlichen bis 25 Jahren, die sich nach Abschluss oder Abbruch ihrer schulischen oder beruflichen Ausbildung als Arbeitsuchende eintragen.

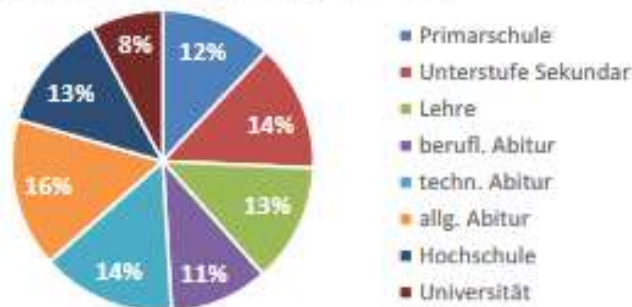
Während fünf Jahren prüft das Arbeitsamt, ob diese Jugendlichen eine Arbeit gefunden, wieder eine Ausbildung aufgenommen haben oder aber arbeitslos geblieben sind.

In den Jahren 2008 – 2017 lag die Zahl der jugendlichen Schulabgänger, die sich im Laufe eines Jahres beim Arbeitsamt eintragen, mehr oder weniger konstant bei etwa 700 Personen. Seitdem ist diese Zahl jedoch deutlich gesunken. Dies dürfte zum einen auf geburtenschwächere Jahrgänge zurückzuführen sein, zum anderen ist aber auch die Verpflichtung oder der Anreiz zur Eintragung für bestimmte Personengruppen entfallen.

Schulabgänger 2021

Von den Schulabgängern des Jahres 2021 haben sich 424 beim Arbeitsamt eingetragen. Von diesen verfügten zum Zeitpunkt der Eintragung rund 26% höchstens über einen Primarschulabschluss oder das Abschlusszeugnis der Unterstufe. Diese gelten dadurch als niedrigqualifiziert bzw. als Schulabbrecher. Hingegen hatten 54% einen Lehr- oder Abiturabschluss und 21% einen Hochschul- oder Universitätsabschluss. In den letzten drei Jahren ist der Anteil der Niedrigqualifizierten deutlich gestiegen.

Qualifikation der Schulabgänger 2021



Verbleib nach einem Jahr

70% der Abgänger 2021 haben im Laufe des ersten Jahres (genauer gesagt bis November 2022) eine Arbeit gefunden und knapp 22% wieder eine Ausbildung oder ein Studium aufgenommen. Dies ergibt eine Gesamt-Integrationsquote von knapp 92%.

Auffällig war in den letzten 10 Jahren eine Tendenz zur Wiederaufnahme eines weiterführenden Studiums oder einer anderen Ausbildung nach der Eintragung, während die unmittelbare Vermittlung in Arbeit abgenommen hat. Für die Abgänger der Jahre 2019 und 2020 war die Vermittlungsquote in Arbeit so gering wie nie zuvor. Das dürfte auch auf die Corona-Krise zurückzuführen sein. Es war für Jugendliche zeitweise schwieriger, einen Job zu finden. Dies könnte manche dazu verleitet haben, wieder eine Ausbildung aufzunehmen. Bei den Abgängern des Jahres 2021 ist dieser Trend wieder rückläufig, d.h. es nehmen wieder mehr Jugendliche direkt einen Job an.

Zudem ist positiv zu bewerten, dass der Anteil der eingetragenen Jugendlichen, die im ersten Jahr durchgängig arbeitslos geblieben ist, nur 3% beträgt. Dies ist ähnlich wie in den Vorjahren.



Die längerfristige Beobachtung zeigt, dass die Integration der Schulabgänger in den Arbeitsmarkt dauerhaft ist: Die Vermittlungsquote in Arbeit steigt von Jahr zu Jahr, bis nach 2-3 Jahren fast kein Abgänger immer noch arbeitslos gemeldet ist.

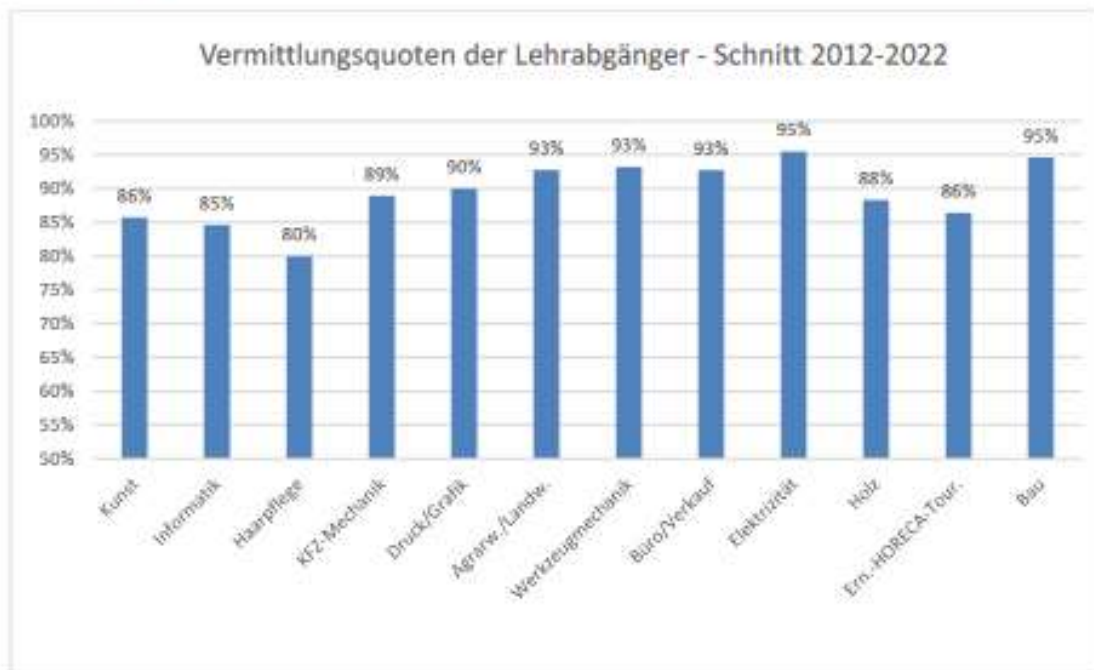
Beste Jobperspektiven mit Lehre oder Studium

Die Untersuchung zeigt deutlich, dass eine abgeschlossene Ausbildung oder höhere Qualifizierung die Integrationschancen stark erhöht. 90% der Jugendlichen mit Lehrabschluss, Hochschul- oder Universitätsdiplom nehmen im ersten Jahr eine Arbeit auf. Bei den Niedrigqualifizierten sind es hingegen weniger als 50%.

Die Dauer bis zur Vermittlung in Arbeit lag im Durchschnitt der letzten Jahre bei rund 3 Monaten. Bei den Abgängern des Jahres 2021 liegt die Dauer bei 3,2 Monaten (3,4 im Vorjahr). Auch hier zeigen sich Unterschiede nach Ausbildungsniveau: Während die Vermittlung von niedrigqualifizierten Jugendlichen (Primarschulniveau oder Unterstufe Sekundarschule) im Schnitt rund 4,8 Monate dauert, liegt sie bei Personen mit Gesellenabschluss bei nur 1,7 Monaten. Bei Hochschul- und Universitätsabsolventen liegt die Vermittlungsdauer im Schnitt bei 2,2 bzw. 2,9 Monaten.

Gesellen 2022

In Zusammenarbeit mit dem IAWM beobachtet das Arbeitsamt auch den Verbleib der erfolgreichen Lehrgänger des aktuellen Jahres: Auch hier ist festzustellen, dass im Schnitt der letzten Jahre rund 91% der Gesellen bis November desselben Jahres einen Job gefunden haben. Bei den Abgängern des Jahres 2022 waren es sogar 98% (von 127 Abgängern aus der DG). Die höchsten Quoten erreichten im Schnitt der letzten 10 Jahre die Elektroberufe, die Bauberufe, die Werkzeugmechaniker sowie die Büro- und Verkaufsberufe und Gartenbauer mit rund 92-94%. Doch auch in allen anderen Lehrberufen sinkt die Quote nicht unter 80%.





Arbeitsamt
Ostbelgien 

Noch keinen
passenden
Bewerber
gefunden?

Nutzen Sie die neuen
Funktionen im Jobportal!



www.jobportal.be

Noch keinen
passenden
Arbeitgeber
gefunden?

9.4. Lehrstellenbörse des IAWM jetzt online



Du kannst sein, wer du möchtest! **Lehrstellenbörse 2023**

Du bist auf der Suche nach deinem Ausbildungsplatz? Dann schau auf die Lehrstellenbörse ONLINE. Hier findest du alle Ausbildungsangebote auf einen Blick.

Ob als Bäcker, Schreiner, Friseur, Metallbauer oder dualer Bachelor, deine Möglichkeiten sind vielfältig und das Handwerk bietet dir die Chance kreativ zu sein und dich persönlich zu entfalten. Also schau nach, finde deinen Traumberuf und entdecke deine Liebe zum Handwerk.

So einfach geht's!

Auf der Lehrstellenbörse ONLINE erhältst du einen Überblick über alle Stellenangebote. Hier werden die eingehenden Ausbildungsstellen eingetragen und ständig aktualisiert. So kannst du sehen, ob es für deinen Traumjob ein passendes Angebot in deiner Nähe gibt. Die Lehrstellenbörse ist auf www.iawm.be abrufbar.

Du hast deinen Traumberuf gefunden?

Dann los! Vom 1. Juli bis 31. Oktober 2023 kannst du einen Ausbildungsvertrag abschließen.

Unsere Ausbildungsbegleiter beraten dich gerne

Falls du mit deiner Berufswahl noch unsicher bist, sind unsere Ausbildungsbegleiter in Eupen (Tel. +32 87 744805 oder ausbildungsbegleitung.eupen@iawm.be) oder in St. Vith (Tel. +32 80 460047 oder ausbildungsbegleitung.stvith@iawm.be) für dich da.

Melde dich einfach beim Betrieb deiner Wahl und mache den ersten Schritt in deine Zukunft!

IAWM
Martina Radermacher
Vervierser Straße 4A
B- 4700 Eupen
Tel. +32 87 306880
pr@iawm.be

10. Innovation und Umwelt

10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse – unter www.ihk-eupen.be -> Information -> Börsen

10.2. Innovationsnachrichten – Newsletter des Deutschen Industrie- und Handelskammertages – unter <https://www.dihk.de/de/service/newsletter/innovationsnachrichten-50414>

11. Steuern, Finanzen und Beihilfen

11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen: <http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5339/>

11.2. Beihilfen für Unternehmen in der Wallonischen Region

Nachfolgend finden Sie den Link vor zu den Unternehmensbeihilfen in der Wallonie (MIDAS):

http://www.aides-entreprises.be/Midas_web/de/index.awp

[http://www.aides-entreprises.be/Midas/FR/index.wb?REFID=sNgDAAAAAACJAC8\\$JJIjgL43aw](http://www.aides-entreprises.be/Midas/FR/index.wb?REFID=sNgDAAAAAACJAC8$JJIjgL43aw)