

IHK-INFOS DEZEMBER 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	7
2.3. Information unseres Mitgliedsunternehmens Euregio.Net	8
2.4. Information unseres Mitgliedsunternehmens RETOMA Mindful Solutions GmbH	9
2.5. Information unseres Mitgliedsunternehmens MECABRIDE GmbH	10
3. Gesetzgebungen	
3.1. Gesetzestexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft	11
3.2. Übersetzte Gesetzestexte anderer belgischen Institutionen	11
4. Veranstaltungen / Webinare	
4.1. FRUIT LOGISTICA, 7.-9. Februar 2024 in Berlin	12
4.2. WIRE, Düsseldorf – 15. bis 19. April 2024	13
4.3. ANUGA FoodTec – Köln, 19.-22. März 2024	14
5. Aus- und Weiterbildung	
5.1. Seminare der IHK in deutscher Sprache	15
5.2. Seminare der IHK in französischer Sprache	15
5.3. Weiterbildungen des ZAWM	15
6. Wirtschaftsinfos und –recht	
6.1. Indexentwicklungen	16
6.2. Nouvelles règles pour le recouvrement amiable de dettes. Attention aux conditions générales	17
6.3. Les 10 étapes clés d'une transmission d'entreprise réussie	18
6.4. Die neuen Überstundenregelungen - einige Präzisierungen	20
6.5. Pourquoi réaliser le bilan carbone de son entreprise ?	22
6.6. Norme ISO 14001 : les avantages pour son entreprise	24
6.7. Conflits d'actionnaires, exclusion et retrait forcés	26
7. Sozialgesetzgebung und Tarifpolitik	
7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit 4. Quartal 2023	28
7.2. Un travailleur en incapacité peut-il être licencié ?	31
7.3. Urlaubs-, Feiertags- und Festtagsregelung für das Jahr 2024	33
8. Außenwirtschaft	
8.1. Weiterbildungen im Bereich Außenhandel	36
8.2. L'AWEX lance son appel à « Projets stratégiques d'internationalisation »	37
8.3. Asien-Pazifik: Märkte mit viel Potenzial	38
8.4. BRICS-Staatenbund erweitert sich um wichtige Rohstoffländer	44

9. Arbeitsmarkt	
9.1. Arbeitsmarktentwicklung in Ostbelgien: drittes Quartal 2023	45
9.2. Die selbständige Beschäftigung in der DG	48
9.3. Arbeitsamt Ostbelgien: neue Funktionen im Jobportal	52
9.4. Job-Consult.be – Die neue Jobplattform für Ostbelgien	53
10. Innovation und Umwelt	
10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse	54
10.2. Innovationsnachrichten – Newsletter des Deutschen Industrie- und Handelskammertages	54
10.3. Der Game-Changer für das Procurement-Endgame: GenAI im Einkauf	55
11. Steuern, Finanzen und Beihilfen	
11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft	58
11.2. Beihilfen für Unternehmen in der der Wallonischen Region	59
11.3. Indexierung der finanziellen Förderung bei der Schulung von Personalmitgliedern	60

1. Standort Ostbelgien und Belgien

1.1. Firmengründungen vom 01.09.2023 bis 30.11.2023

Firma	Straße	PLZ – Ort	Unternehmens-Nr.	Tätigkeit	Beschluss vom
GROUP BELGIUM LDT SRL	Ave du Pont de Warche 1B	4960 MALMEDY	0805.258.960	Reinigungsarbeiten	01/09/2023
ELEKTRO MULLENDER-NAHL GMBH	Buschbergerweg 19	4701 KETTENIS	0805.370.313	Elektroarbeiten	05/09/2023
NICOLAS POMMÉE GMBH	Vervierser Straße 15/2	4700 EUPEN	0805.446.824	Beratung, Management	06/09/2023
MONTAGE & SERVICETECHNIK HANSEN GMBH	Simarstraße 16/3	4700 EUPEN	0805.473.350	Baukoordination, Montage	07/09/2023
TUDEL-TECH SRL	Rue Saint-Aubin 26	4960 MALMEDY	0805.456.821	Expertise, Consulting	07/09/2023
FTO ENGINEERING CONSULT GMBH	Hauseter Straße 121A	4730 RAEREN	0805.500.668	Ingenieurwesen	07/09/2023
BELCOOP GMBH	Malmedyer Straße 64	4780 RECHT	0805.966.268	Agrarprodukte	20/09/2023
WPH GMBH	Schlierbach 19B	4783 LOMMERSWEILER	1000.093.754	Baueinrichtungen	25/09/2023
KJ CONSTRUCTION SRL	Rue du Commerce 3/0101	4960 MALMEDY	1000.270.631	Bauunternehmen	27/09/2023
R&L IMMO SRL	Gueuzaine 55	4950 WAIMES	1000.259.941	Immobilien	27/09/2023
ONE PERSPECTIVE GMBH	Kirchstraße 3A	4730 RAEREN	1000.302.897	Technisches Material	28/09/2023
MH MANAGEMENT GMBH	Steinerberg 5	4780 RECHT	1000.397.424	Immobilienförderung	29/09/2023
PIERRA MECH ARCHITECTURE SRL	Rue du Pré Louis 43	4950 WAIMES	1000.376.638	Architektenbüro	29/09/2023
SBP MANAGEMENT SRL	Rue Saint-Saturnin 7	4950 WAIMES	1000.443.449	Unternehmensbeteiligung	02/10/2023
AB-TEC GMBH	Malmedyer Straße 95A	4780 RECHT	1000.506.401	Elektroinstallationen	03/10/2023
B.TAX CONSULTING GMBH	Rathausplatz 5	4700 EUPEN	1000.617.950	Beratung, Consulting	04/10/2023
GS@MANAGEMENT GMBH	Obere Ibern 26	4700 EUPEN	1000.618.544	Immobilien, Beratung	04/10/2023
HOUSCHIED HSE GMBH	Kollaweg 27	4790 BURG-REULAND	1000.640.419	Klima, Heizung, Lüftung	05/10/2023
VALO PARTNERS GMBH	Recht, Prümer Berg 29A	4780 ST. VITH	1000.022.380	Unternehmensbeteiligung	12/10/2023
TRIPLE L SOLUTIONS GMBH	Recht, Marianusstraße 73	4780 ST. VITH	1000.022.281	Unternehmensbeteiligung	12/10/2023
KH SPORHORSES GMBH	Recht, Bergstraße 122	4780 ST. VITH	1000.338.126	Pferdesport/Pferdeartikel	20/10/2023
LTTB INVEST AG	Wirtzberg 14	4761 ROCHERATH	1000.492.039	Invest, Holding	25/10/2023
RETOMA MINDFUL SOLTTIONS GMBH	Eynattener Str. 19	4730 RAEREN	1000.562.612	Unternehmensbeteiligung	26/10/2023
CHEZ REMY IMMO SRL	Rue Haies de la Croix 43	4950 SOURBROODT	1001.779.871	Immobilienverwaltung	03/11/2023

BY US SRL	Rue du Milan 6	4950 WAIMES	1001.785.316	Eventorganisation	03/11/2023
FIDUCIAIRE MICHAEL BRUYERE SRL	Biertasetsche 16	4960 MALMEDY	1001.904.684	Experts-comptables	07/11/2023
LIGHT OF BEING CENTRUM GMBH	Hergersberg 44	4760 BÜLLINGEN	1001.892.313	Immobilien, Ausbildung	07/11/2023
SCHREINEREI C. MÜLLER GMBH	Buschbergerweg 70	4701 KETTENIS	1001.028.707	Schreinerei	09/11/2023
MBM IMMO INVEST SRL	Ruelle Grognet 1/102	4960 MALMEDY	1001.988.125	Immobilien	09/11/2023
B. LINDENLAUF MANAGEMENT GMBH	Handelsstraße 18	4731 EYNATTEN	1002.174.603	Management, Beratung	14/11/2023
LES TERRASSES DU RAVEL SRL	Avenue de Norvège 1	4960 MALMEDY	1002.247.055	Immobilien	17/11/2023
HAS GROUP SRL	Rue d'Aix-La-Chapelle 174/5	4701 KETTENIS	1002.021.183	PKW-Handel	17/11/2023
J & M CONSULT EUPEN GMBH	Am Waisenbüschchen 14	4700 EUPEN	1002.384.043	Consulting, Beratung	21/11/2024
ES CONSULT SRL	Biertasetsche 1/D	4960 MALMEDY	1002.401.067	Consulting, Beratung	21/11/2023
TAGNI CONSEIL SRL	Bahnhofstraße 2/B	4710 LONTZEN	1002.418.289	Steuerberatung	22/11/2023
ELEKTRO BODEM GMBH	Mühlenweg 8	4700 EUPEN	1002.514.103	Elektroinstallationen	23/11/2023
LET'S DRIVE WELL GMBH	Kirchbuschweg 87	4711 WALHORN	1002.514.004	Fahrschule	23/11/2023
SOLIDA ROTACAO SRL	Rue de la Warche 4	4960 MALMEDY	1002.563.096	Ingenieurwesen	24/11/2023
IMMO FLEXIA VIELSALM SRL	Rue de Hottleux 76	4950 WAIMES	1002.535.184	Immobilienbetrieb	24/11/2023
SEBASTIAN THOMAS GMBH	Flossweg 26	4750 BÜTGENBACH	1002.529.741	Anwaltskanzlei	24/11/2023
OHN SOLUTIONS GMBH	Lütticher Straße 158/1	4720 KELMIS	1002.562.108	Ästhetikhandel	24/11/2023
D+J GENSTERBLUM GMBH	Rothausstraße 10	4731 EYNATTEN	1002.607.341	Heizung, Sanitär	27/11/2023
SEGASANA AG	Kugelgasse 9	4700 EUPEN	1002.714.437	Beitragungserwerb	29/11/2023

1.2. Konkurse vom 31.08.2023 bis 31.10.2023

<u>Firma</u>	<u>Tätigkeit</u>	<u>Datum</u>	<u>Motiv</u>	<u>Konkurs- verwalter</u>	<u>Kommissarischer Richter</u>
YOU & MIE SRL Chemin-Rue 9 4960 MALMEDY	Restaurant	31/08/2023	Geständnis/Ladung (keine Angaben)	ROLANS	DETIENNE
DUMONT DIDIER GMBH Jean-Jacques Dony Straße 2 4710 LONTZEN	Anstreicher	07/09/2023	Geständnis	KURTH	RAUW
L'ADAMRÉ SRL Place Albert Ier 38 4960 MALMEDY	Restaurant	11/09/2023	Geständnis/Ladung (keine Angaben)	THUNUS	LISING
LAMYA GMBH Trierer Straße 1 4760 BÜLLINGEN	Restauration	26/10/2023	Geständnis	ORBAN	HUGO

2. IHK aktuell

2.1. Neue Verrechnungstarife

<u>TARIFLISTE (NEU) – gültig ab 01. Februar 2023</u>		
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

<p>8MASTERY CONSULTING KG Hauptstraße 95B 4730 RAEREN</p> <p>info@8mastery.com</p> <p>Coaching, Executive-Coaching, Nachfolgeplanung</p>	
<p>JOB-CONSULT Am Flüsschen 41 4701 KETTENIS</p> <p>info@job-consult.be www.job-consult.be</p> <p>Job-Consult bietet Unternehmen und Kandidaten in und um Ostbelgien an, die bestpassenden Mitarbeiter und Arbeitsstellen zu finden. Job-Consult steht für Chancengleichheit und Zugänglichkeit.</p>	
<p>RETOMA Mindful Solutions GmbH Eynattener Straße 19 4730 RAEREN</p> <p>M: + 49 152 31 79 88 99 tp@retoma-ms.com www.retoma-ms.com</p> <p>Bei RETOMA Mindful Solutions stehen Menschen und Organisationen im Fokus. Wir begleiten Menschen und Organisationen in ihrem Entfaltungsprozess. Training, Consulting, Coaching.</p>	



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



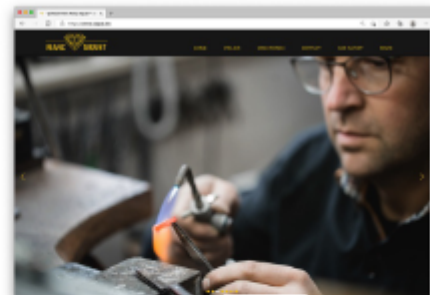
TOLL! Belgium: Gewächshäuser, Pavillons, Hochbeete...
Firmen- und Produktpräsentation
www.tollbelgium.com

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

Information unseres Mitgliedsunternehmens

RETOMA Mindful Solutions

RETOMA
Mindful Solutions



Kontakt

RETOMA Mindful Solutions GmbH

Eynattener Str. 19
4730 Raeren | Belgien
www.retoma-ms.com
info@retoma-ms.com

– Bei RETOMA Mindful Solutions stehen Menschen und Organisationen im Fokus.

Wir begleiten Menschen und Organisationen in ihrem Entfaltungsprozess und wissen, dass intrinsische Motivation allein oft nicht ausreicht, um bedeutende Veränderungen umzusetzen. Daher legen wir gleichermaßen Wert auf die individuelle Entfaltung der Menschen in der Organisation und auf die Weiterentwicklung der Organisation selbst.

Unsere Mission ist es, Menschen und Organisationen mit einer offenen und wertschätzenden Einstellung auf ihrem Weg zu inspirieren und zu begleiten, damit sie ihr volles Potenzial entfalten können.

Wir setzen unsere langjährige und vielfältige Berufs- und Lebenserfahrung ein, um eine partnerschaftliche Unterstützung auf Augenhöhe bei Ihren Herausforderungen und Veränderungsprozessen zu bieten. Wir sind fest davon überzeugt, dass nachhaltige Veränderungen nur dann möglich sind, wenn sowohl Prozesse und Strukturen als auch grundlegende Überzeugungen und Annahmen, die das Denken und Handeln innerhalb einer Organisation prägen, betrachtet werden.

Unser Mindful-Ansatz beruht auf einer authentischen Haltung, die als Fundament für jede Veränderung dient, und sieht Potenzialentfaltung als einen ganzheitlichen Prozess, der weit über die reine Kompetenzentwicklung hinausgeht. Hierbei ist es von entscheidender Bedeutung, Glaubenssätze zu hinterfragen und alte Denkmuster auf allen Ebenen der Organisation zu durchbrechen.

Wir glauben zutiefst an die Kraft individueller Potenziale und sind davon überzeugt, dass wahre Veränderung in Unternehmen nur durch die Entwicklung und Entfaltung

dieser Potenziale erreicht werden kann. Doch wir sehen die Organisation nicht nur in der Summe ihrer Individuen, sondern als komplexes Netzwerk von Strukturen und Prozessen, die ebenfalls unsere Aufmerksamkeit benötigen. Daher nehmen wir auch eine sorgfältige Analyse der Unternehmensstrukturen und -prozesse vor, um mögliche Optimierungspotenziale aufzudecken und bei deren Weiterentwicklung unterstützend zur Seite zu stehen.

Unser Ziel ist es, das Unternehmen als Ganzes voranzubringen, indem wir Führungskräften und Teams die Werkzeuge an die Hand geben, um sich persönlich und beruflich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig streben wir danach, die Strukturen und Prozesse zu optimieren, die ihre Arbeit unterstützen und erleichtern.

RETOMA Mindful Solutions GmbH,
René Meurer und Thomas Peters
(geschäftsführende Gesellschafter)



Besuchen die Website von Retoma: www.retoma-ms.com

Information unseres Mitgliedsunternehmens

MECABRIDE

MECABRIDE

– Industriemaschinen nach Maß

Sondermaschinenbau von der Planung bis zur Endmontage

Schon der Name zeigt die Richtung an: 1967 schweißte Betriebsgründer Victor Schorkops „Meca“ von „mécanique“ und „bride“ (Französisch für Flansche) zu einem Firmennamen „MECABRIDE“ zusammen.

Spezialisierte sich der Schlossermeister Victor vor mehr als 50 Jahren noch in der Fertigung von Flanschen, so hat sich Mecabride inzwischen zu einem kompletten Sondermaschinenbauer für die produzierende Industrie entwickelt.

Im Laufe seiner langjährigen Existenz hat Mecabride ein einzigartiges und solides Know-how im Sondermaschinen- und Prototypenbau für Produzenten aus unterschiedlichen Branchen entwickelt und ausgebaut.

Ob neue Anlagen oder Änderungen oder Verbesserungen existierender Maschinen, Mecabride betreut bei den Investitionsprojekten der Kunden alle Aspekte:

Vom ersten Kontakt und der Analyse über die Ausarbeitung von Entwürfen und Plänen, in die die Kunden ihre Ideen und Vorschläge mit einbringen, bis hin zur eigentlichen Fertigung und Produktion der Industriemaschinen nach Maß in der geräumigen Montagehalle übernimmt Mecabride die gesamte Verantwortung für Ihr Projekt.

- Analyse, Entwicklung und Konstruktion unter einem Dach!
- Vollständige Projektverwaltung bis zum schlüsselfertigen Einbau Ihrer Maschine

- Langjährige Erfahrung, gutes Analysevermögen & hoher technischer Sachverstand
- Moderne Fertigung mit technischer und mechanischer Expertise
- Langfristiger Kundenservice & Gewährleistung

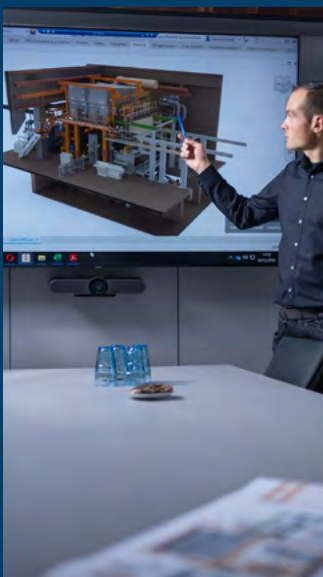
Dauerhafte Partnerschaften mit Unternehmen in der Papierindustrie, im Extrusionsbereich, in der Röntgentechnologie oder in der produzierenden Industrie allgemein zeichnen Mecabride als unumgänglichen Ansprechpartner und Experten im Sondermaschinen- und Prototypenbau aus, dabei wird der ganzheitliche Ansatz von den Kunden sehr geschätzt.

Projekte, die wir für unsere Kunden realisieren konnten, finden Sie heute in den Produktionsanlagen unterschiedlichster Industriebranchen in Deutschland, Luxemburg, Frankreich und Italien, aber auch in Dubai, China, Russland, Indien und Brasilien.

Weitere allgemeine Informationen und auch einige unserer Projekte entdecken Sie auf unserer Webseite www.mecabride.com.

Sie haben eine Frage oder benötigen Unterstützung bei einem konkreten Projekt? Dann kontaktieren Sie uns einfach, wir melden uns so schnell wie möglich und helfen Ihnen gerne mit einer individuellen Beratung weiter.

Unser erfahrenes Team steht Ihnen gerne zur Verfügung.



Kontakt

Kontakt

Zur Domaine, 57

B – 4750 Bütgenbach

e.schorkops@mecabride.com

www.mecabride.com



Besuchen die Website von Mecabride: www.mecabride.com

3. Gesetzgebung

3.1. Gesetzestexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft

3.2. Übersetzte Gesetzestexte anderer belgischen Institutionen

4. Veranstaltungen / Webinare

4.1. FRUIT LOGISTICA, 7. bis 9. Februar 2024 in Berlin

Die führende Fachmesse für den globalen Fruchthandel legt nach einem Jahr pandemiebedingter Pause einen erfolgreichen Restart hin und bringt über 40.000 hochkarätige Einkäufer und Fachbesucher aus rund 130 Ländern mit mehr als 2.000 Ausstellern aus 87 Ländern zusammen. Die Fruit Logistica ist die wichtigste Fachmesse für den internationale Obst- und Gemüsehandel.

Auf dieser Messe treffen sich Erzeuger, Händler, Erzeuger von Frischprodukten, Importeure, Exporteure, Erzeugerverbände, Saatgutunternehmen und Vermarktungsorganisatoren. Außerdem gibt es Maschinenhallen, in denen Hersteller von Verpackungsmaschinen, Transport-, Lager- und IT-Systemen ihre Stände haben. Besuchen Sie vom 7. bis 9. Februar 2024 die weltweit führende Veranstaltung für die Frischwarenbranche: Fruit Logistica in Berlin! 2024 wird ein ereignisreiches Programm und ein verbessertes Hallenlayout bieten, was Ihnen das Anbahnen neuer Geschäftskontakte auf dem globalen Obst- und Gemüsemarkt erleichtern wird.



Warum?

- **40.000 Fachbesucher** suchten konkrete Antworten auf neue Herausforderungen.
- Die FRUIT LOGISTICA ermöglicht den ganzheitlichen Blick: das Fachbesucherspektrum spiegelt die komplette Wertschöpfungs- und Versorgerkette wider.
- Die FRUIT LOGISTICA bündelt globale Kräfte: schnelle Sichtbarkeit für Ihr Produkt, schnelle Information, schneller Austausch mit Geschäftspartnern.
- Branchenweite Signalwirkung durch die Verleihung internationaler Awards, z.B. der FRUIT LOGISTICA Innovation Award mit Teilnahmemöglichkeit für alle Aussteller mit neuen wegweisenden Innovationen.

Für wen?

Sie sind in einem Unternehmen aus den Bereichen AgroFood, AgroTech, Logistik oder verwandten Branchen tätig und interessieren sich für die Messe, neue Kooperationen und die Steigerung Ihrer Markenbekanntheit? Dann ist diese Fachmesse eine Gelegenheit für Sie, diese Ambitionen zu verwirklichen.

Näheres erfahren Sie unter <https://www.fruitlogistica.com/de/>

4.2. WIRE Düsseldorf, Fachmesse für Draht und Kabel, vom 15. bis 19. April 2024

Die WIRE als Fachmesse für Draht und Kabel ist der Treffpunkt für die internationale Fachwelt, die Spezialisten, Innovatoren und Weltmarktführer der Branche und setzt den Fokus auf die immer größer werdende Bedeutung von Kupferdrähten beim Einsatz im Automobilbau, in der Elektrik, Elektronik und Telekommunikation. Ein Besuch der WIRE lohnt sich denn hier treffen die Schwergewichte der Branche auf ihre Herausforderer. Newcomer auf Traditionskonzerne. Ost auf West. Nord auf Süd. Globaler Wettbewerb, verdichtet auf 57.000 m².

Die WIRE findet alle 2 Jahre in Düsseldorf statt und ist die internationale Fachmesse für Draht und Kabel. Sie beinhaltet Angebotsschwerpunkte wie:

- Maschinen zur Drahtherstellung und Veredelung
- Werkzeuge zur Verfahrenstechnik
- Hilfsmaterialien zur Verfahrenstechnik
- Werkstoffe, Spezialdrähte und Kabel
- Mess-, Steuer- und Regeltechnik
- Glasfaser
- Prüftechnik
- Spezialgebiete

Die WIRE findet zeitgleich mit der TUBE, der internationale Fachmesse für Röhren, statt.

Name:	WIRE
Untertitel:	Internationale Fachmesse für Draht und Kabel
Stadt:	Düsseldorf
Adresse:	Messe Düsseldorf, Stockumer Kirchstraße 61, 40474 Düsseldorf
Datum:	15.04.2024 bis 19.04.2024
Öffnungszeiten:	Montag - Donnerstag: 10:00 - 18:00 Uhr Freitag: 10:00 - 16:00 Uhr



Näheres erfahren Sie im Internet unter: www.wire.de



Welt der Innovationen

Die Anuga FoodTec ist die wichtigste Informations- und Businessplattform für neue Konzepte und innovative Entwicklungen in der internationalen Lebensmittel- und Getränkeindustrie. Sie ist die weltweit einzige Zuliefermesse, die alle Aspekte der Lebensmittel- und Getränkeproduktion kompetent abdeckt. Von Prozesstechnologie sowie Abfüll- und Verpackungstechnik über Lebensmittelsicherheit und Verpackungen bis hin zur Digitalisierung und Intralogistik. Als neuen Sektor gibt es 2024 erstmals einen Ausstellungsbereich für Umwelttechnologie und Energie.

Vom 19. bis 22. März 2024 erwartet Sie die Anuga FoodTec in Köln – international aufgestellt mit den neuesten Lösungen, wegweisenden Technologien und nachhaltigen Impulsen für Ihren Erfolg.

Responsibility ist das Leitthema der Anuga FoodTec 2024

Die Zulieferer der Lebensmittel- und Getränkeindustrie engagieren sich stark für Umweltthemen und Ressourcenschonung. Responsibility, das Trendthema der Anuga FoodTec 2024 rückt in den Mittelpunkt, was die Zulieferindustrie der Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie bereits leistet und was sie in Zukunft leisten kann. Um ihren Teil der Verantwortung für eine nachhaltige und sichere Welt zu übernehmen.

Alle 3 Jahre ist die Anuga FoodTec das Mekka der weltweiten Lebensmittelindustrie und ihrer Zulieferer und Treffpunkt für Visionäre und Entscheider zugleich.

Ob für Fleischwaren oder Molkereiprodukte, ob für Getränke oder Tiefkühlkost, ob für Backwaren oder Grundnahrungsmittel – auf der Anuga FoodTec finden die Besucher Lösungen und Ideen für alle Fragen rund um die Herstellung und Verpackung aller Lebensmittel. Und das auf über 129.000 m² Ausstellungsfläche.

Die Anuga FoodTec findet von Dienstag, 19.03.2024 bis Freitag, 22.03.2024 statt.

Öffnungszeiten:

Für Besucher: täglich von 09.00 bis 18.00 Uhr

Am 22.03.2024 von 09.00 bis 16.00 Uhr

Einen Überblick der Events, Fachforen und Veranstaltungen innerhalb der Anuga FoodTec finden Sie im nachfolgenden Link:

<https://www.anugafoodtec.de/die-messe/anuga-foodtec/daten-fakten/>

Koelnmesse GmbH

Messeplatz 1
50679 Köln

5. Aus- und Weiterbildung

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

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

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.

November 2023	128,89	128,55	125,73
Oktober 2023	128,67	128,30	125,65
September 2023	128,23	127,52	125,35
August 2023	129,12	128,82	125,31
Juli 2023	128,14	128,22	124,79
Juni 2023	127,11	127,09	124,69
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

6.2. Nouvelles règles pour le recouvrement amiable de dettes ; attention à vos conditions générales.

Le Code de Droit Economique évolue encore. Il vient de s'enrichir d'un livre XIX « Dettes du consommateur », inséré par la loi du 4 mai 2023, publiée au Moniteur belge le 23 mai 2023. Focus sur quelques nouveautés concernant les dettes des consommateurs à l'égard des entreprises.

Les nouvelles règles entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2023. Elles ne doivent pas être négligées, en raison des précisions et changements importants contenus dans la loi, notamment au regard des pratiques actuelles dans les contrats et conditions générales de vente des entreprises.

La loi du 4/05/2023 concerne uniquement le recouvrement d'une créance à l'encontre d'un consommateur (recouvrement 132C). Elle ne concerne pas le recouvrement d'une créance à l'égard d'une autre entreprise (recouvrement B2B).

Les principales nouveautés contenues dans cette loi sont les suivantes :

- Une entreprise ne peut réclamer des intérêts de retard et/ou une clause pénale à l'encontre d'un consommateur que si elle a préalablement envoyé une mise en demeure (appelée le « premier rappel ») reprenant certaines mentions obligatoires, et qu'elle a ensuite attendu l'expiration d'un délai d'au moins 14 jours calendrier.
Précisions utiles : cette mise en demeure peut être envoyée par voie électronique.
Aucun frais ne peut être comptabilisé pour l'envoi de cette première mise en demeure.
- Le taux d'intérêt applicable ne peut excéder celui de la loi du 2 août 2002 concernant la lutte contre le retard de paiement dans les transactions commerciale (actuellement fixé à 10,5 %) ;
- La clause pénale (indemnité forfaitaire prévue contractuellement) est soumise à un plafond maximal déterminé en fonction du solde impayé.

QUELS RISQUES POUR VOTRE ENTREPRISE ?

Les **clauses** de vos contrats ou de vos conditions générales qui ne respecteraient pas ces nouvelles règles sont **interdites et nulles**. Vous ne pourrez pas vous en prévaloir.

Par ailleurs, tout non-respect de ces règles est passible de sanctions de niveau 2, c'est-à-dire d'une **amende pénale** allant d'un montant minimum de 26 € à un montant maximum de 10.000 € ou de 4% du chiffre d'affaires annuel total.

AUTRES NOUVEAUTÉS

La loi insère également dans le Code de Droit Economique des règles quant à l'activité de recouvrement amiable de dettes. Une inscription préalable auprès du SPF Economie est requise. Pour obtenir cette inscription, plusieurs critères sont vérifiés.

Les avocats en sont cependant exemptés et peuvent continuer à récupérer les créances de leurs clients auprès des consommateurs.

EN PRATIQUE, QUE RETENIR ?

La loi du 4 mai 2023 entrera en vigueur le 1^{er} septembre prochain. Elle s'appliquera à toutes les conventions conclues à partir de cette date. A partir du 1^{er} décembre 2023, elle s'appliquera également aux dettes issues d'un contrat conclu avant son entrée en vigueur lorsque le retard de paiement ou le recouvrement amiable se réalisent après son entrée en vigueur.

Compte tenu de ces changements, de leur application temporelle et de la sévérité des sanctions qui y sont associées en cas de non-respect, nous vous conseillons de revoir vos conventions et conditions générales B2C en les adaptant à ces nouvelles modalités et seuils obligatoires.

Claire Vandensande
Avocate
HENRY & MERSCH

BEST ! OF INDUSTRIES N° 3 AOÛT-SEPTEMBRE 2023

6.3. Les 10 étapes clés d'une transmission d'entreprise réussie

La transmission peut représenter un véritable levier de croissance pour votre entreprise et une source de valorisation de votre patrimoine. Pensez-y le plus en amont possible et préparez-vous à transmettre votre entreprise étape par étape. Vous optimiserez ainsi vos chances de trouver "le bon repreneur" et de céder votre entreprise dans de bonnes conditions. Suivez les autres étapes au fil de nos éditions.

ETAPE2

DIAGNOSTIC ET VALORISATION

Lors d'une transmission d'entreprise, la valorisation sera une des bases indispensables de négociation avec de potentiels repreneurs. Il conviendra tout d'abord de différencier deux concepts : la valeur et le prix. Si la valeur de la société est une estimation d'un montant à un moment donné sur base d'éléments internes et externes à l'entreprise, le prix quant à lui, est le montant résultant d'une négociation entre l'acheteur et le vendeur.

Bien valoriser son entreprise est un exercice complexe qui nécessite une analyse précise d'éléments passés et de perspectives, li conviendra tout d'abord de comprendre l'organisation et l'environnement de l'entreprise pour ensuite analyser les performances financières historiques de la société et ses résultats prévisionnels.

Plusieurs techniques d'évaluation existent et peuvent être appliquées selon le profil de l'entreprise. Nous présentons dans ce guide trois méthodes régulièrement utilisées en valorisation d'entreprise.

LA MÉTHODE PATRIMONIALE

La méthode d'évaluation patrimoniale repose sur la photographie du patrimoine et des dettes de l'entreprise à un instant donné. Elle se base sur les valeurs bilantaires et les données relatives, en général, aux trois dernières années.

L'actif net comptable se calculera par différence entre la valeur des actifs de l'entreprise, réévalués à leur valeur actuelle de marché, et les dettes. Il conviendra dès lors, sur base du bilan comptable le plus récent de l'entreprise, de reprendre tous les postes de l'actif et du passif, de les analyser et d'apporter les corrections nécessaires.

En plus de la réévaluation, plusieurs retraitements doivent être effectués comme des réintégrations d'éléments hors-bilan ou encore des suppressions d'éléments n'ayant pas une réelle valeur comme par exemple les frais d'établissement ou les comptes de régularisation de l'actif et du passif.

À la valeur d'actif net réévalué doit également venir s'ajouter un goodwill afin d'affiner la valorisation patrimoniale de l'entreprise. Celui-ci représente la capacité de l'entreprise à créer (ou à détruire) de la richesse. Il déborde très largement de l'évaluation stricte des actifs et permet de déterminer une survaleur éventuelle de l'entreprise. Ce goodwill peut être considéré comme la différence entre les résultats dégagés par l'entreprise et les résultats qu'aurait engendré un placement sans risque de l'actif net comptable corrigé.

Cette méthode de valorisation est souvent utilisée pour les sociétés holding ou immobilières ou il y a peu d'activités d'exploitation. Elle se base essentiellement sur les éléments tangibles existants et a tendance à regarder le passé.

LA MÉTHODE DU MULTIPLE DE L'EBITDA

La méthode d'évaluation par les multiples permet de mettre en perspective l'entreprise avec d'autres sociétés aux caractéristiques similaires et présentant un profil le plus proche possible et dont la valeur de transaction est connue. La valeur est calculée d'après un coefficient couramment observé dans des entreprises présentant des similitudes au point de vue de son activité, son niveau de chiffre d'affaires, son implantation géographique, son taux de croissance ou encore sa structure financière. Le coefficient multiplicateur dépend dès lors en premier lieu du secteur d'activité : plus ce dernier est considéré comme risqué, plus le multiple sera faible.

L'EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation & Amortization) est l'indicateur le plus utilisé dans les méthodes d'évaluation. Il représente l'excédent brut d'exploitation, à savoir le résultat avant amortissements, provisions, impôts et charges financières.

C'est un indicateur clé de la rentabilité d'une société qui n'est pas influencé par la structure financière de celle-ci, les politiques d'amortissement et de provision ou les législations fiscales. Cela correspond au profit généré par l'activité d'une entreprise.

Certains ajustements s'appliqueront sur l'EBITDA, comme l'élimination des charges ou des produits considérés comme non récurrents, l'élimination des coûts et/ou produits exceptionnels comptabilisés au niveau du bénéfice d'exploitation, ou encore l'analyse critique des provisions.

Cet EBITDA corrigé sera ensuite multiplié par le coefficient multiplicateur qui prendra en compte les risques liés au secteur d'activité de l'entreprise, ensuite, les dettes financières nettes seront déduites. Celles-ci correspondent à la différence entre les dettes financières à court et à long termes reprises au bilan de la société et les valeurs disponibles.

Cette méthode est régulièrement utilisée pour les PME's. Elle se base essentiellement sur la rentabilité de l'entreprise et est plus axée sur le moment présent.

LA MÉTHODE DU DISCOUNTED CASH FLOW (DCF)

La troisième méthode d'évaluation est la méthode du Discounted Cash-Flow (DCF). Celle-ci part du principe que l'entreprise vaut aujourd'hui l'ensemble des revenus qu'elle générera à l'avenir (flux de trésorerie), extrapolés à l'infini, et actualisés au taux de rendement que pourrait en attendre un investisseur.

Il convient dans un premier temps de définir, sur la base d'un plan financier, les flux de trésorerie prévisionnels de l'entreprise sur une période déterminée.

Dans un deuxième temps, il convient d'actualiser ces flux de trésorerie, en déterminant au préalable le taux de rendement exigé par des investisseurs potentiels, appelé Coût Moyen Pondéré du Capital (CMPC) ou Weighted Average Cost of Capital en anglais (WACC).

Une valeur terminale sera alors déterminée et actualisée au coût moyen pondéré du capital.

La valeur de l'entreprise sera dès lors obtenue en additionnant l'ensemble des flux de trésorerie actualisés et en y ajoutant la valeur terminale actualisée.

Cette méthode a l'avantage d'intégrer les risques et incertitudes futurs de l'entreprise dans l'évaluation. Elle est cependant complexe à mettre en œuvre, d'autant plus que sa qualité dépend aussi de la solidité du plan financier prévisionnel de l'entreprise. Ce modèle est souvent utilisé afin de valoriser des start-ups et des sociétés cotées en bourse.

EN CONCLUSION

Le choix de la méthode de valorisation dépend de l'activité de l'entreprise et de sa taille. Combiner plusieurs méthodes permet d'obtenir un résultat plus précis. Cette évaluation ne se limite pas simplement à définir une fourchette de valeur d'une entreprise, elle consiste également à définir un argumentaire robuste pour justifier la valorisation retenue en vue de négociations futures.

Département Corporate Finance
INTRACO CONSULTING

BEST ! OF INDUSTRIES N° 3 AOÛT-SEPTEMBRE 2023

Die neuen Überstundenregelungen – einige Präzisierungen

Das neue überberufliche Abkommen 2023-2024, welches zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt wurde, sieht eine Fortführung der steuerlich begünstigten Überstunden vor. Das entsprechende Gesetz vom 31. Juli 2023 wurde am 5. September 2023 im Staatsblatt veröffentlicht. Das Gesetz verlängert ebenfalls die steuerlichen Bestimmungen in Zusammenhang mit den Innovationsprämien.

Es muss zwischen zwei grundsätzlich verschiedenen Arten von Überstunden unterschieden werden. Diese Überstunden können aber kumuliert werden.

1. „Heures de relance“: sinngemäß handelt es sich um konjunkturbelebende Maßnahmen

Zwischen dem 1. Juli 2023 und dem 30. Juni 2025 können jährlich maximal 120 solcher Überstunden geleistet werden.

Voraussetzung für diese Art von Überstunden ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche nach 6 Monaten wieder verlängert werden muss.

Bis zum 31. Dezember 2022 existierte diese Möglichkeit bereits im Rahmen der Konjunkturmaßnahmen in Pandemiezeiten.

Nach einer 6-monatigen Unterbrechung können zwischen dem 1. Juli 2023 und 31. Dezember 2023, in 2024 und zwischen dem 1. Januar 2025 und 30. Juni 2025 jeweils wieder 120 solcher Überstunden vereinbart werden.

Diese Regelung hat folgende Besonderheiten:

- maximal 120 Überstunden sind völlig frei von Steuer- und Sozialabgaben;
- es darf für diese Überstunden kein Aufschlag, wie das ansonsten üblich und gesetzlich vorgeschrieben ist, gezahlt werden;
- neu ist, dass diese Überstunden spätestens im 2. Jahr nach dem Jahr der geleisteten Überstunden gezahlt werden müssen:
 - die Überstunden vom 1. Juli-31. Dezember 2023: spätestens am 31. Dezember 2025;
 - die Überstunden vom 1. Januar-31. Dezember 2024: spätestens am 31. Dezember 2026;
 - die Überstunden vom 1. Januar-30. Juni 2025: spätestens am 31. Dezember 2027

Im HORECA-Sektor gelten weiterhin 300 Überstunden und sogar 360 Stunden, wenn eine ordnungsgemäße Registrierkasse genutzt wird.

2. Überstunden mit Zusatzentlohnung und Steuerermäßigung

Diese Maßnahme ist zeitlich nicht befristet. Zeitlich befristet ist allerdings die Erhöhung der in Frage kommenden Stunden von 130 auf 180 Stunden. Diese Erhöhung galt schon bis zum 30. Juni 2023 und ist jetzt bis zum 30. Juni 2025 verlängert worden.

In 2025 müssen die 180 möglichen Stunden bis zum 30. Juni genutzt werden, da ab dem 1. Juli 2025 wieder nur 130 Stunden maximal möglich sind.

Diese Überstunden (verbunden mit einer Zusatzentlohnung – meistens 50 %) sind für den Arbeitnehmer mit einer Steuerermäßigung verbunden, die dazu führt, dass ihm die Erhöhung des Stundenlohns in etwa netto zufließt.

Dem Arbeitgeber werden die vom Lohn einzubehaltenden Steuern teilweise erlassen, was dazu führt, dass diese Überstunden, trotz 50%-iger Erhöhung letztendlich nicht mehr kostet als die normale Arbeitsstunde.

3. Verlängerung der Steuerbefreiung von Innovationsprämien

Schon seit 2006 ist die Möglichkeit Personalmitgliedern eine steuerfreie Innovationsprämie zu zahlen, immer wieder verlängert worden, jetzt wieder bis zum 31. Dezember 2024.

Die Bedingungen sind unverändert geblieben und können nicht alle hier aufgezählt werden. Einige seien hier kurz angesprochen:

- die Innovation muss für das Unternehmen einen Mehrwert darstellen;
- höchstens 10 % des Personals kann berücksichtigt werden. Bei weniger als 30 Beschäftigten, maximal 3 Personen;
- höchstens 1 % der Lohnsumme kann verwendet werden;
- höchstens 1 Monatsgehalt kann netto, steuerfrei pro Person ausgezahlt werden;
- der entsprechende Antrag ist beim Wirtschaftsministerium einzureichen.



Eupener Straße 61 – 4731 EYNATTEN
Tel: + 32 / 87 / 85 82 10 - www.weynand.be

6.5. Pourquoi réaliser le bilan carbone de son entreprise ?

Face aux enjeux environnementaux actuels, la réduction des émissions de gaz à effet de serre est au centre des préoccupations. La réalisation d'un bilan carbone joue un rôle crucial pour les organisations souhaitant se tourner vers une approche plus durable.

UN DIAGNOSTIC POUR RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Mis en place par l'ADEME (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Écologie), le bilan carbone permet de calculer le taux d'émission de gaz à effet de serre (GES) d'une société, d'une collectivité ou d'un individu. Celui-ci est fortement valorisé par les organismes impliqués dans une démarche RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise).

Deux périmètres sont analysés dans ce diagnostic. D'une part, l'espace dit « organisationnel ».

Celui-ci concerne les installations et sites gérés et/ou possédés par l'organisme. D'autre part, l'aspect dit « opérationnel » définit les types d'émissions pris en compte dans le bilan (directes, indirectes, générées par le transport ou les fournisseurs, etc.).

Même si le dioxyde de carbone (CO²) est le plus répandu, d'autres composés sont mesurés :

Le méthane (CH₄) ;
Le protoxyde d'azote (N₂O) ;
L'hydrofluorocarbure (HFC) ;
Le per fluorocarbure (PFC) ;
L'hexafluorure de soufre (SF₆).

METTRE EN PLACE DES ACTIONS CONCRÈTES

Ce diagnostic permet à l'entreprise d'identifier les activités les plus émettrices de gaz à effet de serre. L'organisation est alors en mesure de réfléchir et de mettre en place des solutions concrètes afin d'améliorer son empreinte carbone.

Ces actions peuvent être prises à petite ou plus grande échelle au sein de la société. Qu'il s'agisse de diminuer sa consommation en électricité, de réduire ses déchets, d'inciter les employés à utiliser un moyen de transport plus durable, etc.

IMPLIQUER LES EMPLOYÉS DANS UNE DÉMARCHE ÉCO-CITOYENNE

Réaliser un bilan carbone est l'occasion de renforcer la motivation des équipes et de les mobiliser autour d'un projet commun. Il est important de s'assurer que les mesures adoptées soient comprises et suivies par les collaborateurs. Ainsi, elles bénéficieront de beaucoup plus de résonance.

Par ailleurs, cette démarche permet d'améliorer la marque employeur de l'organisation. Il est en effet beaucoup plus motivant de postuler pour une entreprise qui fait de l'écologie une priorité plutôt que l'inverse.

RÉDUIRE LES COÛTS FINANCIERS DE L'ORGANISATION

Un tel processus s'inscrit dans une stratégie beaucoup plus large. Sur le plan économique, une collecte et un suivi régulier des données d'activités de l'organisation (en termes d'énergie, d'achats, de transport, de fabrication, de déchets, etc.) améliorent leur pilotage.

En effet, les initiatives prises pour réduire les émissions de gaz à effet de serre peuvent contribuer à réduire les coûts liés à la production ou au fonctionnement des produits/services. Le bilan carbone s'*inscrit* donc dans une logique d'optimisation des opérations et des ressources.

ANTICIPER LES OBLIGATIONS LÉGALES

Cet outil permet aux sociétés de mieux prévoir les futures réglementations relatives à la pollution. Lors de leur mise en application, il sera alors plus facile de réagir et de s'y conformer.

BESOIN D'UN ACCOMPAGNEMENT POUR AMÉLIORER VOTRE EMPREINTE CARBONE ?

Des experts environnementaux se tiennent à votre disposition et proposent des solutions sur mesure : analyse et évaluation des activités émettrices de gaz à effet de serre de votre entreprise, mise en place d'un plan d'action et de mesures de compensation, ...

Département Environnement

INTRACO CONSULTING

BEST!OF INDUSTRIES N°4 - OCTOBRE-NOVEMBRE 2023

6.6. Norme ISO 14001 : les avantages pour son entreprise

L'approche de la COP 28 et la prise de conscience croissante des enjeux écologiques ont conduit les organisations à se tourner vers des pratiques plus durables. Dans ce contexte, l'ISO 14001 s'impose comme une norme clé pour les entreprises qui souhaitent renforcer leur engagement environnemental.

IDENTIFICATION ET RÉDUCTION DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Publiée en 1996, l'ISO 14001 est une norme internationale qui définit un cadre pour la mise en place d'un Système de Management Environnemental (SME). Basée sur une démarche volontaire, celle-ci s'adresse à toutes les organisations et ce, peu importe leur taille et leur secteur d'activité.

Elle fournit une série de mesures afin de permettre aux organismes de prévenir les risques, d'identifier, de surveiller et de diminuer leur impact sur l'environnement. Cela peut donner lieu à diverses actions favorisant, par exemple :

- Une réduction des émissions de gaz à effet de serre ;
- Une diminution et un tri des déchets ;
- Une gestion correcte des eaux usées ;
- Une meilleure utilisation des ressources.

La norme s'appuie avant tout sur le principe d'amélioration continue. C'est-à-dire qu'elle impose les entreprises à :

- Se fixer des objectifs;
- Définir des actions en vue de les atteindre;
- Évaluer régulièrement le système mis en place.

RENFORCEMENT DE LA CONFIANCE DES PARTIES PRENANTES

La durabilité est un aspect de plus en plus pris en compte. Que ce soit de la part des consommateurs, des clients, des partenaires, ou encore des fournisseurs. Obtenir la certification ISO 14001 démontre l'engagement de l'entreprise envers la protection de l'environnement.

Une communication transparente sur les mesures prises et les efforts continus permet donc de renforcer la confiance des parties prenantes, mais également d'améliorer l'image de l'organisation.

RÉDUCTION DES COÛTS FINANCIERS

La norme ISO 14001 permet d'améliorer les processus et la gestion environnementale de l'entreprise : optimisation des ressources, diminution de la consommation énergétique, tri et recyclage plus optimal des déchets, identification des pratiques inefficaces, etc.

Une collecte et un suivi régulier de ces différents aspects via des indicateurs bien choisis permet de favoriser leur pilotage. Grâce aux améliorations mises en place, l'organisation peut alors réaliser des économies significatives sur le long-terme.

SE CONFORMER AUX EXIGENCES LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

Un tel système de management suppose également que la direction s'engage à respecter la législation environnementale applicable. Le plus judicieux étant, bien entendu, d'anticiper les changements concernant les futures exigences se rapportant à son secteur d'activité.

Ce travail de mise en conformité offre alors divers avantages, que ce soit au niveau concurrentiel, ou par rapport aux relations avec les autorités.

BESOIN D'UN ACCOMPAGNEMENT POUR OBTENIR LA CERTIFICATION 150 14001 ?

Des experts vous accompagnent dans chaque étape du processus : analyses des impacts environnementaux, état des lieux, définition d'objectifs et d'outils de gestion, réalisation d'audits internes et réglementaires, accompagnement à la gestion des changements,

Département QSE²
INTRACO CONSULTING
BEST!OF INDUSTRIES N° 4 – Octobre-Novembre 2023

6.7. Conflits d'actionnaires, exclusion et retrait forcés

Dans la vie, rien n'est éternel. Il en va de même dans le monde des affaires. Que faire en cas de dispute des actionnaires ?

Les actionnaires d'une société peuvent entrer en conflit pour des divergences au niveau de la politique à mener au sein de la société, pour des motifs personnels ou pour toute autre raison. La plupart de ces conflits se résolvent par la négociation. Il arrive cependant qu'un conflit entre actionnaires perdure et ne trouve pas d'issue amiable. Cette situation peut mettre en péril la survie même de la société.

Parfois les statuts ou une convention d'actionnaires prévoient des modalités à respecter en cas de conflit et il est possible de sortir de l'impasse en les mettant en œuvre (option d'achat, option de vente, etc.) Mais si ce n'est pas le cas, quelle solution adopter face à une situation de blocage ?

1. LA NÉGOCIATION

En cas de dispute entre actionnaires, il est préférable de favoriser la négociation et la communication entre les parties.

La négociation peut se faire de manière informelle, avec les conseils de parties, par exemple. Le processus de négociation peut également être structuré, dans le cadre d'une médiation ou via le droit collaboratif.

2. LA PROCÉDURE JUDICIAIRE

Si la négociation d'un accord s'avère impossible, le Code des Sociétés et des Associations (« CSA ») prévoit, pour les SRL et les SA (non-cotées), deux procédures permettant de résoudre les conflits internes (articles 2.60 et suivants CSA).

Les deux procédures ont pour objectif de forcer le départ ou le retrait d'un ou plusieurs actionnaires, permettant ainsi de résoudre le conflit. Elles reposent sur la notion de « justes motifs », mais cette notion revêt une acception différente selon le type de procédure.

Compte tenu du caractère radical de ces procédures, elles ne doivent être initiées que si aucune autre solution ne permet de résoudre le conflit. Elles ont un caractère subsidiaire.

a. L'exclusion

L'action en exclusion permet à un ou plusieurs actionnaires qui détiennent ensemble 30 % des voix attachées à l'ensemble des titres existants de demander en justice l'exclusion d'un autre actionnaire (un actionnaire minoritaire peut donc demander l'exclusion d'un majoritaire).

La demande d'exclusion doit reposer sur de « justes motifs », cette notion recouvre tout blocage sérieux qui met en péril la continuité de la société. A titre d'exemples :

- Le manquement d'un actionnaire à ses obligations (ex : la violation d'une convention d'actionnaires).
- L'abus de droit de vote (ex : le refus d'un actionnaire de voter une augmentation de capital indispensable à la survie de la société, le fait de méconnaître les intérêts de la société en la vidant de sa substance à son profit ou au profit d'une autre de ses sociétés).
- La mésintelligence grave (ex : opinions diamétralement opposées des actionnaires sur la gestion de la société, entraînant le blocage des organes sociaux).

Dans l'appréciation de ces justes motifs, seul l'intérêt de la société sera pris en considération par le juge, à l'exclusion des intérêts personnels des actionnaires. En outre, il est généralement admis qu'il n'est pas nécessaire de démontrer que les « justes motifs » sont imputables à la personne dont l'exclusion est demandée. Il ne s'agit pas d'une action à base de faute. L'objectif de la procédure en exclusion est d'assurer la survie de la société et de son activité en forçant certains actionnaires à quitter la société, pour mettre fin au conflit.

b. Le retrait

L'action en retrait permet à un actionnaire de demander qu'un autre actionnaire, qui est à l'origine des (« justes motifs », rachète ses parts. Il s'agit de la situation inverse à celle de l'action en exclusion puisqu'ici un actionnaire veut volontairement quitter la société.

A nouveau, la notion de « justes motifs » est au centre de l'action. Cette notion est cependant envisagée différemment Le législateur exige que le demandeur en retrait démontre que les « justes motifs » invoqués sont *imputables* au défendeur (notion de faute). Quant au juge, pour faire droit à l'action en retrait, il tiendra principalement compte des intérêts du demandeur et non de ceux de la société.

En résumé, le demandeur doit démontrer que le défendeur a un comportement tel à son égard qu'on ne peut raisonnablement exiger qu'il demeure actionnaire.

L'action en retrait est le plus souvent utilisée lorsque qu'un actionnaire se trouve marginalisé dans la société, à cause des autres actionnaires (ex : absence de convocation aux assemblées générales, absence de dividendes ou encore refus d'informations).

Les procédures en exclusion et en retrait sont parfois nécessaires. Il ne faut toutefois pas négliger les inconvénients qu'elles peuvent présenter (notamment quant à leur issue, les conséquences sur la société en tant que telle ou encore pour la détermination du prix, question qui n'a pas été abordée dans la présente contribution). Il est conseillé de ne les utiliser qu'en dernier recours et de façon marginale. Lorsque c'est possible, une solution négociée doit être privilégiée.

A défaut de solution amiable, veillez à disposer d'un dossier complet à l'appui de votre demande (preuve des justes motifs, éléments permettant d'évaluer la valeur des titres, etc.), en faisant appel à votre avocat, expert-comptable ou réviseur.

Edouard FRANCK et Julie NEURAY
Avocats
HENRY et MERSCH

BEST'OF INDUSTRIES N°4 OCTOBRE-NOVEMBRE 2023

7. Sozialgesetzgebung/Tarifpolitik

7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit – 4. 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			
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	30,86	43,93	13,07	25,29	38,36
* 10-19 Arbeitnehmer	13,07	32,55	45,62	13,07	26,98	40,05
* ab 20 Arbeitnehmer	13,07	32,61	45,68	13,07	27,04	40,11

(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.

Im Vergleich zum 3. Vierteljahr 2023 ist eine Änderung zu verzeichnen: der Beitrag für den Asbestfonds ist nicht fällig im vierten Quartal 2023.

Zur Erinnerung:

Im dritten und im vierten Quartal 2023 ist ein Zahlungsaufschub in Höhe von 7,07% der fälligen Netto-Arbeitgeberbeiträge 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. Der Beitrag für die zeitweilige Arbeitslosigkeit beträgt 0,09% (außer Lohnmäßigung in Höhe von 0,01%).

- *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. In 2023 wird der Beitrag für den Asbestfonds in Höhe von 0,01% im ersten, zweiten und dritten Quartal erhoben.

- *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.

7.2. Un travailleur en incapacité peut-il être licencié ?

Un travailleur malade peut être licencié. Il convient toutefois d'avoir suffisamment d'arguments et d'un dossier bien ficelé, au risque de voir le travailleur demander des dommages et intérêts pour discrimination ou licenciement manifestement déraisonnable.

La réglementation luttant contre la discrimination prévoit plusieurs interdictions explicites de discrimination dans les relations de travail. La loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination du 10 mai 2007 prévoit notamment que « l'état de santé » ne peut pas donner lieu à une forme de discrimination. Si l'employeur transgresse cette interdiction, le travailleur peut réclamer une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération. En outre, un licenciement peut être considéré comme manifestement déraisonnable selon la CCT no 109 portant sur la motivation d'un licenciement. Dans ce cas, une indemnité comprise entre 3 et 17 semaines est prévue.

Un travailleur en incapacité n'est pas protégé contre le licenciement. Autrement dit, un licenciement reste possible, tant que le travailleur ne fait pas l'objet d'une discrimination en raison de sa maladie et que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. La maladie du travailleur ne peut donc pas être le motif du licenciement. Le motif avancé doit être valable et suffisant, et uniquement être lié à :

- « L'aptitude » ou « le comportement » du travailleur (incompétence, mauvais travail, erreurs, nonchalance, ...)
- « Les nécessités » relatives au fonctionnement de l'entreprise (raisons techniques, organisationnelles, économiques/financières, etc.).

Les conséquences organisationnelles ou financières de l'absence du travailleur peuvent être justifiées par des absences fréquentes, de longue durée et imprévisibles. Un juge sera d'ailleurs plus enclin à accepter un licenciement dans ce cas de figure qu'en cas d'absences de courte durée ou planifiées. Gardez toujours à l'esprit que vous devez être en mesure de prouver les conséquences négatives des absences !

Il peut s'agir, par exemple, de déclarations d'autres travailleurs se plaignant d'effectuer des heures supplémentaires pour faire face au travail supplémentaire, d'une déclaration du FOREM ou d'une agence d'intérim indiquant qu'il est difficile de trouver des remplaçants pour le poste en question à court terme... Ou au minimum, montrer que des solutions ont été cherchées, mais qu'elles n'étaient pas réalisables en raison de leur coût ou qu'elles ne résolvaient pas les problèmes d'organisation. En tout état de cause, préparez correctement le licenciement et fournissez une justification raisonnable, objective et concluante.

Les juges prennent également en compte les éléments suivants lorsqu'ils évaluent des problèmes d'organisation :

- Le travailleur a une fonction spécifique, difficile à remplacer ;
- Il s'agit d'une petite entreprise qui a plus de mal qu'une grande à absorber les absences ;
- Les prolongations sont de courte durée (par exemple, un mois à chaque fois) ;
- Le travailleur avertit du prolongement de son absence toujours au dernier moment ;
- La charge de travail est élevée pour les collègues qui doivent assumer les tâches du travailleur absent ;
- La personne qui remplace le travailleur absent est dans une incertitude permanente ;
- D'autres raisons, comme la baisse de la productivité du travailleur ;
- Le comportement du travailleur lui-même, lorsque, par exemple, il ne s'implique pas dans un trajet de réintégration ou qu'il fait preuve d'un manque de communication/coopération.

Toutefois, les chances de remporter ce genre d'affaires dépendent des circonstances spécifiques entourant le licenciement. En effet, la jurisprudence devient de plus en plus stricte à ce sujet.

Bon à savoir : ne mentionnez pas « maladie » ou « absence pour cause de maladie » dans la lettre de licenciement ou sur le C4, mais plutôt « problèmes d'organisation dus à de nombreuses absences ».

En cas de litige et si le travailleur avance une discrimination fondée sur son état de santé, la législation en la matière prévoit une exception à la charge de la preuve entre les parties : si la victime (présumée) peut alléguer des faits qui suggèrent l'existence d'une discrimination interdite par cette loi, c'est à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Plus concrètement, si le travailleur peut convaincre le juge qu'il existe au moins une suspicion de discrimination fondée sur son état de santé, c'est à l'employeur de prouver le contraire. Vous devrez alors prouver que le licenciement n'était pas lié à l'état de santé et que le licenciement était approprié et nécessaire.

Vous pouvez rompre immédiatement le contrat de travail en versant une indemnité de rupture, ou faire prester un préavis au travailleur. Dans ce cas, le délai de préavis ne peut commencer à courir qu'à partir du moment où le travailleur reprend son travail.

Service juridique **GROUP S**
BEST!OF INDUSTRIES N°4 - OCTOBRE-NOVEMBRE 2023

7.3. Urlaubs-, Feiertags- und Festtagsregelung für das Jahr 2024

Der **Arbeitgeberverband in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (AVED)** überreicht Ihnen nachfolgend einen VORSCHLAG zur Urlaubs-, Feiertags- und Festtagsregelung für das **Jahr 2024**.

Die einheitliche Gestaltung eines solchen Plans ist mit immer mehr Schwierigkeiten verbunden. Da die Arbeitszeitverkürzungen in verschiedenen Industriezweigen in Form von zusätzlichem Urlaub weitergegeben und vielfach auch noch Zusatzurlaub wegen langjähriger Betriebszugehörigkeit gewährt wird, stehen in den einzelnen Unternehmen zusätzliche freie Tage zur Verfügung.

In dem vorliegenden Vorschlag wird sich nur an die gesetzlichen Urlaubstage und Feiertage unter Berücksichtigung gewisser lokaler/sonstiger Festtage orientiert, berücksichtigt andererseits aber auch die Möglichkeit, im Sommer vier zusammenhängende Urlaubswochen zu gewähren.

Falls die gesetzlichen Urlaubstage bereits vollständig eingeplant wurden, sind zuzügliche freie Tage, mögliche Brücken oder lokale/sonstige Festtage oder die Zeit zwischen Weihnachten und Silvester durch die eventuell zur Verfügung stehenden innerbetrieblichen Kredittage zu belegen.

Die Regelung der Kredittage kann aber nur bei den Unternehmen Anwendung finden, die im Laufe des Jahres pro Woche mehr arbeiten lassen als tariflich festgelegt ist und diese Mehrleistung dann in Form von Kompensationstagen (= Kredittagen) ausgleichen.

Besteht das System der betrieblichen Kredittage nicht, sind entsprechende Betriebsvereinbarungen zu treffen, um solche freien Tage gegebenenfalls zu ermöglichen.

Der AVED kann aus all diesen Gründen nur ein allgemein gültiges Schema vorlegen, das Sie nachfolgend vorfinden.

URLAUB

Der Haupturlaub ist darin so geplant, dass der Urlaubsbeginn

am Montag, dem 08.07.2024 bis Sonntag, dem 04.08.2024 (4 Wochen Haupturlaub) bzw.
am Montag, dem 15.07.2024 bis Sonntag, dem 04.08.2024 (3 Wochen Haupturlaub)

sein soll.

Die Unternehmen legen zu diesem Datum nunmehr nachfolgende Angaben für die weitere Planung fest:

	3 Wochen Haupturlaub	4 Wochen Haupturlaub
Anfang (Montag)	15.07.2024	08.07.2024
Ende (Sonntag)	04.08.2024	04.08.2024
Erster Arbeitstag (Montag)	05.08.2024	05.08.2024
Beanspruchte Urlaubstage	15 Tage	20 Tage
Resturlaub	5 Tage	0 Tage

GESETZLICHE FEIERTAGE – BRÜCKEN

Im Jahr 2024 ist ein gesetzlicher Feiertag zu verlegen, und zwar der

- 21.07.2024 (Nationalfeiertag) der auf einen Sonntag fällt.

Das Gesetz sieht vor, dass solche Tage am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag gewährt werden müssen, es sei denn, dass auf Betriebsebene eine andere Lösung vereinbart wird.

Der AVED bringt in Vorschlag, diesen wie folgt zu verlegen:

- Freitag, den 10.05.2024 als Brücke zum Donnerstag, dem 09.05.2024 (Christi Himmelfahrt) oder
- Freitag, den 16.08.2024 als Brücke zum Donnerstag, dem 15.08.2024 (Maria Himmelfahrt).

WEIHNACHTEN 2024

Der erste Weihnachtstag (25.12.2024) fällt auf einen Mittwoch.

Es ist zu überlegen, wie die beiden Tage vor dem 25.12. zu behandeln sind. Der 24.12. ist traditionsgemäß in vielen Unternehmen zumindest ab Mittag als Feiertag angesehen. Bei 3 Wochen-Haupturlaub bleibt betriebsintern zu überlegen, ob die Unternehmen am Montag, dem 23.12. noch anziehen oder ob zwei Urlaubstage am 23. und 24.12.2024 gewährt werden sollen. In diesem Fall wären die zwei Tage vor Neujahr 2025 (= Mittwoch, den 01.01.2025), also der 30.12.2024 (Montag) und 31.12.2024 (Dienstag), noch Arbeitstage.

In der vorliegenden Regelung planen wir, bei 3 Wochen-Haupturlaub, jedoch vier der fünf Urlaubstage vom 26.12. (2. Weihnachtstag) bis zum 31.12.2024 ein.

LOKALE/SONSTIGE FESTTAGE 2024 - KREDITTAGE

Für Firmen mit einem 3 Wochen-Haupturlaub könnte der verbleibende Urlaubstag unter Berücksichtigung der Regelung „Weihnachten 2024“ für Karneval-Montag (12.02.2024) berücksichtigt werden.

Alle lokalen/sonstigen Festtage (Kirmes, Karneval, ...), die nicht durch Urlaubstage abgedeckt sind, können aufgrund einer betriebsinternen Regelung z.B. durch sogenannte Kredittage belegt werden.

BETRIEBSORDNUNG

Die vorliegende Regelung ist Bestandteil der Betriebsordnung. Beachten Sie daher, dass der Urlaubsplan 2024 mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen zu besprechen und zu vereinbaren ist. Bis spätestens 15. Dezember 2023 ist der Urlaubsplan für das Jahr 2024 als Betriebsvereinbarung an die Arbeitsinspektion einzureichen. Er wird somit Bestandteil der Betriebsordnung des Unternehmens. Abgehende oder ankommende Arbeitnehmer im Laufe des Jahres müssen sich nach dieser Vereinbarung richten.

Der AVED möchte ALLE ARBEITGEBER bitten, möglichst die vorgeschlagenen Daten zu übernehmen, damit auf Ebene unseres Verbandsbezirkes eine einheitliche Regelung möglich wird.

TABELLARISCHE DARSTELLUNG

Nachfolgend finden Sie eine tabellarische Darstellung des Urlaubs-, Feiertags- und Festtagsplan 2024 vor.

GESETZLICHE FEIERTAGE 2024				
	Tag	Datum	Anmerkungen	
1. Neujahr	Montag	01.01.		
2. Ostern	Montag	01.04.		
3. Tag der Arbeit	Mittwoch	01.05.		
4. Christi Himmelf.	Donnerstag	09.05.		
5. Pfingsten	Montag	20.05.		
6. Nationalfeiertag	Sonntag	21.07.	zu verlegen	
7. Maria Himmelf.	Donnerstag	15.08.		
8. Allerheiligen	Freitag	01.11.		
9. Waffenstillstand	Montag	11.11.		
10. Weihnachten	Mittwoch	25.12.		
ZU VERLEGENDE FEIERTAGE 2024				
21.07. zu verl. auf	Freitag <u>oder</u> Freitag	10.05. 16.08.	Brücke zum 09.05. Brücke zum 15.08.	
URLAUB 2024				
<u>Haupturlaub - Arbeitstage</u>		3 Wo. - 15 AT	4 Wo. - 20 AT	
Zeit von	Montag	15.07.	08.07.	
bis	Sonntag	04.08.	04.08.	
Erster Arbeitstag	Montag	05.08.	05.08.	
<u>Resturlaub - Arbeitstage</u>		5 AT	0 AT	
Verteilung	Montag	12.02.	-	Karneval-Mo.
	Donnerstag	26.12.	-	2. Weihnachtstag
	Freitag	27.12.	-	Periode Weihnachten - Silvester
	Montag	30.12.	-	
	Dienstag	31.12.	-	
LOKALE/SONSTIGE FESTTAGE 2024				
Karneval	Montag	12.02.	-	Urlaub
Karneval	Montag	-	12.02.	Kredit
Karneval	Dienstag	13.02.	13.02.	Kredit
Kirmes St. Vith	Montag	03.06.	03.06.	Kredit
Kirmes Eupen - O.	Montag	24.06.	24.06.	Kredit
Kirmes Kelmis	Montag	09.09.	09.09.	Kredit
Kirmes Eupen - U.	Montag	23.09.	23.09.	Kredit
2. Weihnachtstag	Donnerstag	26.12.	-	Urlaub
2. Weihnachtstag	Donnerstag	-	26.12.	Kredit
Kredittage können nur dort in Anspruch genommen werden, wo eine solche Regelung besteht.				

8. Außenwirtschaft

8.1. IHK-Weiterbildungen im Bereich Außenhandel – Termine 2024

05.02.2024 - Warenursprung und Präferenzen - Aachen - 240,- Euro (*)

20.03.2024 - Zollverfahren und deren Abwicklung bei der Ein- und Ausfuhr - 240,- Euro (*)

11.09.2024 – Warenursprung und Präferenzen – Aachen – 240,- Euro (*)

23.09.2024 - Zollverfahren und deren Abwicklung bei der Ein- und Ausfuhr - 240,- Euro (*)

Das Einschreibeformular zur entsprechenden Weiterbildung finden Sie im unteren Teil der jeweiligen Beschreibung unter „Anmeldung zur Veranstaltung“ auf unsere Homepage:

<https://www.ihk-ostbelgien.be/veranstaltungen/veranstaltungskalender/>

(*) Für Nicht-Mitglieder der IHK-Ostbelgien 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. Nouvel incitant financier : l'AWEX lance son premier appel à « Projets stratégiques d'internationalisation »

Cibler pour mieux accompagner : l'AWEX lance un nouvel appel à projets stratégiques d'internationalisation. Destiné aux entreprises de toutes tailles, il répond à l'évolution des business models et reflète le changement d'approche opéré par l'agence.

Ces dernières semaines, les tensions sur les marchés de l'énergie se sont quelque peu apaisées et les chaînes internationales d'approvisionnement voient leurs retards se résorber. Un contexte favorable qui devrait inciter davantage d'entreprises wallonnes à élargir leurs horizons. C'est pour elles que l'Agence Wallonne à l'Exportation et aux Investissements étrangers (AWEX) lance aujourd'hui un nouvel appel à "projets stratégiques d'internationalisation ».

Objectif : apporter un appui financier ciblé et solide à une dizaine d'entreprises ambitieuses.

DIAGNOSTIC

L'initiative s'inscrit pleinement dans la nouvelle approche clientèle de l'agence. Depuis l'automne dernier, en effet, l'AWEX opère un remodelage de ses services, qu'elle veut mieux calibrer. Elle soumet notamment aux entreprises qui la sollicitent un diagnostic de maturité à l'internationalisation, préalable à tout accompagnement et qui est suivi de recommandations personnalisées.

CONCRÈTEMENT

Suite à l'appel à projets lancé par l'AWEX, une entreprise qui envisage de mener un projet stratégique à dimension internationale dépose son dossier auprès des services de l'Agence en vue d'obtenir une subvention allant jusqu'à 80.000 euros, qu'il s'agisse :

- d'un contrat exceptionnel, d'un partenariat commercial ou technologique ;
- d'un business model à l'export innovant ;
- d'une diversification des sources d'approvisionnement ;
- du renforcement de l'image de l'entreprise et de la visibilité de la Wallonie à l'étranger.

L'APPEL S'ADRESSE AUX ENTREPRISES DE TOUTES TAILLES.

Un comité d'experts sélectionnera les projets en fonction de leurs qualités intrinsèques, du caractère innovant, des retombées attendues pour l'entreprise et l'économie wallonne, ainsi que du degré de durabilité.

EN PRATIQUE

- Dates de soumission des projets : du 1^{er} août au 30 septembre 2023, inclus.
- Tous les détails sur ce nouvel incitant et sur la procédure d'introduction d'une demande de subvention sont disponibles via : <https://www.awex-export.be/fr/aides-et-subsides/liste-des-aides/projets-strategiques-d-internationalisation>

Contact : projetsstrategiques@awex.be

Marielle Germis
Regional Manager
AWEX LIEGE

BEST ! OF INDUSTRIES N° 3 AOÛT-SEPTEMBRE 2023

8.3. Asien-Pazifik: Märkte mit viel Potenzial

Die ASEAN-Staaten und weitere Märkte im asiatisch-pazifischen Raum sind für die deutsche Wirtschaft hochinteressant. Auch Unternehmen am Mittleren Niederrhein sind dort bereits aktiv – und das sehr erfolgreich.

Die Botschaft ist unmissverständlich: „Uns wird von langjährigen und zufriedenen Kunden mitgeteilt, dass unsere Produkte - der aktuellen Ansage der Regierung folgend in China auf Sicht durch lokale Mitbewerber ersetzt werden sollen und müssen“, berichtet Ralf Schwartz, Geschäftsführer der Lackwerke Peters GmbH & Co. KG, spezialisiert auf High-Tech-Beschichtungen für die Elektronik.

„Deshalb orientieren sich Marktbegleiter aus der produzierenden und zuliefernden Elektronikindustrie nicht nur aus dem Westen, sondern auch aus Taiwan und sogar aus China um und suchen ihr Glück in anderen Regionen der Welt.“ In Penang beispielsweise, einem aufstrebenden „Elektronik-Mekka“ in Malaysia, sei der Einfluss „freiheitsliebender chinesischer Einwanderer“ bereits riesig. Weltweit würden sich neue Cluster etablieren - „in Südostasien, in Nordamerika und hoffentlich auch in Europa“. Allerdings, so Schwartz, sei und bleibe China ein dominierender und in ganz Asien einflussreicher Player im internationalen Elektronikgeschäft.

Kerpener Familienunternehmen investiert in Malaysia

So bleibt auch das Kerpener Familienunternehmen im Reich der Mitte präsent. „Wir werden unser Geschäft dort so weit wie erlaubt sichern und ausbauen.“ Zusätzlich verfolgen die Lackwerke Peters eine „China+1-Strategie“ und schaffen aktuell eine zentrale Niederlassung für die stark aufstrebenden ASEAN-Staaten. Von Malaysia aus wollen die Niederrheiner die immer bedeutender werdenden Elektronik-Metropolen in der Region, darunter Thailand und Vietnam, ansteuern. Die Gründe für das Engagement liegen auf der Hand: „In Asien finden gegenwärtig 90 Prozent der Leiterplatten-Herstellung und 80 Prozent der Leiterplatten-Bestückung statt - dort werden Peters-Produkte in großen Mengen eingesetzt.“

Japan: Transformation in allen Bereichen	
Stärken <ul style="list-style-type: none">• Hohe Forschungs- und Technologieintensität• Qualifizierte Arbeitskräfte• Hohe Kaufkraft• Sehr gute Infrastruktur	Schwächen <ul style="list-style-type: none">• Hohe Abhängigkeit von Energie- und Rohstoffimporten• Fachkräftemangel• Geringe Internationalisierung von kleinen und mittelgroßen Firmen
Chancen <ul style="list-style-type: none">• Abschluss neuer Freihandelsabkommen• Ausbau der Gesundheitswirtschaft• Dekarbonisierung	Risiken <ul style="list-style-type: none">• Wechselkursschwankungen• Relativ hohe Besteuerung• Schrumpfende und schnell alternde Bevölkerung

Entsprechend groß ist die Erfahrung in der Region. Mit eigenen Service- und Vertriebsgesellschaften ist das Unternehmen seit etwa acht Jahren in Hongkong und China, Taiwan sowie in Singapur und Malaysia präsent und aktiv. „In Südkorea arbeiten wir mit einem starken örtlichen Vertriebspartner zusammen“, so Ralf Schwartz. „Zuvor - und das bereits seit Ende der 1970er Jahre - waren wir in nahezu allen für uns bedeutenden asiatischen Ländern mit Exklusivvertretern beziehungsweise Distributoren unterwegs.“

„Gute Erfahrungen im High-End-Segment, insbesondere der Automobilindustrie und des Maschinen- und Anlagenbaus, waren ausschlaggebend für die Unternehmensentscheidung, in eigene 100-prozentige Peters-Gesellschaften vor Ort zu investieren. „Ausdrücklich galt das auch für China, wo wir namhafte lokale Elektronikhersteller aus der E-Mobilität für unsere Produkte gewinnen konnten.“

Von der einstigen Sozialistischen Marktwirtschaft in China sei er „wirklich überzeugt“ gewesen, so der Unternehmer. „Leider hat sich das im Jahr 2020 mit dem 14. Fünfjahresplan stark gewandelt.“ Nichtsdestotrotz entwickle sich das Asien-Geschäft sehr erfreulich.

Die Lackwerke Peters sind ein gutes Beispiel dafür, welche vielversprechenden Möglichkeiten der asiatisch-pazifische Raum den Außenwirtschaftsunternehmen am Niederrhein bietet. „Die große Resonanz auf den ‚NRW ASEAN Summit‘ der nordrhein-westfälischen Industrie- und Handelskammern und ihrer Partner im April dieses Jahres hat gezeigt, dass nicht nur geopolitische Gründe die Region verstärkt in den Fokus der Unternehmen rücken lassen“, sagt Stefan Enders, Leiter des Geschäftsbereichs International der IHK Mittlerer Niederrhein.

„Asien-Pazifik entwickelt sich immer mehr zum weltwirtschaftlichen und weltpolitischen Kraftzentrum. Gründe hierfür sind vor allem das in einigen Ländern hohe Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum sowie die steigende Kaufkraft“, so der Außenwirtschaftsexperte. Auch die sehr gute Nachfrage hinsichtlich anderer IHK-Informationsangebote mit dem Schwerpunkt ASEAN offenbare, dass der Wirtschaftsraum längst kein Geheimtipp mehr sei.

Südkorea: Starkes Industrieland im Wandel	
<p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internationale starke Position im verarbeitenden Gewerbe (etwa bei Speicherchips, Bildschirmen, Smartphones, Schiffen und Batterien) • Hervorragend ausgebaute IT-Infrastruktur • Große Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Technologien und Luxusgütern 	<p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internationale Wettbewerbsfähigkeit in der Regel auf große Unternehmensgruppen beschränkt • Hohe Abhängigkeit von ausländischen Technologien und Komponenten • Geringe Arbeitsproduktivität, vor allem im tertiären Sektor
<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hohe Investitionen in Forschung und Entwicklung • Dichtes Netzwerk bilateraler Freihandelsabkommen (etwa mit EU, USA, China, ASEAN, Japan und Indien) • Modernisierung der Wirtschaft in Richtung „First Mover“ und Förderung neuer Wachstumssektoren (etwa Biotechnologie und Wasserstoff) 	<p>Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demografische Entwicklung mit sehr niedriger und weiter sinkender Geburtenrate • Weitere Auslagerung der produzierenden Industrie in Drittländer • Nichttarifäre Handelshemmnisse gegenüber internationalen Firmen

Singapur: Die Eingangstür zu ASEAN

Zu den Gründungsmitgliedern der ASEAN zählt Singapur. „Der Stadtstaat ist seit langem für seine wirtschaftliche Stabilität und sein unternehmensfreundliches Umfeld bekannt, was ihn zu einem strategischen Tor für Mittelständler und multinationale Unternehmen macht, wenn diese ihre Position in der ASEAN-Region aufbauen oder stärken wollen“, sagt Dr. Tim Philippi, Geschäftsführer der Deutsch-Singapurischen Industrie- und Handelskammer (AHK). Mit einem BIP pro Kopf von etwa 75.000 US-Dollar sei Singapur eine der am weitesten entwickelten Volkswirtschaften der Welt und mit mehr als 25 Freihandelsabkommen und rund 90 Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung bestens in den Welthandel eingebunden.

Indien: Starker Produktionsstandort	
<p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breite Industrielle Basis • Westlich orientiertes Rechtssystem • Wettbewerbsfähiges Lohnniveau • Viele Hochschulabsolventen 	<p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bürokratische Hürden • Rechtsdurchsetzung kann langwierig sein • Mangelhafte Infrastruktur
<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Junge, konsumfreudige Bevölkerung • Modernisierung der Infrastruktur • Investitionsanreize für Industrieansiedlungen 	<p>Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wachsende Staatsverschuldung • Abkühlende Weltkonjunktur • Hohe Zinsen, Inflation noch am oberen Ende des Zielbands

Stand heute sind rund 2.100 deutsche Firmen in Singapur aktiv. „Diese bearbeiten in aller Regel von Singapur aus die Region Südostasien und zusätzlich in vielen Fällen Australien und Neuseeland. In manchen Fällen reicht das Verantwortungsgebiet bis nach Indien, Japan oder Korea. Von Singapur aus bietet sich die Möglichkeit, weitere Wachstumsmärkte zu erschließen und mit ihnen zu wachsen“, betont der Leiter der Auslandshandelskammer.

„Unternehmen, die das erste Mal in Asien tätig werden möchten, bietet der Stadtstaat eine optimale erste Anlaufstelle.“ Deutsche Firmen engagieren sich in Singapur in verschiedenen Sektoren. Dazu gehören Elektronik, Halbleiter, Chemie und Pharmazie, Maschinenbau genauso wie Handel, Logistik und der Finanzsektor. „Singapur ist der wichtigste Exportmarkt für deutsche Produkte in Südostasien.“ Gerade im Bereich Investitionsgüter sei der Markt interessant, da Produktion in Singapur einen hohen Stellenwert habe.

Freihandelsabkommen könnten das Geschäft erleichtern

„Es ist gut, dass der Asien-Pazifik-Raum seine wirtschaftliche Integration weiter vorantreibt und in der Region einige Freihandelsabkommen bestehen“, unterstreicht IHK-Experte Enders die Bedeutung der regionalen Handelsliberalisierung auch für die geschäftlichen Aktivitäten deutscher Niederlassungen im asiatischen Wirtschaftsraum. „Noch besser wäre es allerdings, wenn die Europäische Union den Abschluss von eigenen Freihandelsabkommen mit wichtigen Partnern der europäischen Wirtschaft vorantreiben würde.“

Australien: Ein Hort der Stabilität	
<p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutende Rohstoffvorkommen (Gas, Eisenerz, etc.) • Hohe Kaufkraft • Rechtssicherheit • Hochentwickelter Finanzsektor • Makroökonomische Stabilität 	<p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Große Distanzen erschweren Logistik • Nachholbedarf bei der Transportinfrastruktur, insbesondere in Großstädten • Kleiner Absatzmarkt
<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geplantes Freihandelsabkommen mit der EU • Großes Potenzial für erneuerbare Energien und grünen Wasserstoff • Verstärkte Förderung von seltenen Erden und anderen kritischen Mineralien 	<p>Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Starke Abhängigkeit von China • Hohe Dependenz von internationalen Rohstoffpreisen • Stark steigende Energiepreise • Hohe Anfälligkeit für Folgen des Klimawandels

Aktuell unterhält die EU nur mit Vietnam, Südkorea, Japan und mit Singapur derartige Vereinbarungen. Unter anderem mit Indien und Thailand werden solche Abkommen seit einiger Zeit verhandelt. Enders: „Weitere Partnerschaften wären in Zeiten geopolitischer Umbrüche auch ein wichtiges Signal für Verlässlichkeit und Berechenbarkeit.“

Die EA Elektro-Automatik GmbH & Co. KG ist derweil im Begriff, ihr regionales Headquarter in Singapur aufzubauen. „Dies zeigt das Potenzial, das wir in der Region sehen“, sagt Markus Schyboll, Geschäftsführer in Viersen. Aktuell ist man mit eigenen Teams in Hongkong, China, Korea und Taiwan aktiv, hinzu kommen Partner in weiteren Ländern der Region. „Mit unseren Produkten sind wir in der Entwicklung und Produktion von Batterien, Brennstoffzellen und den damit verbundenen Hochvoltsystemen ein Treiber der Energiewende“, erklärt Markus Schyboll. „Das ist ein globales Thema. Und ASEAN ist mit seiner vergleichsweise jungen Bevölkerung ein wichtiger Baustein, um die globalen Klimaziele zu erreichen.“ Man treffe vor Ort auf engagierte, gut ausgebildete und motivierte Menschen, die sich der Relevanz der Produkte für eine CO₂-neutrale Zukunft sehr bewusst sind. „Bestandswahrung spielt eine viel geringere Rolle als wir das in Deutschland erleben.“ Die Elektrifizierung der Welt sei längst als Chance erkannt worden.

Einen Schwerpunkt auf den ASEAN-Staat Thailand hat die Hager & Meisinger GmbH mit Sitz in Neuss gelegt. Während der Spezialist für Dental-Produkte wie Instrumente und Implantate auf fast allen asiatischen Märkten durch Distributoren vertreten ist, gibt es in Bangkok seit fünf Jahren eine eigene Tochtergesellschaft. Sie betreut den thailändischen Markt und organisiert Veranstaltungen, um asiatische Zahnärzte zu schulen und auszubilden... Länder wie Thailand, Vietnam, Kambodscha und Laos sind sehr dynamisch in der Entwicklung und verhältnismäßig gut zugänglich“, sagt Geschäftsführer Sebastian Voss.

IHK-ANGEBOTE

Neuer R(h)eingehört-Podcast: Leben und Arbeiten in Südkorea

Welche Chancen bieten sich deutschen Unternehmen in Südkorea? Welche Risiken gibt es in der Region? Und: Wie ist der Alltag in Seoul? Auf diese Fragen geht Dr. Martin Hienkelmann, Geschäftsführer AIHK Korea in Seoul, ein. Der gebürtige Münchengladbacher stellt sich den Fragen von Moderator Marvin Müller in einer neuen Folge von „R(h)eingehört“, dem Wirtschaftspodcast für den Mittleren Niederrhein. Der Podcast ist auf den gängigen Plattformen wie Spotify, Soundcloud oder iTunes sowie auf der Website der IHK zu finden.



www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/26653

Webinare: Märkte im Fokus

Wie sehen die Rahmenbedingungen des jeweiligen Marktes aus? In Webinaren bietet die IHK Unternehmen die Gelegenheit, direkt mit Experten in Kontakt zu treten. Die IHK bietet auch Aufzeichnungen vergangener Webinare an.



www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/17474

Unternehmerreise nach Vietnam und Thailand

NRW.Global Business organisiert für Firmen in Nordrhein-Westfalen, die Geschäftsmöglichkeiten in den Bereichen Greentech, Produktion, Vertrieb und Sourcing in Vietnam und Thailand prüfen oder ihr Engagement dort ausbauen wollen, eine Unternehmerreise. Der Trip nach Ho Chi Minh City und Bangkok findet vom 19. bis zum 25. November statt.



www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/30096

Neue Märkte in Entwicklungs- und Schwellenländern

Neue Geschäftsmöglichkeiten liegen oft in weniger etablierten Märkten, etwa in afrikanischen Ländern oder in Lateinamerika, Osteuropa oder Asien. Die richtigen Geschäftskontakte herzustellen und Förderinstrumente zu kennen, ist für den Zugang zu diesen Absatzmärkten enorm wichtig. Dabei hilft Oliver Wagener, Business Scout for De-

velopement der IHKs Mittlerer Niederrhein und Düsseldorf. Er steht Unternehmen jederzeit für Beratungen zur Verfügung.



www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/27124

Außenwirtschaftsberatung

Die Experten des IHK-Geschäftsbereichs International helfen Unternehmen beim Aufbau internationaler Geschäftsbeziehungen, informieren über Auslandsmärkte, vermitteln Kontakte und Netzwerke.



www.mittlerer-niederrhein.ihk.de/114660

Save the date: NRW-ASEAN Summit 2024

Beim nächsten NRW-ASEAN Summit am 18. April 2024 in Bielefeld werden Geschäftsmöglichkeiten im dynamischsten Wachstumsmarkt der Welt beleuchtet. Ausrichter wird die IHK Ostwestfalen in Kooperation mit anderen Institutionen – unter anderem der IHK Mittlerer Niederrhein – sein. Details zur Veranstaltung werden noch veröffentlicht.

Medizinprodukte „Made in Germany“ sind gefragt

Medizinprodukte „made in Germany“ genießen ein hohes Ansehen. Die Marke Meisinger wird in vielen Ländern schon seit Jahrzehnten vertrieben. In Asien beziehungsweise Ozeanien erzielt das Unternehmen ungefähr ein Drittel seines Umsatzes.

„China haben wir weitestgehend gemieden, unter anderem weil Produktzulassungen sehr schnell zu durchschnittlichen Kopien führen.“ Zudem hätten China und auch Japan in den vergangenen Jahrzehnten Zulassungsbarrieren geschaffen, „die es betriebswirtschaftlich sehr schwierig machen“. Die Zulassungskosten stehen laut Sebastian Voss nicht mehr im Verhältnis zu möglichen Umsätzen und Erträgen. „Unsere Innovationen erreichen diese Länder kaum noch direkt.“ Man lade jedoch regelmäßig chinesische Gruppen nach Bangkok zu Fortbildungen ein.

Als Produktionsstandort hat sich der Willicher Alu-Gussplatten-Hersteller alimex für Malaysia entschieden, genauer gesagt für die Stadt Iskandar Puteri im Bundesstaat Johor, direkt an der Grenze zu Singapur. „Dieser Standort ist aus mehreren Gründen für uns eine attraktive Option“, sagt Geschäftsführer Dr. Philip Grothe: „Die Lage ist strategisch optimal, da sie einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Märkten im asiatisch-pazifischen Raum ermöglicht. Die moderne Infrastruktur und die hervorragende Verkehrsanbindung mit gut ausgebauten Häfen, Flughäfen und Autobahnen bietet viele Vorteile.“ Zudem habe die Regierung attraktive wirtschaftliche Anreize gesetzt, um ausländische Unternehmen bei Investitionen zu unterstützen. Es werde kontinuierlich in zukunftsreiche Fertigungstechnologien investiert. Nicht zu unterschätzen: „In Malaysia wird Englisch gesprochen, was die Kommunikation und die Arbeit vor Ort erheblich erleichtert. Die Arbeitskräfte im

Land sind zumeist gut ausgebildet und qualifiziert.“ Malaysia hat ein etabliertes Rechtssystem und schützt die Rechte an geistigem Eigentum. Der alimex-Vertrieb deckt von Malaysia aus die Märkte in Australien, China, Indien, Japan, Korea, Thailand, Singapur, Taiwan und Vietnam ab.

„Asien bietet aufgrund seiner vielfältigen und schnell wachsenden Volkswirtschaften zahlreiche Möglichkeiten für produzierende Unternehmen“, nennt der Geschäftsführer eines der stärksten Argumente für ein Engagement vor Ort. „China, Südkorea und Japan stehen an der Spitze des technologischen Fortschritts. In Bereichen wie künstliche Intelligenz oder Biotechnologie ergeben sich zahlreiche Chancen.“ Demgegenüber stehen Herausforderungen, die noch immer als Folge der Corona-Pandemie spürbar seien: „Unterbrechung von Lieferketten, eine geringere Verbrauchernachfrage, Umstellung von der Arbeit vor Ort auf die Tele-Arbeit zuhause.“

Medizinprodukte „Made in Germany“ sind gefragt

Medizinprodukte „Made in Germany“ genießen ein hohes Ansehen. Die Marke Meisinger wird in vielen Ländern schon seit Jahrzehnten vertrieben. In Asien beziehungsweise Ozeanien erzielt das Unternehmen ungefähr ein Drittel seines Umsatzes.

„China haben wir weitestgehend gemieden, unter anderem weil Produktzulassungen sehr schnell zu durchschnittlichen Kopien führen.“ Zudem hätten China und auch Japan in den vergangenen Jahrzehnten Zulassungsbarrieren geschaffen, „die es betriebswirtschaftlich sehr schwierig machen“. Die Zulassungskosten stehen laut Sebastian Voss nicht mehr im Verhältnis zu möglichen Umsätzen und Erträgen. „Unsere Innovationen erreichen diese Länder kaum noch direkt.“ Man lade jedoch regelmäßig chinesische Gruppen nach Bangkok zu Fortbildungen ein.

Als Produktionsstandort hat sich der Willicher Alu-Gussplatten-Hersteller alimex für Malaysia entschieden, genauer gesagt für die Stadt Iskandar Puteri im Bundesstaat Johor, direkt an der Grenze zu Singapur.

„Dieser Standort ist aus mehreren Gründen für uns eine attraktive Option“, sagt Geschäftsführer Dr. Philip Grothe: „Die Lage ist strategisch optimal, da sie einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Märkten im asiatisch-pazifischen Raum ermöglicht. Die moderne Infrastruktur und die hervorragende Verkehrsanbindung mit gut ausgebauten Häfen, Flughäfen und Autobahnen bietet viele Vorteile.“ Zudem habe die Regierung attraktive wirtschaftliche Anreize gesetzt, um ausländische Unternehmen bei Investitionen zu unterstützen. Es werde kontinuierlich in zukunftssträchtige Fertigungstechnologien investiert. Nicht zu unterschätzen: „In Malaysia wird Englisch gesprochen, was die Kommunikation und die Arbeit vor Ort erheblich erleichtert. Die Arbeitskräfte im Land sind zumeist gut ausgebildet und qualifiziert.“ Malaysia hat ein etabliertes Rechtssystem und schützt die Rechte an geistigem Eigentum. Der alimex-Vertrieb deckt von Malaysia aus die Märkte in Australien, China, Indien, Japan, Korea, Thailand, Singapur, Taiwan und Vietnam ab.

Indonesien: Investoren sind willkommen 	
Stärken <ul style="list-style-type: none"> • Wachsender Markt mit steigender Kaufkraft • Stabile demokratische Ordnung • Große Rohstoffvorkommen 	Schwächen <ul style="list-style-type: none"> • Marginale Einbindung in globale Lieferkette • Zu wenig Auslandsinvestitionen • Geringe Rechtssicherheit
Chancen <ul style="list-style-type: none"> • Reform des Investitionsrechts erleichtert Markteintritt • Wachsender Bedarf an Technologieimporten • Guter Ruf von „Made in Germany“ • Optimistische Verbraucher 	Risiken <ul style="list-style-type: none"> • Steigender Wettbewerbsdruck durch chinesische Technologielieferanten • Konflikt um Palmöl kann zu Handelsstreit führen • Sinkender Industrieanteil am Bruttoinlandsprodukt

„Asien bietet aufgrund seiner vielfältigen und schnell wachsenden Volkswirtschaften zahlreiche Möglichkeiten für produzierende Unternehmen“, nennt der Geschäftsführer eines der stärksten Argumente für ein Engagement vor Ort. „China, Südkorea und Japan stehen an der Spitze des technologischen Fortschritts. In Bereichen wie künstliche Intelligenz oder Biotechnologie ergeben sich zahlreiche Chancen.“ Demgegenüber stehen Herausforderungen, die noch immer als Folge der Corona-Pandemie spürbar seien: „Unterbrechung von Lieferketten, eine geringere Verbrauchernachfrage, Umstellung von der Arbeit vor Ort auf die Tele-Arbeit zuhause.“

China, Südkorea und Japan sind die „Zusatzstaaten“ in der „ASEAN+3“-Gruppe. Dr. Martin Henkelmann, Geschäftsführer der Deutsch-Koreanische Industrie- und Handelskammer, hebt zudem das Freihandelsabkommen Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP) hervor. Es gehe über „ASEAN+3“ hinaus, da es auch Australien und Neuseeland einschließe.

„Südkorea ist seit 2020 für deutsche Produkte der zweitgrößte Absatzmarkt in Asien“, betont Dr. Martin Henkelmann. Wichtige Exportgüter sind unter anderem Autos, Chemie- und Pharmaprodukte sowie Maschinen. Produziert wird meist für den Markt vor Ort. So ist Südkorea der fünftgrößte Standort zur Pkw-Herstellung. „Viele deutsche Unternehmen sind auch Teil der Lieferkette für die koreanische Halbleiterherstellung. Teilweise ist die Produktion deutscher Unternehmen in Korea auch für den Export in die Region bestimmt.“

Herausforderung: Intensiver Wettbewerb

Eine Herausforderung besteht laut des ANK-Experten im intensiven Wettbewerb mit inländischen und anderen importierten Waren - aufgrund der Attraktivität des koreanischen Marktes. „Hinzu kommen das unflexible Arbeitsrecht und die uneinheitliche Anwendung von Rechtsvorschriften auf Verwaltungsebene.“

Dagegen stehen die hohe Kaufkraft der koreanischen Bevölkerung und der „hervorragende Ruf“, den deutsche Unternehmen und Produkte im Land besäßen.

Für Unternehmen, die den Sprung in die Großregion wagen wollen, ist es nach Meinung von Dr. Philip Grothe von alimex unerlässlich, zunächst eine gründliche Marktforschung zu betreiben, um die lokalen Vorschriften und Gepflogenheiten zu verstehen. „Es kann sich als nützlich erweisen, sich während der Erkundungsphase von lokalen Behörden, Wirtschaftsverbänden sowie Botschaften beraten zu lassen.“ Die Bedingungen und Möglichkeiten in Asien hätten sich seit der Pandemie und aufgrund verschiedener Sanktionen gegen den Technologietransfer und die Rohprodukte stark verändert. „Daher ist es ratsam, Experten zu konsultieren und eine gute Recherche zu betreiben.“

Daniel Boss

Oktober/November 2023 IHK-Magazin
Wirtschaftsnachrichten der IHK Mittlerer Niederrhein

Marktanteile steigen deutlich an

„Mit der Erweiterung hat der Staatenbund einen Anteil am globalen BIP von 29 Prozent und stellt etwa 46 Prozent der Weltbevölkerung“

Im August dieses Jahres trafen sich die BRICS-Staaten zu ihrem 15. Gipfel in Südafrika. Die fünf Mitgliedstaaten Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika beschlossen auf diesem Gipfel, den Staatenbund ab dem 01. Januar 2024 mit Argentinien, Ägypten, Äthiopien, Iran, Saudi-Arabien und die Vereinigte Arabische Emirate um sechs weitere Länder zu erweitern.

Schon heute haben die fünf BRICS-Staaten einen bedeutenden Anteil sowohl an der globalen Rohstoffgewinnung als auch am -verbrauch.

So sind einerseits Brasilien, Russland und Südafrika wichtige Rohstofflieferanten, auf der anderen Seite sind China und Indien bedeutende Rohstoffverbraucher.

Mit der Erweiterung um Saudi-Arabien, die Vereinigte Arabische Emirate und dem Iran treten dem Bündnis drei wichtige Erdölproduzenten bei. Damit sind von den weltweit zehn größten Erdölproduzenten sechs Mitgliedsstaaten von BRICS+ und der Anteil des Bündnisses an der globalen Erdölproduktion verdoppelt sich laut der Deutschen Rohstoffagentur DERA von derzeit 20 auf 43 Prozent. Im Bereich der Erdgasförderung sind die Zahlen ähnlich (BRICS: 22 % BRICS+: 35%).

Auch bei den mineralischen Rohstoffen könnte die Erweiterung strategische Vorteile bringen, wie am Beispiel Lithium deutlich wird. Argentinien hat derzeit einen Anteil an der globalen Lithiumförderung von 6 Prozent. Jedoch verfügt das Land über mehrere Lithiumprojekte in der Entwicklungsphase, durch welche der Anteil laut der Rohstoffagentur bis zum Jahr 2030 auf etwa 17 bis 21 Prozent steigen könnte.

In der Roheisenproduktion über die Direktreduzierung (DRI) könnte der Anteil der BRICS+-Staaten von aktuell 39 auf 79 Prozent ansteigen. Das DRI-Verfahren *so*ll künftig bei der Dekarbonisierung der Stahlindustrie eine zentrale Rolle spielen, dann mit Wasserstoff als Reduktionsmittel. (ys)

Beschaffung aktuell – 11-12/2023

9. Arbeitsmarkt

9.1. Arbeitsmarktentwicklung in Ostbelgien – Drittes Quartal 2023

Arbeitsamt
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens

Ostbelgien

Presstext: Arbeitsmarktentwicklung in Ostbelgien Drittes Quartal 2023

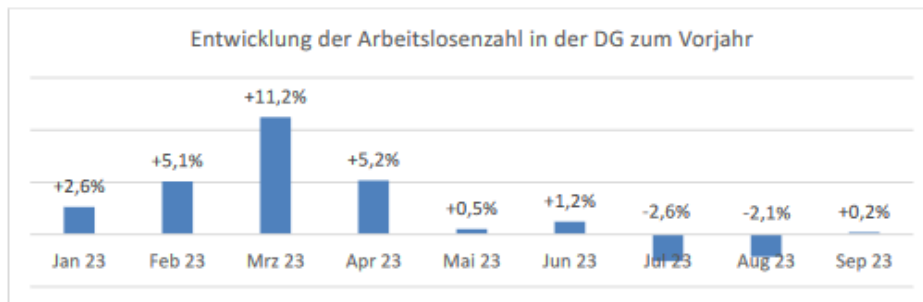
23. Oktober 2023

Arbeitslosenzahl im dritten Quartal etwas niedriger als im Vorjahr

Ende September 2023 liegt die Zahl der Vollarbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft bei 2.378 Personen. Dies entspricht einer Arbeitslosenrate von 6,3%, genau wie im September des Vorjahres.

Im Kanton Eupen ist die Arbeitslosenrate mit 8,3% nach wie vor deutlich höher als im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der mit einer Rate von 3,4% nahezu Vollbeschäftigung kennt. Die Arbeitslosenrate der Frauen ist mit 6,6% nur noch wenig höher als diejenige der Männer mit 6,1%.

Im Vergleich zum dritten Quartal des Jahres 2022 ist die Arbeitslosenzahl in der Deutschsprachigen Gemeinschaft insgesamt um rund -1,5% (oder 37 Personen) gesunken, da in diesem Sommer weniger Personen arbeitslos geworden sind als im Vorjahr (nach Beschäftigung oder Ausbildung). Die Zahl der eingetragenen Schulabgänger ist hingegen nur geringfügig gesunken im Vergleich zu 2022, während auf der anderen Seite die Zahl der ukrainischen Arbeitsuchenden wieder gestiegen ist.

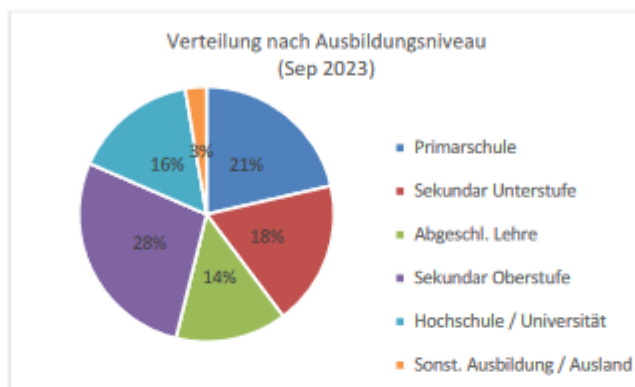


Nur rund 55% der Arbeitslosen Ende September beziehen Arbeitslosengeld. Knapp 18% werden von einem ÖSHZ unterstützt (zuzüglich eines Teils der Ukraine-Flüchtlinge) und etwa 10% sind Schulabgänger, die noch kein Anrecht auf Unterstützung haben. Auffällig ist seit einiger Zeit ein allmählicher Anstieg der Anzahl Arbeitslosen mit Betriebszuschlag (vormals Frühpensionierte) und derjenigen, die Berufung gegen eine Entscheidung der INAMI (Beendigung einer Krankschreibung) eingelegt haben.

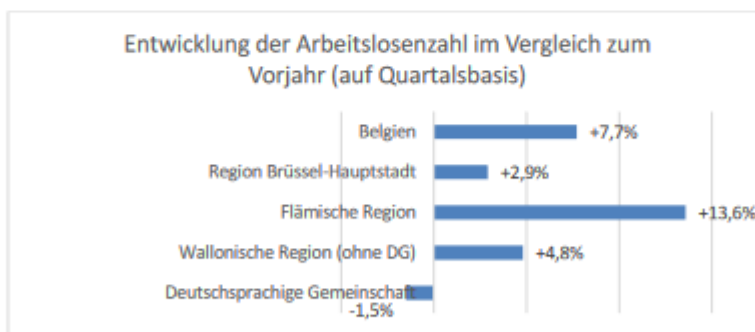
Der größte Teil der Arbeitslosen in Ostbelgien, nämlich rund 34%, sind älter als 50 Jahre. Danach kommen die 30-39-Jährigen mit einem 21%-Anteil und die 40-49-Jährigen mit 18%. Der Anteil der

jugendlichen Arbeitslosen erreicht im September 2023 rund 17%. Das ist höher als im Jahresdurchschnitt, da sich gerade im Sommer viele Schulabgänger eintragen, bis sie im Laufe des Herbstes meist eine Arbeit finden oder eine neue Ausbildung beginnen.

Knapp die Hälfte der Arbeitslosen (49,5%) ist seit mehr als einem Jahr arbeitslos und zählt damit zu den Langzeitarbeitslosen. Nachdem in dieser Gruppe allmählich ein Rückgang festzustellen war, liegt mittlerweile wieder ein Anstieg vor. Dies dürfte v.a. darauf zurückzuführen sein, dass viele der registrierten Ukraine-Flüchtlinge mittlerweile mehr als ein Jahr arbeitslos sind. Die Zahl der Kurzarbeitslosen ist hingegen wieder rückläufig.



Sieht man sich die Qualifikationsstruktur an, so stellt man fest, dass knapp 40% der Arbeitslosen niedrig qualifiziert sind, d.h. sie verfügen höchstens über den Abschluss der Unterstufe des Sekundarschulunterrichtes. 14% haben eine Lehre beendet, 28% 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. Aufgrund der noch eingetragenen Schulabgänger ist das Qualifikationsniveau insgesamt etwas höher als in den anderen Quartalen.



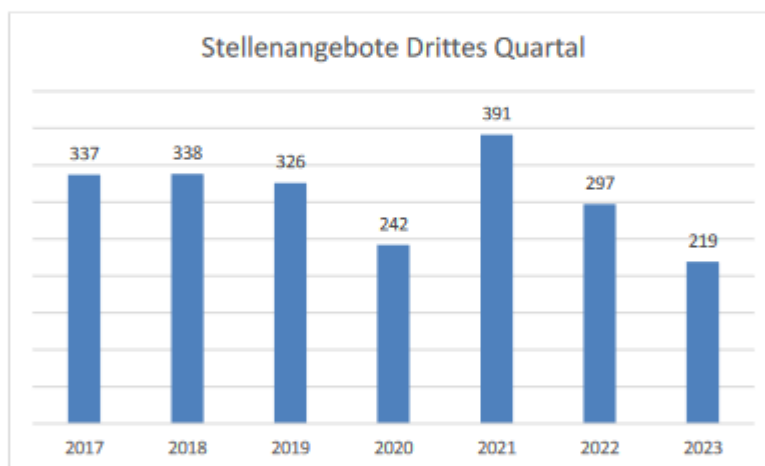
Im Gegensatz zur DG sind die Arbeitslosenzahlen in den anderen belgischen Regionen im zweiten Quartal 2023 im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen. Den höchsten Anstieg hat auch diesmal Flandern gekannt (+13,6%), wobei dieser zu einem großen Teil auf zuvor nicht berufsaktive Personen zurückzuführen ist (freie Arbeitssuchende, vom ÖSHZ eingetragene Personen und INAMI-Entschädigte), sowie auch dort auf Personen mit Migrationshintergrund (u.a.

die ukrainischen Flüchtlinge). In der Wallonie beläuft sich der Anstieg auf 4,8%. Insgesamt liegt ein Anstieg in Belgien um +7,7% auf Quartalsbasis vor.

Die Arbeitslosenrate ist im September 2023 in Brüssel mit 16,6% nach wie vor am höchsten, gefolgt von der Wallonie mit 14,2% und schließlich Flandern mit 6,7% und der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit 6,3%. Allerdings werden in Flandern im Gegensatz zu den anderen Regionen auch die Arbeitsuchenden in Ausbildung mit zur Arbeitslosigkeit gezählt. Dies ergibt für Belgien insgesamt eine durchschnittliche Quote von etwa 9,9%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 Stellenangebote dem Arbeitsamt gemeldet werden, spiegelt diese Zahl die konjunkturelle Entwicklung zumeist recht gut wider. So wurden im dritten Quartal 2023 dem Arbeitsamt nur noch 219 offene Stellen gemeldet, davon 82% von ostbelgischen Betrieben. Dies ist ein Rückgang um -26% im Vergleich zum Vorjahr. Damit liegt die Zahl auch deutlich unter dem Niveau der Vor-Corona-Jahre.



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

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

Presstext: Die selbständige Beschäftigung in der DG

Oktober 2023

Bestandsaufnahme

Die Deutschsprachige Gemeinschaft zählt Ende 2022 rund 6.700 Selbständige (Quelle: INASTI), wovon rund 4.000 Personen als hauptberuflich Selbständige zählen, 1.500 nebenberuflich selbständig sind und 1.200 Personen noch nach der Pensionierung (bzw. dem Erreichen des Pensionsalters) eine selbständige Tätigkeit ausüben. Belgienweit gibt es rund 1,24 Millionen Selbständige, wovon 63% in Flandern wohnen, 27% in der Wallonie und 10% in Brüssel.

Betrachtet man die Entwicklung dieser Zahlen im Laufe der Zeit, so stellt man fest, dass die Zahl der Selbständigen in allen Regionen kontinuierlich ansteigt, mit Ausnahme der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Seit 2003 ist die Zahl der Selbständigen in Belgien insgesamt um +46% gestiegen. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft hingegen liegt die Zahl der Selbständigen 2022 nach einem zwischenzeitlichen Rückgang wieder auf dem gleichen Niveau wie 2003.

Auch wenn diese Entwicklung sich nicht negativ auf die hohe Beschäftigungsrate in der DG ausgewirkt hat, ist es doch interessant, sich mit den Hintergründen dieser unterschiedlichen Entwicklungen auseinanderzusetzen.

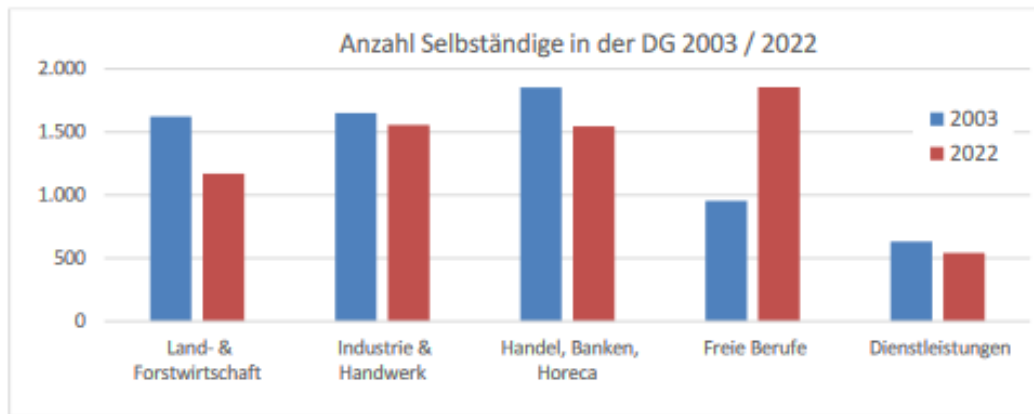
- **Nord-Süd-Entwicklung**

Beim näheren Hinschauen stellt man gegensätzliche Entwicklungen innerhalb der DG fest. So ist im Kanton St.Vith ein Rückgang um -14% zu verzeichnen, im Kanton Eupen hingegen eine Zunahme um +17%. Seit dem Jahr 2021 gibt es zum ersten Mal überhaupt mehr Selbständige im Norden der DG als im Süden. Der Anstieg im Kanton Eupen fällt allerdings immer noch deutlich geringer aus als in der Wallonie (+37%), Flandern (+46%), Brüssel (+75%) oder in Belgien insgesamt (+46%).

- **Entwicklung nach Sektoren**

Verglichen mit den anderen Regionen sind in der Deutschsprachigen Gemeinschaft noch immer viele Selbständige in der Landwirtschaft tätig (17% aller Selbständigen, im Vergleich zu 8% im Landesdurchschnitt). Seit 2003 hat sich allerdings auch die Zusammensetzung in der DG deutlich verschoben: Die Zahl der Landwirte ist weiter stark zurückgegangen, während die Zahl der Freiberufler sich fast verdoppelt hat und an die Spitze der selbständigen Berufe gerückt ist.

Erstaunlicherweise ist die Zahl der Selbständigen in der Landwirtschaft auf Landesebene in diesem Zeitraum wieder angestiegen, und zwar um +9% seit 2003. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen auf die steigende Anzahl Selbständiger im Bereich des Gemüseanbaus und des Gartenbaus zurückzuführen. Dieser Anstieg hat zwar auch in der DG stattgefunden, aber die genannten Bereiche stellen hierzulande nur kleine Teilbereiche der Landwirtschaft dar. 75% des Sektors sind hier nach wie vor klassische Landwirte, während diese im Landesschnitt nur noch 43% des Sektors bilden.



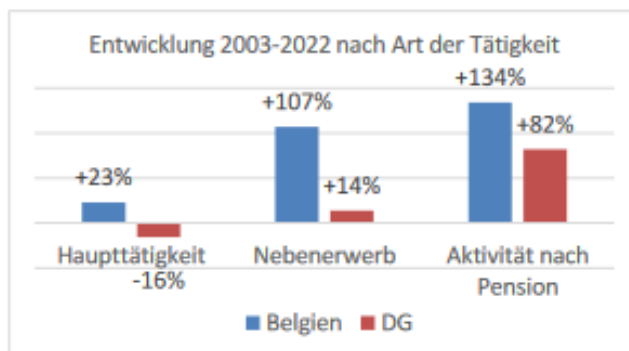
In Industrie und Handwerk ist die Zahl der Selbständigen im Süden der DG um -20% zurückgegangen, aber im Norden um +13% gestiegen. Insgesamt ergibt sich daraus ein Rückgang in der DG um -6%. Der Rückgang ist insbesondere in den Bauberufen (die den größten Anteil am Sektor haben), im Transport- und im Lebensmittelsektor festzustellen. Gestiegen ist hingegen die Zahl der Selbständigen in der Metallverarbeitung. In der Holzverarbeitung ist die Zahl stabil geblieben.

Auf Landesebene, und insbesondere in Brüssel, ist in diesem Sektor ein starkes Wachstum festzustellen. Dieses ist zum großen Teil auf das Baugewerbe zurückzuführen, wo sich seit 2004 sehr viele Bürger aus den neuen EU-Ländern selbständig gemacht haben (hauptsächlich aus Rumänien). Dieses Phänomen ist in der DG hingegen nicht zu beobachten. Die Zahl der Selbständigen mit nicht-belgischer Nationalität ist hier nur geringfügig angestiegen und die Zahl der Selbständigen im Baugewerbe sogar zurückgegangen.

Auch der Einzelhandel hat überall einen kontinuierlichen Rückgang gekannt (-38%). Im Horeca-Sektor hingegen ist die Zahl der Selbständigen in der DG wieder fast identisch mit der Zahl in 2003 (nach einem Rückgang bis 2011 und einem anschließenden erneuten Zuwachs), während auf Landesebene das Hotel- und Gaststättengewerbe deutlich zugelegt hat (+28%).

Die rasanteste Entwicklung in allen Landesteilen haben die freien Berufe gekannt. Hier liegt seit 2003 ein Anstieg um +137% vor, und in der DG um +95%. Dabei ist das Wachstum weniger auf die klassischen Freiberufler (Ärzte, Anwälte, Architekten, Ingenieure, Steuerberater...) zurückzuführen, als vielmehr auf „sonstige intellektuelle Berufe“ (Berater, Informatiker, Dienstleister, ...), paramedizinische Berufe (Krankenpfleger, Therapeuten, Psychologen, ...), Privatlehrer, Künstler und - auf Landesebene - im Bereich der geisteswissenschaftlichen Berufe (Journalisten, Übersetzer, Medienberufe, ...).

- **Entwicklung nach Art der Tätigkeit**



Für 60% der Selbständigen in der DG ist diese Tätigkeit die Haupteinverdienungsquelle. Rund 22% sind nebenberuflich selbständig und weitere 18% üben eine selbständige Tätigkeit nach der Pensionierung aus. In der DG ist der Anteil letzterer deutlich höher als in den anderen Landesteilen und die Haupteinverdienungsquelle etwas seltener (60% im Vergleich zu 63%).

Zwischen 2003 und 2022 die Zahl der Selbständigkeit im Haupterwerb in der DG rückläufig gewesen (-16% bzw. minus 750 Personen), im Gegensatz zum belgischen Durchschnitt (+23%). In den anderen beiden Gruppen ist die Zahl der Selbständigen in der DG zwar gestiegen, aber lange nicht so stark wie in den anderen Landesteilen. Das zeigt allerdings auch, dass ein Großteil des stärkeren Wachstums in den anderen Landesteilen auf Nebenerwerbstätige und Aktive nach Pension zurückzuführen ist.

Die wirtschaftlich relevanteste Gruppe der Haupterwerbstätigen unter 65 Jahren ist in der DG zwischen 2003 und 2022 um -16% gesunken. Besonders stark ist der Rückgang in der Landwirtschaft und in Handel/Horeca.

DG 2003-2022	Alle Selbständige unter 65 Jahre		Nur Haupterwerbstätige unter 65 Jahre	
Landwirtschaft	-445	-32%	-470	-40%
Industrie/Handwerk	-175	-11%	-134	-12%
Handel/Horeca	-435	-26%	-446	-33%
Freie Berufe	+677	+74%	+356	+53%
Dienstl. + Sonstige	-95	-16%	-47	-11%
Gesamt	-473	-8%	-741	-16%

- **Entwicklung nach Geschlecht**

Der Anteil der Frauen an den Selbständigen betrug im Jahr 2003 rund 33%, sowohl in der DG wie im Landesdurchschnitt. Knapp 20 Jahre später ist der Anteil nur wenig gestiegen, auf rund 35%.

Während die Zahl der selbständigen Frauen seit 2003 belgienweit um +52% gestiegen ist, ist sie in der DG nur um +7% gestiegen. Bei den Männern liegt in Ostbelgien eine rückläufige Tendenz vor (-4%), während landesweit ein Anstieg um +42% festzustellen ist.

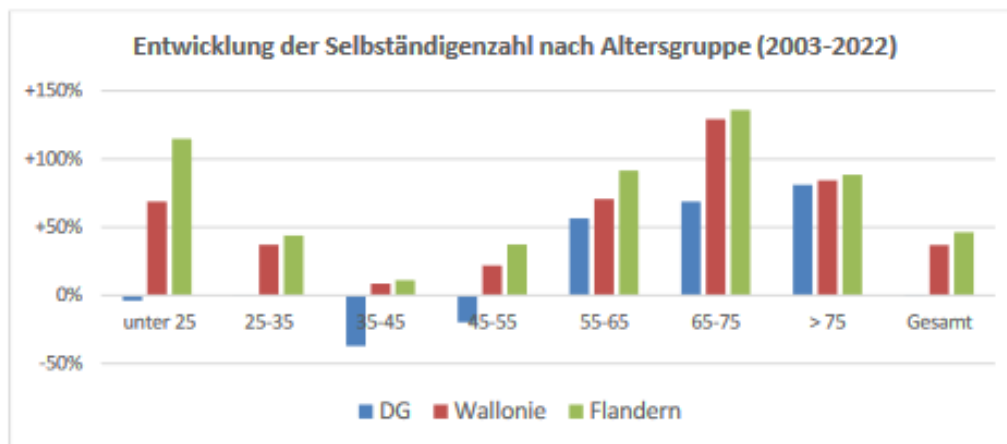
Auffällig ist auch, dass der Anstieg bei den Frauen zum überwiegenden Teil eine Nebenerwerbstätigkeit betrifft. Hier hat sich die Zahl der Frauen mehr als verdoppelt, während bei den Männern, die im Nebenerwerb selbständig sind, ein Rückgang um -14% vorliegt.

- **Entwicklung nach Alter**

Es machen weniger jüngere Personen den Schritt in die Selbständigkeit, so dass die Selbständigen in der DG im Schnitt mittlerweile deutlich älter sind als in den anderen Landesteilen: 43% aller Selbständigen in der DG sind älter als 55 Jahre, während es in der Wallonie nur 32% bzw. in Belgien insgesamt nur 30% sind. Lediglich in den Altersgruppen über 65 Jahren gibt es in der DG noch proportional mehr Selbständige als im Landesdurchschnitt.

Bei den unter 35jährigen ist die Zahl der Selbständigen 2022 quasi gleich hoch wie fast 20 Jahre zuvor, während sie in Flandern und Wallonien um rund +50% bzw. +40% gestiegen ist. Gleichzeitig ist die Bevölkerung in der DG in dieser Altersgruppe um +11% angewachsen.

Die Zahl der Selbständigen in der Altersgruppe 35-45 Jahre ist in der DG um -37% gesunken (was einem Rückgang um knapp 760 Personen entspricht), während sie in Flandern und Wallonien um rund +10% gestiegen ist. Der Einbruch in dieser Altersklasse ist nicht zuletzt der demografischen Entwicklung in der DG geschuldet (und lässt sich auch bei den Arbeitnehmern beobachten): Die Bevölkerungszahl in dieser Altersgruppe ist ebenfalls um -24% geschrumpft.



- **Der Schritt in die Selbständigkeit**

In der DG starteten über den gesamten Zeitraum rund 200 bis 250 Personen pro Jahr eine hauptberufliche Selbständigkeit (wobei dies auch ein Wechsel aus einem Nebenerwerb sein kann). Die Zahl der gestarteten Nebentätigkeiten steigt hingegen recht kontinuierlich an. Vergleicht man z.B. mit der Wallonie, so sieht man, dass dort auch die gegründeten Haupttätigkeiten (zumindest bis 2019) stetig ansteigen. Und waren 2003 noch 47% der Starter in der DG in der Eifel wohnhaft, sind es 2022 nur noch 37%.

- **Fazit**

Die Erklärungsansätze für die unterschiedlichen Entwicklungen sind wohl auf verschiedenen Ebenen zu suchen, darunter die rückläufige Entwicklung der klassischen Landwirtschaft, die die traditionell überdurchschnittlich hohe Selbständigenquote im Süden der DG nach unten zieht, die besonders starken Zuwächse einzelner Bereiche im Inland aufgrund eines spezifischen Kontextes oder anderer Wirtschaftsstrukturen, der hohe Anteil an Migranten mit selbständiger Tätigkeit insbesondere in Brüssel, und auf der anderen Seite die besonders ausgeprägte demografische Entwicklung in der DG (darunter der starke Bevölkerungsrückgang bei den 35-45-Jährigen) oder auch die Anziehungskraft des luxemburgischen Arbeitsmarktes.

Eine positive Entwicklung der Selbständigenzahlen muss allerdings auch kein Ziel per se sein. Der Schritt in die Selbständigkeit kann auch aus der Not heraus geschehen, etwa in Ermangelung von Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Der ausgeprägte Zuwachs an selbständigen Nebenerwerbstätigen im Inland kann etwa auch darauf hindeuten, dass dort mehr Arbeitnehmer eine zusätzliche Einkommensquelle erschließen möchten.

Insgesamt ist aber auch festzuhalten, dass der Anteil der hauptberuflich Selbständigen an der Gesamtbeschäftigtenzahl in der DG seit 2003 nur leicht gesunken ist (von 21% auf 18%) und damit im Jahr 2022 immer noch gleich hoch ist wie in Flandern oder der Wallonie.

Eine ausführlichere Darstellung der Entwicklungen bei den Selbständigen ist auf der Webseite des Arbeitsamtes zu finden.


Arbeitsamt
Ostbelgien

Noch keinen
passenden
Bewerber
gefunden?

Nutzen Sie die neuen
Funktionen im Jobportal!

www.jobportal.be

Noch keinen
passenden
Arbeitgeber
gefunden?



JOB-CONSULT.BE Die neue Jobplattform für Ostbelgien

Was bietet das Portal?

Unternehmen: präsentieren sich und legen ein Arbeitgeber-Profil an. Anschließend erstellen sie ihre Stellenanzeigen.
Kandidaten: loggen sich ein und legen Ihr Profil an. Später bewerben sie sich online per „Klick“.

- Bewerbermanagement:** Unternehmen verwalten und ordnen Bewerbungen.
- Kontakt zwischen Bewerbern und Unternehmen:** Nachrichtensystem für Kontaktaufnahme.
- Einfache Suche für Unternehmen und Bewerber:** Durch Suchfunktion können Unternehmen und Bewerber gezielt nach passenden Stellen oder Talenten suchen.

Chancengleichheit & Zugänglichkeit

Finanzielle Ressourcen können für viele Unternehmen eine Herausforderung darstellen. Job-Consult ermöglicht es Unternehmen jeder Größe die gleiche Chance, qualifizierte Talente zu finden und einzustellen.

Wir verstehen, dass nicht jedes Unternehmen die Ressourcen hat, um sich auf die Personalsuche zu konzentrieren. Wir bieten eine benutzerfreundliche Schnittstelle, die es selbst Unternehmen ohne spezialisiertes Personal ermöglicht, erfolgreich nach qualifizierten Kandidaten zu suchen.

BENÖTIGEN SIE HILFE BEI DER ERSTELLUNG IHRER STELLENANZEIGE?

Dann kontaktieren Sie mich, um Ihre Anzeige effektiv zu präsentieren und die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern zu erleichtern. Klare und präzise Informationen sind entscheidend, um Bewerber anzusprechen und ein klares Bild der Arbeitsatmosphäre zu vermitteln.

MÖCHTEN SIE IHR UNTERNEHMEN ALS ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PRÄSENTIEREN?

Die Darstellung eines Unternehmens als Arbeitgeber unterscheidet sich von der Präsentation für Kunden. Ich helfe Ihnen dabei, sich von Ihren Konkurrenten abzuheben und potenziellen Mitarbeitern ein Bild von Ihrem Unternehmen zu vermitteln. Jedes Unternehmen hat seine eigene Kultur, Arbeitsweise und spezifische Anforderungen an die Bewerber. Es ist wichtig, dass Bewerber und Unternehmen gut zueinander passen.



www.job-consult.be // info@job-consult.be
BE0799 177 060 // BE94 7350 6214 0814
Am Flüsschen 41, B-4701 Kettenis
0472 51 29 60

10. Innovation und Umwelt

10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse – unter <https://www.ihk-ostbelgien.be> -> Ratgeber -> Börsen

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

Generative Artificial Intelligence (AI) im Einkauf

Die Entwicklung technologischer Automation im Einkauf erreicht mit GenAI einen entscheidenden Wendepunkt. GenAI ermöglicht nicht nur die Automatisierung von Aufgaben, sondern auch die Generierung kreativer Inhalte auf Grundlage von Daten. Dieser Paradigmenwechsel erfordert eine Neuausrichtung, die Entwicklung einer neuen Strategie zur Vorbereitung auf eine AI-basierte Zukunft.

Die Entwicklung technologischer Automation ist bemerkenswert: Von regelbasierter Automation, bei der Maschinen Aufgaben anhand vordefinierter Regeln ausführen, über Predictive Analytics, bei der statistische Modelle die Zukunft vorhersagen, bis hin zur kognitiven Automation, bei der mithilfe von Robotic Process Automation (RPA) und künstlicher Intelligenz (KI) Daten analysiert und Entscheidungen getroffen werden.

Der November 2022 stellt eine Zäsur technologischer Entwicklung dar, als OpenAI mit ChatGPT ein System präsentierte, das Generative AI (GenAI) auf Basis von Large Language Models (LLMs) für die breite Öffentlichkeit verfügbar machte. Während sich frühere Technologien auf die Bereitstellung von Daten (z. B. über digitalisierte Prozesse und Data Lakes) oder auf die Kommunikation mittels Daten (z. B. über Chatbots) konzentrierten, geht GenAI einen Schritt weiter und fokussiert sich auf das Erzeugen neuer Inhalte mittels Daten, indem sie menschenähnliche kreative Fähigkeiten aufweist.

GenAI entwickelt sich zu einem echten Game-Changer im Einkauf, da somit die Technologie in der Lage ist, Aufgaben menschenähnlich, gleichzeitig und mit deutlich höherer Geschwindigkeit rund um die Uhr auszuführen. Der daraus resultierende Effizienzgewinn optimiert gleichzeitig die Produktivität und die Einkaufsergebnisse (z. B. über die häufigere und verbesserte Durchführung von Sourcing-Events und Lieferanteninteraktionen).

Die Bedeutung von GenAI im Einkauf

Bei der Digitalisierung von Beschaffungsprozessen standen in den letzten zwei Jahrzehnten Begriffe wie Source-to-Contract und Purchase-to-Pay, Spend-Analyse, digitales Vertragsmanagement und Lieferantenportale ganz oben auf der Agenda von CPOs. In den letzten Jahren sind NLP-Anwendungen (Natural Language Processing) wie Chat- und Verhandlungsbots hinzugekommen, die es ermöglichen, mittels natürlicher Sprache mit der Technologie zu interagieren (z. B. Fragen zu stellen oder Aufgaben zu erteilen).

Nun ermöglichen GenAI-Anwendungen die Erstellung neuer Inhalte auf Grundlage vorhandener Daten. Durch die generative Automatisierung von Aufgaben und dem damit verbundenen Gewinn an Wissen und Transparenz haben CPOs die einzigartige Möglichkeit, ihre Einkaufsorganisation in sechs Dimensionen auf ein neues Niveau zu heben:

- **Effizienzsteigerung** – durch Prozessautomatisierung und vereinfachte Durchführung von Beschaffungsaufgaben, wie Strategieentwicklung, Ausschreibungs- und Vertragsmanagement oder Verhandlungsvorbereitung
- **Produktivitätssteigerung** – durch die Entlastung von MitarbeiterInnen von alltäglichen Aufgaben und die Möglichkeit, sich stärker auf wertmaximierende Tätigkeiten zu konzentrieren, wie eine leistungsorientierte Lieferantenentwicklung
- **Innovation** – durch die Analyse von Markttrends, die Entwicklung alternativer Materialspezifikationen und AI-gestützte Ideation-Plattformen
- **Risikominderung** – durch GenAI-gestützte Frühwarnsysteme, Bewertung von Risikoszenarien und Entwicklung von Plänen zur Risikominderung
- **Ausgabensenkung** – durch verbessertes Wissensmanagement, optimierte Beschaffungsentscheidungen und beschleunigte Beschaffungsverfahren
- **Nachhaltigkeit und Compliance** – durch Echtzeit-Analyse des CO₂-Fußabdrucks und Überwachung der Compliance von P2P-Prozessen

Anwendungen zum Start

Welche Anwendungsfälle sollten Unternehmen ins Auge fassen, wenn sie GenAI effektiv und schnell für sich nutzen wollen? Als Ausgangspunkt sollte GenAI genutzt werden, um mithilfe von LLMs umgehend Wissen und Ideen zu generieren und gleichzeitig die Transparenz von unternehmensinternen Daten sowie Knowhow zu steigern. Im nächsten Schritt sind verschiedene LLM-Anwendungen denkbar, die dieses Netzwerk aus Daten und Wissen verwenden, um z. B. Prozesse zu analysieren und zu optimieren (GenAI-gestützte Prozessanalyse), Bestands- und potenzielle Neulieferanten zu evaluieren oder Risiken abzuschätzen. Mit GenAI kann der Einkauf komplexe Geschäftsaktivitäten rasch bewerten und künftige Marktentwicklungen prognostizieren. Der große Sprung nach vorne besteht darin, dass die Technologie in der Lage sein wird, selbstständig bereits kleinste Abweichungen auf dem Beschaffungsmarkt zu erkennen, die von den meisten traditionell agierenden Wettbewerbern unbemerkt bleiben.

Das Procurement-Endgame

Den Einkauf, so wie wir ihn kennen, wird es zukünftig nicht mehr geben. Die Einsatzmöglichkeiten von GenAI sind nahezu grenzenlos und Beschaffungsorganisationen können Large Language Models (LLMs) als neuartige „allwissende digitale Kollegen“ nutzen. Dies erfordert neue Arbeits- und Denkweisen und damit einhergehend auch ein komplett überarbeitetes Operating Model im Einkauf. Vor allem stark text- oder dokumentenbasierte und repetitive Aufgaben können durch LLM-Agenten ersetzt werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der künftigen Rolle des Einkaufs: Dieser kann als maximal „effiziente Maschine“ zur Erledigung standardisierter Aufgaben aufgestellt werden oder eine strategische Schlüsselrolle als „Wertgenerator“ einnehmen. Aus der Beantwortung dieser Frage ergibt sich, in welchem Ausmaß technologische Anwendungen Aufgaben übernehmen, die bisher dem Menschen vorbehalten waren.

Eines ist sicher: Traditionelles strategisches Warengruppenmanagement, Marktanfragen, Verhandlungen und operative Prozesse sowie unterstützende Aktivitäten wie Ausgabenanalyse, Beschaffungscontrolling, Risiko- und Vertragsmanagement benötigen künftig bedeutend weniger Ressourcen. Herkömmliche Rollen und Funktionen müssen an die neue Normalität einer AI-befähigten Umgebung angepasst werden. Schwerpunkte und Aufgaben werden sich verschieben und neue Fähigkeiten werden notwendig sein. So werden zum Beispiel klassische Rollen wie Warengruppenmanager, taktische Einkäufer oder Beschaffungscontroller zu strategischen Beziehungsmanagern, LLM-Operatoren, Data Scientists oder Prompt-Engineers, um GenAI effektiv zu nutzen. Durch die vollständige Implementierung und Integration von GenAI können CPOs mit nur 50 bis 75 Prozent der Ressourcen bessere Einkaufsergebnisse erzielen. In jedem Fall müssen CPOs ihr „right to play“ hinterfragen und ihre Rolle neu definieren.

Der Weg in eine AI-basierte Zukunft

Der Einsatz von GenAI wird die Arbeitsweise in der Beschaffung grundlegend verändern, sei es durch die weitgehende Automatisierung von Prozessen, die kreative Ideenentwicklung oder die schnelle und zuverlässige Erledigung von Aufgaben. Unternehmen, die diesen Weg zügig beschreiten wollen, empfehlen wir folgende Schritte:

1. Neuausrichtung des Ziel-Operating Models: Überlegen Sie, wo Ihre Beschaffungsorganisation im Spektrum zwischen „effizienter Maschine“ und „Wertgenerator“ angesiedelt sein soll. Im ersten Fall steht maximale Prozesseffizienz im Vordergrund und Technologie übernimmt große Teile der Funktion. Als „Wertgenerator“ werden sich neue Zielsetzungen für den Einkauf und somit neue Aufgaben für die Beschäftigten ergeben, z. B. in den Bereichen (Stakeholder/Supplier) Relationship Management, Innovation, Nachhaltigkeit und Lieferkettenexzellenz.

2. Entwicklung einer AI-Strategie und -Umgebung: Definieren Sie Anwendungsfälle für GenAI, erarbeiten Sie eine stringente AI-Strategie, und schaffen Sie eine darauf abgestimmte AI-Umgebung. Passen Sie parallel dazu Ihre IT-Infrastruktur an (z. B. Metadaten), um das Fundament für eine effektive, effiziente und konforme Nutzung von GenAI zu legen.

3. Entwicklung der Personalbasis: Als CPO haben Sie die Chance, Ihre Teams auf die neuen Ziele auszurichten und für einen kompetenten Umgang mit künstlicher Intelligenz fit zu machen. Hierfür müssen vorhandenes Personal weitergebildet, umgeschult sowie neue Kräfte mit den notwendigen Kenntnissen und Fähigkeiten (z. B. auf den Gebieten LLM-Implementierung, Prompt Engineering und Data Science) eingestellt werden.

4. Stärkung und Erweiterung des Beziehungsmanagements: Intensivieren Sie das Management Ihrer Geschäftsbeziehungen, um dadurch zusätzliche Wertschöpfungspotenziale zu heben. Hierzu zählen sowohl interne Beziehungen, mit denen sich die funktionsübergreifende Kollaboration verbessern lässt, als auch externe Beziehungen zu wichtigen Lieferanten, um deren Bindung an Ihr Unternehmen zu stärken.

5. Engere Vernetzung mit internen Funktionen: Sorgen Sie für einen maximalen Informationsfluss entlang der einzelnen Funktionen, um z. B. aus den Erkenntnissen der Vertriebsseite Schlussfolgerungen für die Beschaffung ableiten zu können und umgekehrt.

Die Autoren:

Oliver Knapp
Senior Partner
Roland Berger

Pieter Niehues
Partner,
Roland Berger

Dr. Christian Mandl
Project Manager
Roland Berger

Dr. Pascal Engelmann
Senior Consultant
Roland Berger

Beschaffung aktuell – 11-12/2023

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=sNgDAAAAACJAC8\\$JJIjgL43aw](http://www.aides-entreprises.be/Midas/FR/index.wb?REFID=sNgDAAAAACJAC8$JJIjgL43aw)

11.3. Indexierung der finanziellen Förderung bei der Schulung von Personalmitgliedern am 1. Januar 2024



Das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft gewährt Unternehmen eine finanzielle Beihilfe bei der Schulung ihres Personals. Die Förderbeiträge werden am 1. Januar 2024 indexiert. Alle Unternehmen, die ihren Betriebssitz auf dem Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft haben, können diese Ausbildungsbeihilfe in Anspruch nehmen. Ausgenommen sind Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht, Stiftungen und von der öffentlichen Hand getragene Institutionen.

Inhalt

Die Beihilfe besteht in der Gewährung eines Pauschalbetrags je Ausbildungsstunde, an der ein Arbeitnehmer teilnimmt. Für Ausbildungen, die ab dem 1. Januar 2024 stattfinden, werden folgende Beträge ausbezahlt:

- **12,40 Euro pro Ausbildungsstunde und Arbeitnehmer**, wenn es sich um ein **kleines und mittleres Unternehmen** handelt,
- **8,20 Euro pro Ausbildungsstunde und Arbeitnehmer**, wenn es sich um ein **Großunternehmen** handelt.

Bezuschusst werden betriebsspezifische Ausbildungen unabhängig von der Teilnehmerzahl und allgemeine Ausbildungen ab 6 Personen.

Die Beihilfe ist **begrenzt auf 20.800 Euro pro Unternehmen pro Jahr bei KMUs** und **27.600 Euro bei Großunternehmen**.

Die Ausbildungsdauer darf **durchschnittlich 150 Stunden pro ausgebildeten Arbeitnehmer pro Antrag nicht überschreiten**. Die gesamte Schulungsdauer wird vom Unternehmen festgelegt, darf aber nicht länger als 18 Monate sein. Die Arbeitnehmer müssen ihren Hauptwohnsitz in einem Land der EU haben und nicht mehr der Schulpflicht unterliegen. Sie haben am Ende der Ausbildungsperiode einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungen sind von der Beihilfe zu Ausbildungsmaßnahmen ausgeschlossen.

Ablauf

Das Unternehmen reicht einen Antrag beim Arbeitsamt ein. In diesem Antrag müssen die Inhalte und der Ausbildungsumfang präzise angegeben werden. Alle nötigen Anlagen müssen beigefügt werden.

Das Unternehmen erhält innerhalb von 5 Arbeitstagen eine Empfangsbestätigung, die ihm die Vollständigkeit des Antrags bescheinigt. Die Ausbildungen dürfen erst ab dem Tag des Erhalts dieser Empfangsbestätigung beginnen. Ist der Antrag nicht vollständig, erhält der Antragsteller eine Aufforderung, die fehlenden Elemente innerhalb von 10 Arbeitstagen einzureichen. Erfolgt dies nicht fristgerecht, wird der Antrag annulliert.

Das Unternehmen erhält später eine schriftliche Entscheidung zu seinem Antrag. Wenn der Antrag genehmigt wurde, sind in diesem Schreiben alle Inhalte und die Förderhöhe vermerkt. 50% der Beihilfe werden zu diesem Zeitpunkt ausgezahlt.

Nach Abschluss der Ausbildungsphase reicht das Unternehmen alle nötigen Dokumente innerhalb von einem Monat ein. Nach einer Kontrolle der eingereichten Dokumente werden die restlichen 50% der Beihilfe in Funktion der realisierten Ausbildungsstunden ausgezahlt. Somit ist der Antrag abgeschlossen.

Kumulierung und Unvereinbarkeiten

Die Beihilfe zu Ausbildungsmaßnahmen kann mit einer anderen öffentlichen und sektoriellen Beihilfe, welche sich auf dieselbe Ausbildung bezieht, kumuliert werden, insofern die Gesamtsumme der gewährten Beihilfen die effektiven Lohnkosten pro Stunde nicht überschreitet. Die individuelle Berufsausbildung im Unternehmen (IBU), Finanzierungen durch den Bezahlten Bildungsurlaub und die Ausbildungshilfe BRAWO sind nicht kompatibel mit der Beihilfe zu Ausbildungsmaßnahmen.

Sie Wünschen weitere Informationen? www.adg.be oder kontaktieren Sie uns.

⇒ **Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft**
Betriebsberatung
Vennbahnstraße 4/2
4780 St. Vith
Tel. 080 280060
betriebsberatung@adg.be